

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 14

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social  
Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 14,82

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 72	N.º 14	P. 2095-2250	15-ABRIL-2005
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	2097
Organizações do trabalho .....	2240
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

...

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros — Revisão global .....	2097
— ACT entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o SMAV — Sind. dos Meios Audiovisuais e outros ....	2109
— ACT entre a BRISA, Auto-Estradas de Portugal, S. A., e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros — Revisão global .....	2155
— ACT entre a Empresa de Navegação Madeirense, L. <sup>da</sup> , e outras e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar — Alteração salarial e outras .....	2184
— AE entre a S. N.-Maia, Siderurgia Nacional, S. A., e o SINDEL — Sind. Nacional da Ind. e da Energia e outros .....	2185
— AE entre a S. N.-Seixal, Siderurgia Nacional, S. A., e o SINDEL — Sind. Nacional da Ind. e da Energia e outros .....	2213

### Organizações do trabalho:

#### Associações sindicais:

##### I — Estatutos:

— Sind. Nacional dos Professores Licenciados — SNPL — Alteração .....	2240
---	------

## II — Corpos gerentes:

- Assoc. Sindical Independente de Agentes da Polícia de Segurança Publica (ASG) — Rectificação ..... 2246
- Sind. dos Profissionais das Ind. Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria ..... 2247

## Associações de empregadores:

### I — Estatutos:

- ACIB — Assoc. Comercial e Industrial da Bairrada — Alteração ..... 2248
- Assoc. Nacional dos Industriais de Botões — Alteração ..... 2248
- RENA — Assoc. Representativa das Empresas de Navegação Aérea — Declaração de nulidade parcial ..... 2249

### II — Direcção:

...

### III — Corpos gerentes:

- Assoc. Portuguesa da Ind. Farmacêutica — APIFARMA — Alteração/direcção ..... 2249

## Comissões de trabalhadores:

### I — Estatutos:

...

### II — Identificação:

- Johnson Controls II Assentos de Espuma, S. A., Portalegre ..... 2250
- TAP-Air Portugal, S. A. — Substituição ..... 2250

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

### I — Convocatórias:

- COVILIS — Companhia do Vidro de Lisboa, Unipessoal, L.<sup>da</sup> ..... 2250

## SIGLAS

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

## ABREVIATURAS

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



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros — Revisão global.**

### CAPÍTULO I

#### Do âmbito e vigência do contrato

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e abrange, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios, AGROS — União das Cooperativas de Produtores de

Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L., e PROLEITE — Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L., que se dediquem à indústria de lacticínios (CAE 15 510) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Este CCT é aplicável a 60 empregadores e a 5804 trabalhadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O período mínimo de vigência deste contrato é de dois anos e renova-se por iguais períodos.

3 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de pelo menos três meses em relação ao termo do período de vigência.

5 — A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da recepção daquela.

6 — As negociações iniciar-se-ão nos termos legais, mas se possível dentro dos oito dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

7 — O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva.

## **CAPÍTULO II**

### **Evolução da carreira profissional**

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Funções**

1 — As funções desempenhadas pelo trabalhador determinarão a atribuição de uma categoria profissional.

2 — Ao trabalhador será atribuída uma categoria profissional constante do anexo I.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Admissão**

A idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitações mínimas a escolaridade obrigatória e ser atendidas as outras habilitações específicas exigidas por lei.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Período experimental**

1 — Corresponde o período experimental ao período inicial da execução do contrato; durante o mesmo pode qualquer das partes rescindi-lo sem aviso prévio, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

2 — O período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenham funções de confiança.

3 — Se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4 — Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a seis meses;

- b) 15 dias nos contratos de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não ser superior àquele limite.

5 — Para efeitos de contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de falta, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

6 — O período experimental conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Aprendizagem e estágio**

1 — O tempo máximo de permanência nas categorias de aprendiz ou de estagiário/praticante será de um ano ou seis meses no caso de os trabalhadores se encontrarem oficialmente habilitados com um curso técnico-profissional ou com curso obtido no sistema de formação profissional qualificativo para a respectiva profissão, devendo após esse período transitar para um grau profissional no âmbito da sua formação ou para a categoria profissional de estagiário/praticante.

2 — A idade de 18 anos é o limite máximo de permanência na categoria de aprendiz.

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

##### **Evolução profissional**

1 — A evolução dos trabalhadores deverá obedecer aos seguintes critérios:

- a) Competência e zelo profissional comprovados pelos serviços prestados;
- b) Habilitações literárias e profissionais;
- c) Disponibilidade, cooperação e motivação;
- d) Antiguidade.

2 — A evolução dos trabalhadores aos graus imediatos ocorrerá com fundamento nas competências adquiridas e capacidade de execução exigíveis e demonstradas para esses graus, quer através da frequência de cursos de formação profissional, quer pela experiência adquirida no desempenho das funções mais qualificadas.

#### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

##### **Informações oficiais**

As entidades empregadoras são obrigadas à elaboração, afixação e remessa às entidades legalmente designadas dos mapas dos quadros do pessoal e balanço social, nos termos da lei.

## **CAPÍTULO III**

### **Dos deveres das partes**

#### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

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

São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas

que estejam ou entrem em relação com a empresa;

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

São deveres do empregador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal 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.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei vigente e neste CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos nos termos da lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei vigente e neste CCT, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

## CAPÍTULO IV

### Da prestação do trabalho

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1 — O trabalhador exercerá a actividade profissional no local que for contratualmente definido.

2 — O trabalhador obriga-se às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Por estipulação contratual, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4 — Nos casos previstos no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista nos termos da lei.

5 — São encargos do empregador as despesas impostas ao trabalhador pela transferência e as que impliquem mudança de residência, devendo este último informar previamente o empregador das despesas a efectuar.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais e do presente CCT.

2 — Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados e aos representantes legais dos trabalhadores e ser afixadas na empresa com antecedência de sete dias e comunicadas à Inspecção-Geral do Trabalho.

3 — Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário:

Fixo;  
Por turnos;  
Especial.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Horário fixo

1 — No regime de horário fixo, o período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, com o máximo de oito horas diárias, de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2 — O período de trabalho diário é interrompido com intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora, desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos, e máxima de uma hora, exclusivamente para os trabalhadores afectos ao fabrico, e de duas horas para os restantes sectores da empresa, não podendo ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se os sectores de distribuição e reposição, que poderá ser de seis horas, nos termos da lei vigente.

3 — Para os sectores afectos ao denominado primeiro escalão do ciclo económico do leite (serviços de recepção e ordenha, colheita de amostras, vulgarização, classificação, transporte e concentração), a duração dos intervalos de descanso poderá ser alargada ou encurtada com prejuízo dos limites indicados, de forma a serem satisfeitas as exigências do funcionamento do sector em questão.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Horário por turnos

1 — Considera-se horário por turnos todo aquele que é definido com mais de um período fixo com rotação contínua ou descontínua, dentro do período de funcionamento da empresa e, na medida do possível, segundo

as preferências e interesses dos trabalhadores, respeitando um máximo de oito horas diárias e quarenta horas semanais.

2 — No horário por turnos, o trabalhador terá sempre direito, após um período de laboração de quarenta horas semanais, ao gozo efectivo de uma folga suplementar e uma folga semanal obrigatória; todavia os trabalhadores não podem mudar de turno sem que previamente tenham gozado folga semanal obrigatória.

3 — O horário por turnos pode ser definido pelos mapas de horário de trabalho até quarenta e oito horas semanais desde que na semana seguinte os trabalhadores tenham o gozo efectivo das respectivas folgas complementares respeitantes à semana em que as não puderam gozar.

4 — Os mapas de horário de trabalho por turnos de laboração contínua têm de ser elaborados de forma que todos os trabalhadores tenham uma folga coincidente com o domingo de oito em oito semanas.

5 — O dia de descanso semanal será o domingo na laboração por turnos com folga fixa e o correspondente ao do respectivo mapa de folgas no regime de laboração contínua.

6 — No horário por turnos, os intervalos para refeição, de duração de trinta minutos, não podem prejudicar o normal funcionamento da instalação. Tais intervalos têm de ser cumpridos entre as três e as cinco horas de trabalho, contando como tempo efectivo de serviço, sendo que os trabalhadores não podem abandonar as instalações da empresa.

7 — Todos os trabalhadores que prestem serviço em horário por turnos terão direito a um subsídio de turno correspondente a:

- a) Regime de três ou mais turnos rotativos — 15 % da remuneração de base;
- b) Regime de dois turnos rotativos — 13 % da remuneração de base.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Horário especial — Limites aos períodos normais de trabalho

1 — O horário especial é aquele cuja duração é aferida em termos médios de quarenta horas semanais de tempo de trabalho normal, num período de referência de 24 semanas.

2 — A duração máxima do tempo de trabalho normal semanal é de cinquenta horas.

3 — Os períodos normais de trabalho diário não poderão ser superiores a dez horas nem inferiores a sete horas.

4 — O período de trabalho diário é interrompido com um intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos e máximo de uma hora, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas

de trabalho consecutivo, exceptuando-se a distribuição e reposição, onde poderá ser de seis horas, nos termos da lei vigente.

5 — O intervalo mínimo obrigatório entre duas jornadas de trabalho normal neste tipo de horário é de onze horas.

6 — Se for alterado o horário de trabalho e essa alteração provocar acréscimo de despesas pode o empregador, individual e previamente, acordar com o trabalhador o pagamento das despesas daí resultantes.

7 — A adopção de qualquer das formas de compensação indicadas no número anterior não pode prejudicar o direito aos abonos do subsídio de refeição.

8 — Os dias de férias resultantes das compensações não conferem direito a subsídio de férias correspondente.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Pode ser isento de horário de trabalho, por acordo escrito entre as partes, todo o trabalhador que se encontre numa das situações previstas na lei vigente e, para além dessas, nas seguintes:

- a) Aquelas cuja profissão possa exigir actuações imprevistas e ocasionais necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;
- b) Execução de trabalhos ocasionais e imprevistos originados por situações comerciais de mercado e económicas.

2 — Aos efeitos das isenções de horário de trabalho previstas no n.º 1 desta cláusula aplica-se o disposto na lei vigente.

3 — A situação de isenção de horário de trabalho confere durante a sua vigência um acréscimo retributivo de:

- a) Para as situações de «sem sujeição aos limites normais de trabalho», 20 % da retribuição de base auferida;
- b) Para as restantes situações, 6 % da retribuição de base auferida.

4 — Os trabalhadores que auferiram 30 % acima dos valores estipulados para essas categorias nas tabelas salariais deste contrato podem renunciar aos valores referidos no n.º 3.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal deverá, sempre que possível, ser o domingo.

2 — O dia de descanso complementar pode ser descontinuado, salvo para os trabalhadores administrativos.

3 — Todo o trabalhador que preste serviço ao domingo por o seu dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo tem direito a um acréscimo de 50 % do valor sobre as horas normais trabalhadas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se trabalhador nocturno aquele que executa pelo menos três horas de trabalho nocturno em cada dia.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Da retribuição mínima do trabalho

As remunerações mínimas mensais ilíquidas devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato serão as constantes do anexo II.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores terão direito por cada período de três anos de permanência na empresa à diuturnidade de € 13,97, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — A contagem do tempo para atribuição de nova diuturnidade é feita tendo como referência a data em que a mesma lhe era devida pela última convenção colectiva aplicável.

3 — Para efeitos da contagem da primeira diuturnidade, não são levados em consideração os tempos de permanência nas categorias profissionais de praticante e aprendiz.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

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

- a) 50 % da retribuição normal na 1.<sup>a</sup> hora;
- b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;
- c) 100 % a partir das 0 horas.

3 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal complementar e nos feriados será pago com o acréscimo de 150 %.

4 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia de descanso semanal complementar confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % de trabalho suplementar realizado.

5 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, salvo o respeitante a feriados, que será gozado num período de 30 dias.

6 — Nos casos de prestação de trabalho num dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito

a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

7 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pelo empregador.

8 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 5.

9 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores têm 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 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano de cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Refeições em deslocação**

A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho onde prestam serviço, nos termos do anexo III.

### **CAPÍTULO V**

#### **Da suspensão da prestação do trabalho**

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
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.

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

3 — São ainda feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

3 — Os trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja seis meses têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Aquisição do direito a férias**

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

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

3 — Se o trabalhador, por qualquer circunstância, não gozar os 22 dias úteis de férias, nos termos em que a lei vigente permite, não poderá receber como subsídio um valor inferior aos valores que constituem a sua remuneração mensal normal.

4 — Não pode, por qualquer causa, no mesmo ano civil, para o trabalhador resultar o direito ao gozo de um período de férias superior a 30 dias úteis.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de férias**

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

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

2.1 — Três dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

2.2 — Dois dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

2.3 — Um dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.



### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### **Retribuição durante as férias**

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

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição de base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — O aumento da duração do período de férias em consequência de ausência de faltas no ano anterior não tem consequências no montante do subsídio de férias.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

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

1 — O período de férias deve ser marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar o período de férias, elaborando o respectivo mapa, sendo que, neste caso, só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

4 — Os cônjuges que trabalhem na mesma empresa bem como as pessoas que vivam em união de facto devem gozar as férias no mesmo período, a não ser que haja prejuízo grave para o empregador.

5 — O período de férias pode ser interpolado, por acordo estabelecido entre empregador e trabalhador, e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias de férias consecutivos.

6 — O mapa de férias deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre essa data e até 31 de Outubro.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### **Alteração da marcação do período de férias**

1 — Se depois de marcado o período de férias existirem imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

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

não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 32.º

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

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador 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.

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.

4 — Cessando contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### **Doença no período de férias**

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### **Definição de falta**

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

2 — Os tempos das ausências parcelares serão somados de modo a obter-se um número de períodos normais de trabalho diário em falta.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2 — Serão consideradas faltas justificadas:

- a) Até 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, padrastos, enteados, genros e noras;
- c) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do Estatuto do Trabalhador-Estudante;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor (no estabelecimento de ensino), uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei vigente;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Comunicação e prova de faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível, não podendo exceder as quarenta e oito horas seguintes.

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

4 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no número anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, 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 protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva 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 h) do n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>, 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.

5 — 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 infracção disciplinar grave.

6 — As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as mesmas determinem perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardando o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Impedimento prolongado

1 — Durante a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, mantêm-se os direitos e os deveres das partes que não pressuponham a efectiva prestação de serviço.

2 — É garantido o lugar do trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3 — Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4 — O trabalhador chamado a substituir outro de categoria superior que esteja impedido de comparecer temporariamente ao serviço, desde que esse impedimento ultrapasse 90 dias, terá direito, durante o tempo de substituição, a ter como remuneração de base a da categoria do que está a substituir, mantendo, contudo, o direito às diuturnidades ou outros prémios que à altura já usufruía.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Cessação do impedimento prolongado**

Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de uma semana, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço sob pena de perder o direito ao lugar.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Da cessação do contrato de trabalho**

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato**

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao disposto na lei vigente.

### **CAPÍTULO VII**

#### **Das condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Maternidade e paternidade**

Os direitos de maternidade e paternidade ficam sujeitos ao disposto na lei vigente.

### **CAPÍTULO VIII**

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

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

A segurança, higiene e saúde no trabalho é regulamentada nos termos da lei vigente.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Das sanções disciplinares**

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Sanções**

1 — O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

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

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

3 — Nenhuma das sanções previstas pode ter lugar sem audiência prévia do trabalhador.

4 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

5 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Actividade sindical**

A actividade sindical fica sujeita ao disposto na lei vigente.

### **CAPÍTULO X**

#### **Disposições gerais e transitórias**

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

1 — É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária para interpretação integral do texto deste CCT e também como organismo de conciliação dos diferendos entre a entidade patronal e os trabalhadores, nomeadamente na aplicação do regime de reclassificações e carreiras profissionais.

2 — A comissão paritária é constituída por:

- a) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos da entidade patronal;
- b) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos dos sindicatos.

3 — Na sua função de interpretar e integrar lacunas, bem como em função conciliatória, é exigível a presença de 50 % do número total de membros efectivos.

4 — A sede da comissão é a da Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios.

5 — As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria da Associação, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6 — Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7 — No prazo de 30 dias após a publicação do CCT, os organismos indicarão os seus representantes.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Garantia de manutenção de regalias**

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 10, de 30 de Maio de 1976, e posteriores alterações, as últimas das quais publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2002, e a convenção publicada

no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 12, de 30 de Junho de 1976, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2003.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Evolução profissional

1 — Os trabalhadores classificados com a categoria profissional de operador de laboração III, no prazo máximo de dois anos de trabalho efectivo contados desde a data da sua classificação nesta categoria na empresa, ascenderão à categoria de operador de laboração II.

2 — Se no fim do período máximo referido no n.º 1 o trabalhador não reunir competência de desempenho compatível com as funções deste novo grau deverá ser submetido a formação específica de forma que no prazo máximo de seis meses seja efectivamente classificado no grau II.

#### ANEXO I

##### CCT para a indústria de lacticínios

###### Categorias profissionais

*Ajudante/auxiliar.* — Coopera em qualquer fase das operações constitutivas do processo de obtenção de produtos ou outras existentes a montante ou a jusante da produção com tarefas simples não especificadas.

Quando lhe sejam atribuídas tarefas fora da cooperação directa de outro trabalhador, as mesmas terão de ser simples e de complexidade reduzida, não fazendo parte integrante do processo directo de produção e comercialização dos produtos.

*Aprendiz.* — Secunda, auxilia e facilita, na óptica de aquisição de conhecimentos, a acção de qualquer trabalhador no âmbito da sua profissionalização, podendo executar pequenos trabalhos sempre adequados ao nível das suas aptidões e debaixo de efectiva supervisão do trabalhador a quem está adstrito.

*Assistente administrativo.* — Processa em computador textos e elabora folhas de cálculo com o objectivo de tornar esses documentos adequados à utilização pretendida. Organiza o arquivo dos documentos de forma a permitir a sua fácil localização. Confere documentos referentes a débitos/créditos de clientes e ou fornecedores de forma a assegurar a conformidade dos mesmos. Elabora e prepara os documentos relativos a encomendas.

*Chefe de secção.* — Supervisiona a produção de um núcleo de uma empresa, controlando e coordenando a actividade dos seus trabalhadores, a fim de serem obtidos os produtos finais ou intermédios que foram programados. Providencia para a satisfação das necessidades de materiais ou matérias-primas, consoante o sector que supervisiona, efectuando as respectivas requisições, controla as suas existências e movimentação. Distribui a mão-de-obra disponível e informa sobre carência e ou sobre a possibilidade de concessão de dispensa de pessoal. Controla a qualidade e quantidade dos produtos produzidos e elabora os respectivos mapas. Colabora e controla o programa de limpeza e desinfectação do equipamento.

*Encarregado.* — Controla a produção de uma empresa, ou de um ou vários núcleos de fabrico de produtos, ou ainda de outro qualquer sector inter-relacionado com a produção de uma empresa, e coordena as tarefas dos trabalhadores que exercem diversas funções nos núcleos ou sectores que lhe estão adstritos; dá execução aos programas de produção de acordo com as instruções recebidas e a mão-de-obra disponível; avalia as necessidades de material e efectua as requisições necessárias; supervisiona e distribui os trabalhos nas diversas fases de fabrico e controla o grau de perfeição dos mesmos; comunica e ou soluciona anomalias detectadas e providencia para a sua correcção, quando for caso disso. Pode informar superiormente sobre questões de pessoal.

*Estagiário/praticante.* — Executa qualquer tarefa que lhe seja atribuída no âmbito da profissionalização para que se prepara, sempre sob a orientação do responsável do sector ou área em que está integrado.

*Operador de laboração.* — Opera, regula e vigia o funcionamento de uma instalação destinada ao fabrico ou transformação de produtos; regula e ou movimenta matérias, produtos ou materiais que são adstritos ou incorporados na instalação a que está afecto; colabora e ou efectua a limpeza e desinfectação da respectiva instalação e equipamento onde opera, podendo eventualmente efectuar os registos e preenchimento de formulários e controlo inerentes à sua actividade.

*Operador especializado.* — Opera, regula e vigia o funcionamento de uma instalação destinada ao fabrico ou transformação de produtos, sendo-lhe para tal exigidos conhecimentos técnicos necessários à consecução das tarefas operativas e ou obtenção da qualidade e ou quantidade dos resultados obtidos; pode efectuar os registos e preenchimento de formulários de controlo inerentes à sua actividade e eventualmente colabora e ou efectua a limpeza e desinfectação da instalação e equipamento onde opera.

*Prospector de vendas.* — Verifica as possibilidades de mercado nos seus vários aspectos de preferências, poder aquisitivo e solvabilidade, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender e estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os artigos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

*Técnico de manutenção.* — Executa a manutenção preventiva de acordo com os planos traçados, intervindo na reparação de avarias; na sua função utiliza manuais, esquemas, procedimentos e listas de verificação das máquinas ou equipamentos, contribuindo com sugestões para melhoria das mesmas, práticas adquiridas com o objectivo de manter as máquinas e ou equipamentos em perfeito estado operacional, contribuindo assim para a rentabilização dos meios de produção, reduzindo os tempos de paragem. Regista informaticamente todas as peças e materiais utilizados na manutenção, bem como tempos relativos à mão-de-obra para manutenção de custos.

Faz análise das folhas de serviço para minimizar paragens dos equipamentos e máquinas.

*Técnico de vendas.* — Promove e vende produtos da empresa; indica os preços e condições de venda; elabora propostas com base na informação tratada em conjunto com os chefes de vendas; mantém-se ao corrente da variação de preços e factores que interessam ao mercado, colabora na proposta de orçamento e acompanha e apresenta cenários sobre possíveis acções promocionais. Poderá ainda demonstrar os artigos para venda e a forma de utilização.

*Vendedor autovenda.* — Efectua vendas, entrega de produtos e respectivas liquidações financeiras, assegurando toda a movimentação física e administrativa consequente, utilizando para o efeito uma viatura e meios técnicos/informáticos de forma a ser assegurada nos clientes a rotação adequada dos produtos.

*Grupo profissional de assistente.* — Executa as diferentes tarefas, no âmbito da sua profissionalização, necessárias à sequência e ou controlo da produção em qualquer das suas fases, abrangendo as correspondentes às áreas de programação, aprovisionamento, controlo técnico, manutenção, transportes, comercialização ou logística.

Na execução das diversas tarefas pode utilizar máquinas, aparelhos ou sistemas possuidores de tecnologias específicas, que poderão influenciar a sua classificação, segundo as exigências requeridas. Eventualmente poderá coordenar a actividade de outros trabalhadores da sua especificação profissional.

Inclui as seguintes categorias profissionais:

*Afinador de máquinas.* — Afina, conserva e repara diversos tipos de máquinas, podendo proceder à montagem das mesmas.

*Analista.* — Executa serviços de análise.

*Analista auxiliar.* — Executa as análises mais simples ou auxilia o analista.

*Bate-chapa.* — Proceda à execução, reparação e montagem de peças em chapa fina, que enforma e desmolda por martelagem.

*Canalizador.* — Corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou materiais afins e executa canalizações.

*Controlador de qualidade.* — Verifica se o trabalho em execução e ou executado está de harmonia com as especificações técnicas ou normas de fabrico previamente definidas. Detecta e assinala eventuais defeitos de execução e acabamentos, podendo elaborar relatórios.

*Empregado de armazém.* — Executa a movimentação de materiais e ou produtos, podendo utilizar e ou conduzir máquinas e aparelhos específicos para o efeito, de forma a dar cumprimento ao programa de trabalho estabelecido, efectuando os registos administrativos consequentes eventualmente através do sistema informático instalado.

*Fogoeiro.* — Alimenta e conduz geradores de vapor, geradores de água sobreaquecida e caldeiras de termo-fluido, procede à limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível e estado de conservação de toda

a aparelhagem do controlo de segurança. De um modo geral, cumpre e faz cumprir, dentro dos limites da sua competência, as recomendações impostas pela legislação vigente e demais normas aplicáveis.

*Lubrificador.* — Proceda à lubrificação de veículos automóveis e máquinas, podendo ainda efectuar lavagens.

*Mecânico de automóveis.* — Detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento.* — Conserva, repara instalações da especialidade e a sua aparelhagem de controlo.

*Motorista.* — Conduz veículos automóveis pesados e ou ligeiros, zela, sem execução, pela sua boa conservação e limpeza e também pela carga que transporta e pela orientação da carga e descarga.

*Oficial electricista.* — Instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctricos segundo especificações técnicas.

*Operador de máquinas e aparelhos de elevação.* — Utilizando e ou conduzindo máquinas e aparelhos para a movimentação de materiais e ou produtos, procede à arrumação e ou movimentação dos mesmos.

*Preparador/conferente de amostras.* — Utiliza o sistema informático para preparar e codificar amostras de leite, regista os resultados de leitura e elabora relatórios.

*Repositor/promotor.* — Proceda nos postos de venda ao preenchimento de prateleiras (gôndolas) e executa acções promocionais de acordo com o plano de acção estipulado.

*Serralheiro mecânico.* — Monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, podendo eventualmente proceder a soldaduras.

*Torneiro mecânico.* — Opera o torno mecânico e executa todos os trabalhos de torneamento de peças através de desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e as ferramentas que utiliza.

*Vulgarizador.* — Executa ou orienta a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira, incluindo o serviço de colheita de amostras, instrução e vigilância do funcionamento das salas de ordenha, podendo efectuar pagamentos nos mesmos.

As categorias abaixo indicadas, para enquadramento, são equiparadas à de ajudante/auxiliar.

*Pré-oficial electricista.* — Coadjuva os oficiais, cooperando com eles, e executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Ajudante de fogoeiro.* — Sob a exclusiva responsabilidade e orientação do fogoeiro, assegura o abastecimento do combustível para os recipientes do carregamento.

mento e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados.

*Ajudante de motorista.* — Acompanha o motorista e auxilia-o na manutenção do veículo, vigia e indica manobras, faz cargas e descargas e procede à distribuição ou recolha dos produtos e à cobrança dos mesmos na altura da entrega.

*Porteiro/guarda.* — Atende os visitantes e indica os serviços onde devem dirigir-se; controla as entradas e saídas de pessoas, mercadorias e veículos; vigia edifícios e instalações.

## ANEXO II

Grupo	Categoria	Vencimento
I	Director de serviços ..... Chefe de vendas ..... Encarregado I .....	771,90
II	Chefe de serviços ..... Contabilista/TOC ..... Encarregado II .....	705
III	Chefe de secção ..... Tesoureiro ..... Chefe de secção I ..... Supervisor .....	613,60
IV	Prospector de vendas ..... Encarregado de armazém ..... Vendedor autovenda ..... Operador especializado I ..... Técnico de vendas .....	547,90
V	Assistente administrativo I ..... Empregado de armazém ..... Assistente I ..... Técnico de manutenção .....	540
VI	Assistente administrativo II ..... Chefe de secção II .....	485
VII	Telefonista/recepcionista ..... Distribuidor ..... Operador especializado II .....	472
VIII	Assistente II ..... Operador de laboração I .....	466,70
IX	Assistente III ..... Operador de laboração II .....	456,70
X	Ajudante/auxiliar I ..... Operador de laboração III .....	441
XI	Praticante ..... Estagiário ..... Ajudante/auxiliar II .....	388,70
XII	Estagiário/praticante .....	375,70
XIII	Aprendiz .....	300

Esta tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

## ANEXO III

### Refeições em deslocação

1 — A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelo seguinte valor:

Almoço ou jantar — € 7.

§ único. — O trabalhador terá direito ao subsídio de almoço ou jantar quando estiver deslocado em serviço, abrangendo os períodos compreendidos entre as 12 e as 14 e as 19 e as 21 horas, respectivamente.

2 — O trabalhador terá direito ao subsídio de pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço entre as 5 e as 7 horas, pelo valor de € 1,60.

3 — O trabalhador terá direito a um subsídio de ceia sempre que se encontre deslocado em serviço, abrangendo pelo menos uma hora no período entre as 23 e as 2 horas, no valor de € 2,25.

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

## ANEXO IV

### Complemento de reforma

Salvaguardam-se os direitos adquiridos nesta matéria tanto para os trabalhadores administrativos como para os profissionais de lacticínios admitidos ao serviço até 30 de Novembro de 1979.

Porto, 22 de Fevereiro de 2005.

Pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios:

*Rosa Ivone Martins Nunes*, mandatária.  
*Maria Antónia Cadillon*, mandatária.  
*Luís Miguel Jesus Soares de Almeida*, mandatário.

Pela AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L.:

*Luís Gonzaga Gonçalves Cardoso*, mandatário.

Pela PROLEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L.:

*Manuel Albino Casimiro de Almeida*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*José Augusto Mendes da Fonseca*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

*Élio Oliveira Nunes*, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Élio Oliveira Nunes*, mandatário.

Pelo SITESEC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

*Hélder Filipe Silva Almeida*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*António Fernando Vieira Pinheiro*, mandatário.

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços representa os seguintes sindicatos:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Pelo Secretariado: *António Maria Teixeira de Matos Cordeiro — Joaquim Manuel Galhanas da Luz.*

Depositado em 1 de Abril de 2005, a fl. 87 do livro n.º 10, com o n.º 66/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **ACT entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o SMAV — Sind. dos Meios Audiovisuais e outros.**

Acordo colectivo de trabalho celebrado entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., a Radiotelevisão Portuguesa — SPT, S. A., a RTP — Meios de Produção, S. A., a Radiodifusão Portuguesa, S. A., e o SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais, a USI — União dos Sindicatos Independentes, o SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal, o SITIC — Sindicato Independente dos Trabalhadores da Indústria e Comunicações, a CGSI — Confederação Geral dos Sindicatos Independentes, a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, a FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros e outros, o SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros, o SPEUE — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia, o SERS — Sindicato dos Engenheiros e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias.

As partes outorgantes concluíram o processo de negociação de um novo acordo colectivo de trabalho pelo qual regulam as relações laborais entre as empresas associadas do Grupo RTP e os trabalhadores ao seu serviço.

As partes reconhecem a forma elevada e construtiva como decorreram as negociações deste instrumento de regulamentação colectiva.

Reconhecem ainda a necessidade de regular algumas matérias de especial importância e que, não integrando

aquele instrumento, respeitam à situação e interesses dos trabalhadores que importa acautelar.

Nestes termos, é acordado o seguinte:

#### Artigo 1.º

É aprovado o texto integral do acordo colectivo de trabalho (ACT) em anexo.

#### Artigo 2.º

O ACT entrará em vigor em 1 de Março de 2005.

#### Artigo 3.º

1 — Os trabalhadores que actualmente detêm a categoria de responsável operacional e responsável/coordenador técnico, com ou sem funções de coordenação e de chefia funcional, mantêm a sua categoria profissional bem como o direito à progressão profissional nos termos do ACT, sendo integrados na nova tabela nos termos do disposto no artigo 8.º

2 — Para efeitos do número anterior a categoria de responsável operacional e responsável/coordenador técnico tem os seguintes níveis salariais de referência: 26, 28, 30, 35, 37 e 39.

3 — As categorias previstas no número anterior extinguem-se logo que tenham cessado funções os trabalhadores com a referida categoria ou que tenham evoluído para outras categorias previstas no ACT.

#### Artigo 4.º

1 — O exercício de cargos de coordenação e de chefia funcional constará de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador.

2 — São garantidos aos nomeados para cargos de coordenação e de chefia funcional os direitos decorrentes das suas categorias profissionais.

3 — O subsídio de chefia ou de coordenação integra a remuneração de exercício.

#### Artigo 5.º

1 — Os trabalhadores que nesta data auferem o subsídio especial de transporte/subsídio mensal especial no valor de € 120,70, com excepção dos que o auferem a título precário por se encontrarem afectos ao programa «Bom dia Portugal», mantêm este direito até à sua integração nas respectivas remunerações base nos termos seguintes:

- a) O subsídio especial de transporte/subsídio mensal especial será integrado nas remunerações base dos trabalhadores no período máximo de cinco anos a contar desta data;
- b) A integração será feita quando e na medida das actualizações salariais a que houver lugar e nelas imputadas, incluindo a que decorrer do presente ACT.

2 — O montante não integrado na remuneração base fará parte da remuneração de exercício.

## Artigo 6.º

O trabalhador com a categoria de vigilante de emissores tem direito a carreira profissional, sendo a sua remuneração actualizada em função do respectivo horário de trabalho, nos termos e de acordo com a actualização média determinada para a categoria de assistente de operações.

## Artigo 7.º

Os subsídios férias e de Natal incluem as seguintes prestações retributivas: a remuneração base, a remuneração de exercício e a média da remuneração por trabalho nocturno prestado no ano civil anterior.

## Artigo 8.º

A aplicação da tabela salarial constante do anexo III do ACT é feita do seguinte modo:

1 — Proceda-se à integração de todos os trabalhadores em função da categoria e grau actuais e a tabela de reenquadramento nas novas categorias e níveis de desenvolvimento.

2 — Considerando que a remuneração base futura passa a integrar a soma do vencimento de categoria com o que resultar da respectiva antiguidade, a integração processar-se-á no nível salarial que apresente menor desvio (por excesso ou por defeito); quando o nível de desenvolvimento de tal integração não corresponder ao da maioria dos trabalhadores com categoria e grau idênticos, a situação específica poderá ser objecto de correcção para o nível de desenvolvimento superior ou inferior que se mostrar justificado, cf. fórmula a seguir indicada:

AE:

$$\text{Valor de tabela ajustado} + \text{adiantamento} (*) \\ (\text{Valor de tabela ajustado} + \text{diuturnidades} + \text{adiantamento}) \times 1,0286 (**)$$

(\*) RTP SGPS, RTP-SPT, RTP-MP.

(\*\*) RDP.

ACT:

$$\text{Vencimento de categoria} + (VC \times 0,005 \times N) (*) \\ [\text{Vencimento de categoria} + (VC \times 0,005 \times N)] \times 0,925 (**)$$

(\*) Horário de trabalho semanal de trinta e seis horas.

(\*\*) Categorias da RDP com horário de trabalho semanal de trinta e nove horas na RTP.

em que:

$VC$  = vencimento de categoria;

$N$  = número de anos de antiguidade completos.

3 — O valor da tabela para efeitos de integração será ajustado em 50% do acréscimo resultante do tempo decorrido até 31 de Dezembro de 2004, relevante para efeitos de promoção escalonar e diuturnidade.

4 — Serão igualmente integrados no cálculo da remuneração ajustada os subsídios auferidos pelos trabalhadores nos termos constantes da *Ordem de Serviço*, n.º 4/2000, da RTP, relativos à consolidação do subsídio de estrutura, do n.º 5 da *Ordem de Serviço*, n.º 5/2001,

da RTP, e dos decorrentes da cláusula 49.ª do AE/RTP e das cláusulas 35.ª e 36.ª do AE/RDP.

5 — Na apreciação casuística a que se refere o n.º 2 deverá relevar essencialmente a antiguidade relativa na função e a carreira profissional anterior.

6 — Foi considerada uma redução do horário na televisão para as categorias que praticam o horário de quarenta horas para trinta e nove horas em 2005, trinta e oito em 2006, trinta e sete em 2007 e trinta e seis em 2008; assim, o salário dos trabalhadores da rádio de idênticas categorias deverá ser multiplicado pelos coeficientes 0,925 em 2005, 0,95 em 2006, 0,975 em 2007 e 1 a partir de 2008.

7 — No caso do salário actual (base+diuturnidades+adiantamento em vigor em 2004, quando existam) do trabalhador ser superior ao que resultar da aplicação da tabela proposta e regras de integração, o trabalhador manterá o direito à retribuição já auferida até que o diferencial seja absorvido por revisões salariais ou reclassificação ou promoção posterior. O valor do diferencial apurado constituirá o subsídio de integração que fará parte da remuneração base para todos os efeitos legais.

8 — Os trabalhadores com cargos de estrutura ou que auferam subsídios por funções especiais ou IHT de valor superior ao que resultar das regras do ACT não serão objecto de aumento salarial, devendo ser reduzido o subsídio de estrutura, de funções especiais ou que exceda o IHT normal, do montante correspondente ao acréscimo de remuneração base que resultar da integração na nova tabela.

9 — Para além dos subsídios referidos no n.º 3 do artigo 4.º, integram a remuneração de exercício as prestações auferidas a título de apresentação, polivalência (desde que não coberta pelo disposto na cláusula 11.ª do ACT), mobilidade, adaptabilidade ou outras razões nos termos e pelo prazo que foram atribuídas.

10 — Por regulamento interno será fixado o valor do abono para falhas que terá em conta o valor manuseado e as condições de funcionamento da caixa respectiva.

11 — Após dois anos de aplicação do presente regime e nos termos de regulamento próprio, qualquer trabalhador ou a empresa terão o direito de submeter a análise por uma comissão arbitral, instituída nos termos do artigo 4.º do Regulamento da Comissão Paritária (anexo I-D do ACT), a adequação das funções efectivamente exercidas ao enquadramento na categoria e nível de desenvolvimento em que se encontrar.

12 — As empresas procederão à divulgação anual das progressões de escalão remuneratório verificadas antes do decurso do período de seis anos previsto, bem como dos fundamentos que as justificaram.

## Artigo 9.º

As partes acordam em constituir, no prazo de 30 dias a contar deste acordo, um grupo de peritos no âmbito da comissão paritária com o objectivo de proceder à análise do instrumento agora aprovado, colaborando activamente no aperfeiçoamento do descritivo de fun-



ções e respectivos níveis de desenvolvimento, e emitir parecer no caso de discordância das partes relativamente à aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 5 do artigo 8.º deste protocolo.

#### Artigo 10.º

As empresas comprometem-se a rever a cláusula 23.<sup>a</sup>, n.º 3, alínea c), se dela resultar uma aplicação de forma abusiva e sistemática da alteração do descanso semanal planeado, durante o primeiro ano de vigência do ACT.

#### Artigo 11.º

Se no primeiro ano de vigência do ACT se verificar uma evolução negativa da taxa de absentismo, as partes comprometem-se a introduzir mecanismos que permitam corrigir essa evolução.

#### Artigo 12.º

As empresas comprometem-se na data da entrada em vigor do ACT a proceder à atribuição de um subsídio extraordinário de montante bruto correspondente ao valor líquido adiantado aos seus trabalhadores ao abrigo das ordens de serviço referentes à revisão salarial de 2004.

#### Artigo 13.º

As empresas providenciarão pelo processo de registo e publicação do ACT junto das entidades competentes.

Lisboa, 17 de Fevereiro de 2005.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo obriga, por um lado, a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., a Radio-televisão Portuguesa — Serviço Público de Televisão, S. A., a RTP — Meios de Produção, S. A., e a Radiodifusão Portuguesa, S. A., doravante designadas por empresa, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente acordo colectivo aplica-se a todo o território nacional, aos sectores de actividades das sociedades gestoras de participações sociais e de actividades de rádio e televisão e produção de filmes e de vídeos e às categorias constantes do anexo II-B.

3 — O presente acordo colectivo abrange as quatro empresas referidas no n.º 1 e 2501 trabalhadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente acordo colectivo tem a vigência de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Decorrido o primeiro ano de vigência, o acordo colectivo poderá ser objecto de revisão por iniciativa de qualquer das partes.

3 — Não sendo possível acordo de revisão, tal implica a denúncia para o termo do prazo de vigência, sem prejuízo das disposições legais em vigor.

4 — A tabela salarial e demais matérias de expressão pecuniária têm a vigência mínima de um ano, sendo a respectiva entrada em vigor constante do acordo das partes.

### CAPÍTULO II

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

Sem prejuízo das obrigações decorrentes da lei, a empresa deve:

- a) Cumprir o presente acordo e os regulamentos dele emergentes;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de higiene, saúde e segurança no trabalho;
- c) Promover a formação profissional necessária e adequada à elevação do nível de produtividade dos trabalhadores, proporcionando-lhes os conhecimentos que permitam dar resposta às exigências resultantes da sua carreira;
- d) Não exigir dos trabalhadores que revelem as fontes de informação que obtenham para utilização em comunicação social, venha ou não a verificar-se essa utilização;
- e) Não obrigar os trabalhadores a emitir como próprias, por algum meio de comunicação social, opiniões que estejam em conflito aberto com as suas ideias políticas ou religiosas;
- f) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correcção os trabalhadores sob a sua orientação e que qualquer observação ou advertência seja feita em particular e de forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g) Garantir, dentro dos limites legais, aos dirigentes e delegados sindicais e aos trabalhadores com funções na comissão de trabalhadores o exercício normal destes cargos, sem perda de quaisquer direitos ou regalias decorrentes ou não da prestação efectiva de trabalho;
- h) Prestar às associações sindicais, sempre que o solicitem, os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa;
- i) Deduzir às retribuições dos trabalhadores, nos termos da lei, as quotizações sindicais e enviá-las às associações sindicais respectivas até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização devidamente preenchidos;
- j) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções incompatíveis com a sua função tipo/categoria, sem prejuízo do previsto neste acordo;
- l) Acatar as deliberações da comissão paritária em matérias da sua competência;

- m) Passar aos trabalhadores durante a vigência do seu contrato e aquando da sua cessação, seja qual for o motivo desta, certificado de onde constem o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e as funções e cargos desempenhados; o certificado não pode conter quaisquer outras referências a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Sem prejuízo das obrigações decorrentes da lei, os trabalhadores devem:

- a) Cumprir o presente acordo e os regulamentos dele emergentes;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões, qualificação profissional e função tipo/categoria, as funções que lhe forem confiadas;
- c) Acompanhar a aprendizagem dos que ingressam nas profissões ou iniciem funções, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos necessários;
- d) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, cooperando em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade e da qualidade do serviço da empresa;
- e) Não se servir dos meios ou instrumentos postos ao seu dispor pela empresa nem do tempo do seu período normal de trabalho aproveitando-os para produzir ou criar trabalhos destinados a uso ou proveitos próprios ou para entidades estranhas à empresa;
- f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, directa ou indirectamente, em concorrência com ela, nem divulgando os factos relativos à vida da empresa sujeitos a sigilo e confidencialidade;
- g) Zelar pelo bom estado e conservação dos instrumentos de trabalho, do material e das instalações que lhes forem confiados;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene, saúde e segurança no trabalho;
- i) Não praticar actos lesivos do direito ao bom nome e imagem da empresa ou daqueles com quem trabalham;
- j) Frequentar e diligenciar obter aproveitamento nas acções de formação profissional para que forem indigitados, tendo em vista o aperfeiçoamento profissional ou a obtenção de novas qualificações profissionais;
- l) Cumprir as ordens e instruções da empresa em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, designadamente as previstas nas alíneas f) e i), salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou beneficiem

- das suas garantias, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influírem desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus colegas;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos no presente acordo colectivo ou na lei;
- d) Explorar com fins lucrativos cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- e) Exigir dos trabalhadores a prática de actos ilícitos ou contrários às regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem observância do disposto na cláusula 15.<sup>a</sup>;
- g) Alterar a categoria para que o trabalhador foi contratado sem o seu consentimento;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Direitos de autor

No caso de criação de obra decorrente do exercício de funções no âmbito do contrato de trabalho, os respectivos direitos serão da titularidade da empresa, como obra de encomenda, sem prejuízo dos inerentes direitos morais e do previsto na lei.

### CAPÍTULO III

#### Admissão

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — São condições de admissão:

- a) Idade mínima de 18 anos;
- b) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem e satisfação do perfil do posto de trabalho;
- c) Posse de carteira ou cédula profissional quando exigidas para o exercício da profissão;
- d) Aptidão para o exercício da função.

2 — Os requisitos de admissão de cada categoria e nível de desenvolvimento constam do anexo II-A.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho e a sua duração é fixada nos seguintes termos:

- a) Noventa dias para a generalidade dos trabalhadores;

- b) Cento e oitenta dias para os trabalhadores que exerçam funções de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, nomeadamente os especialistas, quadros e quadros superiores.

2 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Contrato a termo**

1 — As disposições deste acordo colectivo serão integralmente aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, com excepção das que se relacionam com a duração, por tempo determinado, do contrato de trabalho.

2 — Quando qualquer trabalhador contratado a termo seja integrado nos quadros da empresa, ser-lhe-á contado como tempo de serviço efectivo o tempo de serviço já prestado, desde que não tenha havido interrupção do exercício de funções por período superior a 60 dias consecutivos.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Prestação de trabalho**

##### **SECÇÃO I**

##### **Disposições gerais**

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Funções tipo/categorias**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo são integrados nas funções tipo/categorias e áreas de conhecimento constantes dos anexos II.

2 — A empresa pode criar outras funções tipo/categorias sempre que se verifique a necessidade de adequar essas categorias a novas funções, ouvindo as associações sindicais outorgantes deste acordo colectivo.

3 — As funções tipo/categorias referidas no número anterior serão referenciadas às áreas de conhecimento constantes dos anexos II e integradas na tabela salarial de acordo com a avaliação das respectivas funções.

4 — Em caso de divergência das associações sindicais representativas, o enquadramento efectuado nos termos do número anterior será objecto de decisão da comissão paritária.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Funções desempenhadas**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo exercem as funções correspondentes à função tipo/categoria e nível de desenvolvimento em que estão integrados.

2 — A empresa pode determinar o exercício de funções não compreendidas na função tipo/categoria do trabalhador desde que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e não impliquem desvalorização profissional.

3 — Nos termos do presente acordo colectivo, sempre que o trabalhador seja incumbido de exercer funções não compreendidas na sua função tipo/categoria por período superior a 30 dias seguidos, quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4 — Se a situação prevista no número anterior durar mais de 180 dias seguidos, o trabalhador manterá o direito à retribuição correspondente às funções para que foi incumbido.

5 — A condução de viatura automóvel integra as funções de todos os trabalhadores abrangidos por este acordo, desde que devidamente habilitados para o efeito.

6 — Tem direito a um subsídio de condução quem, de forma sistemática, utilizar viatura da empresa para o exercício das suas funções, em termos a fixar pela empresa.

7 — A empresa deve proporcionar a formação profissional adequada ao exercício das funções decorrentes da aplicação da presente cláusula, quando o exercício destas funções exija especiais qualificações.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Comissão de serviço**

1 — Todos os cargos de direcção e chefia relativos à estrutura organizativa da empresa e, bem assim, as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos são exercidos em regime de comissão de serviço, nos termos da regulamentação definida pela empresa, não estando abrangidos pela tabela salarial anexa.

2 — Os trabalhadores que exerçam funções de enquadramento/chefia no âmbito da sua função tipo/categoria, designadamente as de coordenação ou chefia funcional, não estão abrangidos pelo disposto no número anterior.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Cedência ocasional de trabalhadores**

1 — A cedência ocasional de trabalhadores da Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., da Radiotelevisão Portuguesa — Serviço Público de Televisão, S. A., e da Radiodifusão Portuguesa, S. A., pode verificar-se no quadro de colaboração com sociedades com estas ligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo.

2 — As condições e regime aplicáveis à cedência ocasional são as estabelecidas na lei.

## SECÇÃO II

### Mobilidade geográfica

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

Considera-se local habitual de trabalho a localidade em que se situam as instalações da empresa onde o trabalhador executa a sua prestação de trabalho com carácter de predominância e regularidade.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Transferência para outro local de trabalho

1 — Entende-se por transferência a deslocação definitiva de um trabalhador do seu local habitual de trabalho.

2 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se da transferência não resultar prejuízo sério para o trabalhador ou quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta a sua actividade.

3 — Compete ao trabalhador provar a existência de prejuízo sério no caso de a transferência ocorrer de uma localidade para outra localidade dentro das Áreas Metropolitanas de Lisboa e do Porto, ou de uma localidade para outra localidade com distância não superior a 30 km e servidas entre si por transportes colectivos regulares.

4 — Verificando-se a transferência de uma localidade para outra, nos termos previstos no número anterior, a empresa suportará as despesas resultantes do acréscimo de custos, em transporte colectivo, de uma localidade para outra.

5 — Se a transferência para outro local de trabalho impuser a transferência de residência do trabalhador, os encargos a suportar pela empresa serão previamente acordados entre o trabalhador e a empresa.

6 — A decisão de transferência tem de ser fundamentada e comunicada por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de 60 dias.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deslocação em serviço

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual de trabalho por um período de tempo limitado.

2 — Para efeitos de deslocação em serviço, considera-se local habitual de trabalho a área administrativa territorial correspondente à área metropolitana de Lisboa, à área metropolitana do Porto e à definida para cada delegação ou centro regional da empresa em território nacional.

3 — O regime aplicável à deslocação em serviço é o previsto nas cláusulas 43.<sup>a</sup> e 44.<sup>a</sup>

## SECÇÃO III

### Duração e organização da prestação de trabalho

#### SUBSECÇÃO I

##### Período normal de trabalho e horários de trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

2 — O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, num período de referência até três meses, caso em que o período normal de trabalho diário pode ter a duração máxima de dez horas e o período normal de trabalho semanal pode ter a duração máxima de cinquenta horas.

3 — O início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário consecutivos.

4 — A duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode exceder quarenta e oito horas num período de referência de 12 meses.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>-A

##### Disposição transitória

Com exclusão dos trabalhadores da Radiodifusão Portuguesa, S. A., e dos trabalhadores das áreas de conhecimento administrativa e similares, jornalismo e gestão, o período normal de trabalho semanal será de:

Trinta e nove horas até 31 de Dezembro de 2005;  
Trinta e oito horas de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006; e

Trinta e sete horas de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horário de trabalho

1 — Compete à empresa definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, ouvindo as entidades previstas na lei.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, na organização dos horários de trabalho do pessoal ao seu serviço a empresa, cumpridos os condicionamentos legais deste acordo, poderá adoptar designadamente uma ou, simultaneamente, mais de uma das seguintes modalidades no período de funcionamento:

- a) Horário regular;
- b) Horário por turnos;
- c) Horário irregular.

3 — A mudança de trabalhadores de uma modalidade de horário para outra modalidade só poderá ser aplicada em situações de reorganização de serviço, após a sua audição prévia e de consulta à Comissão de Trabalhadores, depois de ponderados os interesses de ambas as partes e decorrido o prazo de 30 dias durante o qual o novo horário será afixado na empresa.

4 — A nova modalidade de horário vigorará por um período mínimo de quatro meses, podendo ser reduzido perante a concordância do trabalhador.

5 — A empresa e os trabalhadores poderão acordar um regime especial da adaptabilidade do horário de trabalho, nos termos, condições e limites previstos na lei.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horário regular

1 — Horário regular é aquele que se reparte por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso, com horas de entrada e de saída fixas e em que os dias de descanso semanal se mantêm constantes.

2 — Ao horário regular não se aplica o disposto no n.º 3 da cláusula 17.<sup>a</sup> do acordo de empresa.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Regime de horário regular

1 — O horário regular pode ser praticado em horário normal, horário flexível ou horário desfasado.

2 — Horário flexível é aquele que, com fixação de períodos de presença obrigatória, permite aos trabalhadores gerir parte do tempo de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, e será objecto de reglamento interno.

3 — Horário desfasado é aquele que permite, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes para a entrada e para a saída, no período que medeia entre as 8 e as 21 horas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Horário em regime de semana comprimida

O horário regular pode ser praticado em regime de semana comprimida, com distribuição do período normal de trabalho em quatro dias de trabalho em cada semana de calendário, desde que haja concordância do trabalhador.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Horário por turnos

1 — O trabalho por turnos é aquele em que, por necessidade do regular e normal funcionamento do serviço, existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periodicamente de um horário de trabalho para outro, segundo uma escala preestabelecida, por períodos mínimos de um ano.

2 — Na organização dos horários por turnos são consideradas as seguintes regras:

- a) Os turnos são rotativos, estando os trabalhadores respectivos sujeitos à sua variação regular;
- b) Não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;
- c) O período normal de trabalho diário não pode exceder os limites previstos no presente acordo;

d) A mudança de turno, salvo por motivos ponderosos, só pode ocorrer após o dia de descanso semanal;

e) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 — O horário por turnos é objecto do regulamento constante do anexo 1-A.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Horário irregular

1 — Sempre que a natureza da actividade exercida o exija, designadamente no caso dos trabalhadores directamente ligados à produção/informação e ou emissão, a empresa pode fixar horários de trabalho irregulares.

2 — Considera-se horário irregular o horário individualizado em que as horas de entrada e saída, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal não se mantêm constantes.

3 — O horário irregular é marcado mensalmente, com a antecedência mínima de sete dias antes da sua entrada em vigor, e pode ter as seguintes modalidades:

- a) Alteração das horas de entrada e saída comunicadas com a antecedência mínima de sete dias e marcação obrigatória entre as 7 e as 23 horas;
- b) Alteração das horas de entrada e saída comunicadas com a antecedência mínima de doze horas e nunca para além das 17 horas do dia anterior àquele a que a alteração se reportar e marcação obrigatória entre as 5 horas e a 1 hora;
- c) Alteração dos dias de descanso semanal e ou das horas de entrada e saída comunicadas com a antecedência mínima de doze horas e nunca para além das 17 horas do dia anterior àquele a que a alteração se reportar.

4 — Considera-se horário irregular de jornada contínua sempre que o intervalo para descanso ou para refeição previsto no n.º 3 da cláusula 24.<sup>a</sup> estiver incluído na contagem de tempo de trabalho.

5 — Na situação prevista na alínea c) do n.º 3 deverá obrigatoriamente ser comunicado ao trabalhador o período de dezanove horas dentro do qual pode variar a hora de entrada e saída.

6 — Na situação prevista na alínea c) do n.º 3, sempre que seja alterado o período de descanso semanal previsto no planeamento mensal, o trabalhador tem direito a fixar um período de descanso semanal por cada duas alterações verificadas.

7 — Os horários irregulares referidos no n.º 3 serão atribuídos, individualmente, por períodos de três meses, sendo este o prazo de referência para apuramento, em média, do período normal de trabalho diário e semanal.

8 — O período normal de trabalho dos trabalhadores abrangidos por esta cláusula não pode ser inferior a seis nem superior a dez horas em cada dia, não podendo ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho.

9 — Nos horários irregulares deverá ser respeitada, em princípio, a rotatividade entre os trabalhadores, tendo em conta os interesses e as preferências manifestados pelos mesmos.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Intervalo para descanso ou para tomada de refeição

1 — Sem prejuízo das disposições especiais constantes deste acordo e seus regulamentos, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso, com a duração mínima de uma e máxima de duas horas, de forma que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de serviço consecutivas.

2 — O intervalo referido no número anterior pode ser reduzido ou excluído, quando tal se mostre favorável aos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho nas actividades ligadas à produção/informação e ou emissão, mediante requerimento da empresa à Inspecção-Geral do Trabalho, instruído com declaração escrita da concordância do trabalhador.

3 — Nos horários de trabalho em que os trabalhadores estejam directamente adstritos à produção/informação e ou emissão, designadamente nos horários em regime de turnos e nos horários irregulares, o intervalo para descanso ou para refeição pode não se encontrar previamente fixado, devendo, neste caso, o descanso ou a tomada de refeição ocorrer na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço de forma que não sejam ultrapassadas cinco horas de trabalho consecutivas.

4 — Na situação prevista no número anterior não se verifica a interrupção da contagem do tempo de trabalho desde que o intervalo para descanso ou para refeição tenha duração não superior a trinta minutos e o trabalhador permaneça no local de trabalho ou no local definido pela empresa para tomar a refeição.

5 — Na organização dos horários de trabalho, a empresa compatibilizará, sempre que possível, os intervalos para descanso ou tomada de refeição com as horas de funcionamento dos restaurantes ou cafetarias que funcionem nas suas instalações.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Descanso diário

1 — O descanso diário entre dois períodos normais de trabalho consecutivos é, em regra, constituído por um período mínimo de onze horas seguidas.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável a trabalhadores que ocupem cargos de direcção ou com poder de decisão autónoma que estejam isentos de horário de trabalho, nem quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — O período mínimo de descanso diário previsto no n.º 1 não é aplicável aos trabalhadores que sejam indispensáveis em actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da

produção/informação e ou emissão, sem prejuízo do descanso correspondente.

4 — Nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3, deverá haver um período mínimo de descanso de oito horas.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Condições de isenção de horário de trabalho

1 — Para além das situações previstas na lei, podem, ainda, ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam funções em actividades ligadas à produção/informação e ou emissão.

2 — A isenção de horário de trabalho pode compreender uma de duas modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3 — No acordo escrito sobre a isenção de horário de trabalho, será definida a modalidade de isenção de horário de trabalho e a retribuição respectiva.

4 — A cessação do regime de isenção de horário de trabalho deverá ser comunicada por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias relativamente ao seu termo.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — A empresa pode recorrer à prestação de trabalho suplementar quando tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, com os limites diários estabelecidos na lei e com o limite anual de duzentas horas.

3 — A empresa pode, ainda, recorrer à prestação de trabalho suplementar havendo motivo de força maior ou quando se tome indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves ou garantir a sua viabilidade, ficando o trabalho suplementar, nestas situações, sujeito apenas aos limites decorrentes do disposto no n.º 4 da cláusula 17.<sup>a</sup>

4 — No cômputo das horas de trabalho suplementar nos horários irregulares apenas deverão ser consideradas as situações de prestação de trabalho que, por dia de trabalho, sejam superiores a dez horas, bem como as que, em média, sejam superiores ao período normal de trabalho diário e ao período normal de trabalho semanal apurados no final de um período de referência.

## SUBSECÇÃO II

### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores da empresa têm direito a dois períodos de vinte e quatro horas consecutivos de descanso por cada período de sete dias, sendo um o de descanso obrigatório e o outro o de descanso complementar.

2 — Os períodos de descanso semanal têm início, sem prejuízo do disposto na cláusula 25.<sup>a</sup>, às 0 e às 12 horas.

3 — Os períodos de descanso obrigatório e complementar deverão ser gozados conjuntamente, podendo o descanso complementar preceder ou suceder ao descanso obrigatório, bem como ser fraccionado em dois períodos de doze horas contíguos ao descanso obrigatório.

4 — Para os trabalhadores com horário em regime de turnos ou irregular, o período de descanso obrigatório terá necessariamente de coincidir com o domingo de quatro em quatro semanas.

5 — Para os trabalhadores a que se refere o número anterior, um dos períodos de descanso semanal poderá ser alterado, sem prejuízo do gozo consecutivo dos dois períodos de descanso.

6 — Para os trabalhadores a que se refere o n.º 4, em caso de ocorrência de eventos de grande relevância, poderão ser alterados, por acordo com o trabalhador, os dois períodos de descanso semanal, sem prejuízo do gozo consecutivo dos dois períodos de descanso.

7 — O dia de descanso obrigatório dos trabalhadores com horário regular, flexível ou desfasado é necessariamente o domingo.

8 — Na organização dos horários de trabalho, a empresa procurará providenciar no sentido de, periodicamente, todos os trabalhadores, independentemente da modalidade de horário de trabalho praticada, poderem gozar períodos de descanso coincidindo com o sábado e o domingo, bem como procurará providenciar para que os cônjuges ou trabalhadores em união de facto, possam gozar os dias de descanso nos mesmos dias.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — Além dos feriados obrigatórios previstos na lei, serão observados o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval.

2 — Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento regular da emissão não podem recusar-se a trabalhar nos feriados, salvo em casos de força maior, devidamente justificados.

3 — A elaboração das escalas necessárias ao funcionamento regular da emissão nos períodos de Natal, Ano Novo, Páscoa e restantes feriados, nomeadamente a

dotação mínima por funções dos trabalhadores que têm de permanecer no serviço para assegurar a produção/informação e ou emissão, e os grupos de profissionais no interior dos quais pode ser observada uma rotação por pontuação, quando tal se justifique, com vista a assegurar soluções de equidade, será definida pela empresa, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores. A afixação das escalas para conhecimento dos trabalhadores deve ser feita com a antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo do disposto no regulamento sobre horários por turnos e irregulares.

4 — A pontuação a observar para efeitos do número anterior será a seguinte:

1 de Janeiro — 20;  
25 de Abril — 20;  
1 de Maio — 30;  
Corpo de Deus — 10;  
10 de Junho — 10;  
15 de Agosto — 10;  
5 de Outubro — 10;  
1 de Novembro — 10;  
1 de Dezembro — 10;  
8 de Dezembro — 10;  
Feriado municipal — 20;  
Sexta-Feira Santa — 20;  
Domingo de Páscoa — 20;  
Terça-feira de Carnaval — 10;  
25 de Dezembro — 20.

5 — O critério previsto nos n.ºs 3 e 4 deve ter em conta a pontuação dos trabalhadores nos dois anos imediatamente anteriores.

6 — Para os trabalhadores com o seu local de trabalho nas Regiões Autónomas, o feriado municipal da localidade é substituído pelo feriado regional, se fixado e não coincidir com qualquer dos feriados do número anterior.

7 — Para os trabalhadores com o seu local de trabalho nas Áreas Metropolitanas de Lisboa ou do Porto será observado o feriado municipal de Lisboa e do Porto, respectivamente.

## SUBSECÇÃO III

### Férias

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil, nos termos regulados pela lei.

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 — Para efeitos do presente número, não se consideram dias úteis os dias de descanso semanal e feriados.

4 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior àquela que o trabalhador receberia se estivesse ao serviço, incluindo um subsídio

de férias cujo montante compreende a remuneração base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

5 — O subsídio de férias será pago conjuntamente com a retribuição do mês anterior ao gozo de um período mínimo de 10 dias úteis de férias.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

1 — As férias são marcadas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, a empresa marcará as férias, elaborando o respectivo mapa, ouvindo, para o efeito, a Comissão de Trabalhadores.

3 — Verificando-se a situação prevista no número anterior, a empresa poderá distribuir as férias por três períodos, marcando o período mínimo de 21 dias de calendário (15 dias úteis) consecutivos entre 1 de Junho e 30 de Setembro, podendo marcar os restantes dias de férias entre 2 de Janeiro e 31 de Dezembro. A empresa procurará dar prioridade aos trabalhadores com filhos com idade inferior a 14 anos. A empresa procurará providenciar para que ambos os cônjuges que trabalhem na empresa, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou em economia comum, gozem férias em idêntico período.

4 — As férias considerar-se-ão como gozadas nos períodos constantes do respectivo mapa, salvo alteração da respectiva marcação ocorrida por acordo expresso da empresa e do trabalhador, por exigências imperiosas de funcionamento da empresa, comunicada por escrito ao trabalhador, ou por doença do trabalhador durante as férias, justificada nos termos da lei.

5 — Em caso de ter de se invocar direitos preferenciais a fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias, os meses do ano são valorizados conforme se indica:

	Cada dia da 1. <sup>a</sup> quinzena	Cada dia da 2. <sup>a</sup> quinzena
Janeiro .....	4	1
Fevereiro .....	1	1
Março .....	1	1
Abril .....	4	4
Maio .....	4	4
Junho .....	6	8
Julho .....	12	15
Agosto .....	15	15
Setembro .....	12	6
Outubro .....	1	1
Novembro .....	1	1
Dezembro .....	1	10

6 — Nos termos do número anterior e não havendo acordo entre os trabalhadores na marcação das férias, devem ter-se em conta as seguintes normas:

a) A cumulação de pontos determina a ordenação de direitos preferenciais por ordem inversa da pontuação; em caso de igualdade, tem prefe-

rência o trabalhador com maior antiguidade na empresa;

b) O trabalhador que ingressar na empresa adquire uma pontuação igual ao que no seu sector tiver pontuação mais alta;

c) Ao passar de uma estrutura organizativa para outra, o trabalhador mantém a pontuação adquirida e é colocado na nova escala logo a seguir ao que tiver a pontuação imediatamente inferior;

d) Sempre que o trabalhador escolha determinado mês por sua conveniência, peça e obtenha alteração ou troca da época de férias, é-lhe atribuída pontuação menos favorável;

e) O mapa para o plano de férias elaborado pela empresa é enviado a cada estrutura organizativa e deve conter a pontuação e a ordem de preferência, desde que não haja acordo entre os trabalhadores;

f) As dúvidas que surjam na aplicação destas normas serão resolvidas pela empresa, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Acréscimo do período de férias

1 — A empresa pode reduzir o período mínimo previsto no n.º 3 da cláusula 32.<sup>a</sup> a 14 dias de calendário (10 dias úteis) consecutivos desde que garanta mais três dias úteis de férias.

2 — Se ocorrer o previsto no número anterior, compete ao trabalhador marcar os três dias de férias referidos.

## CAPÍTULO V

### Retribuição e outras atribuições patrimoniais

#### SECÇÃO I

##### Remuneração do trabalho

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Remuneração mensal

1 — A remuneração mensal é constituída pela remuneração base, que inclui a remuneração de categoria e a remuneração de antiguidade, e pela remuneração do exercício.

2 — A remuneração de categoria é a que consta do anexo III, correspondente ao respectivo nível de desenvolvimento, para uma duração do trabalho em regime de tempo completo e horário regular.

3 — A remuneração de antiguidade corresponde ao produto de 0,50% da remuneração de categoria pelo número de anos de antiguidade na empresa.

4 — A remuneração de exercício corresponde aos subsídios relativos ao horário de trabalho ou outros fixados em regulamento interno e aplicáveis à categoria respectiva.

5 — A base de cálculo das prestações remuneratórias previstas neste acordo é constituída pela remuneração



base mensal, salvo quando se disponha expressamente em contrário ou resulte de disposição legal imperativa.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Cálculo do valor da remuneração horária**

Para os efeitos deste acordo, o valor da remuneração horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times 36)$$

em que *Rm* é o valor da remuneração base mensal.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição de € 6,05 nos locais com restaurante.

2 — O subsídio referido no número anterior é de € 8,20 nos locais sem restaurante ou quando o trabalhador se encontrar fisicamente impedido de utilização do restaurante/cafetaria da empresa e não se encontrar nas condições previstas nas cláusulas 43.<sup>a</sup> e 44.<sup>a</sup>

3 — O valor previsto no n.º 2 é também aplicável nas situações em que, nos termos do horário de trabalho, o intervalo para descanso ou tomada de refeição não possa coincidir com o período de abertura dos restaurantes/cafetarias da empresa no local respectivo.

4 — Os trabalhadores que prestem duas horas de serviço efectivo entre a 1 e as 7 horas têm direito a um complemento nocturno de 50% do valor do subsídio de refeição previsto no n.º 2.

5 — O subsídio de refeição é atribuído por dia de prestação normal e efectiva de serviço, num máximo de 22 dias por mês, a pagar durante 11 meses de cada ano.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de turno**

1 — Os trabalhadores em regime de horário por turnos têm direito a um subsídio de turno mensal igual a 8% ou 25% do valor da remuneração base, consoante o trabalhador observe dois ou mais de dois horários de trabalho, respectivamente.

2 — O subsídio de turno de 8% não inclui a remuneração por trabalho nocturno se existir.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Subsídio por horário irregular**

1 — Os trabalhadores em regime de horário irregular têm direito a um subsídio de 4%, 8% e 15% do valor da remuneração base, respectivamente, nas situações previstas nas alíneas a), b) e c) do n.º 3 da cláusula 23.<sup>a</sup>

2 — Da aplicação do disposto no número anterior não pode resultar um subsídio de montante inferior, respectivamente, a € 40, € 80 e € 150 nem superior, respectivamente, a € 80, € 160 e € 300.

3 — O subsídio por horário irregular não inclui a remuneração por trabalho nocturno.

4 — No horário irregular de jornada contínua não há lugar ao pagamento do subsídio previsto no n.º 1 para a situação prevista na alínea a) do n.º 3 da cláusula 23.<sup>a</sup>, sendo reduzido a metade na situação prevista na alínea b) do n.º 3 da cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Remuneração por trabalho nocturno**

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

2 — Aos trabalhadores que iniciem ou terminem a prestação de trabalho no período compreendido entre a 1 e as 6 horas a empresa pagará um subsídio de € 0,36 por quilómetro percorrido entre o local de execução da prestação de trabalho e a residência do trabalhador, no máximo de 30 km, nas situações em que a empresa não disponibilize meio de transporte ao trabalhador.

3 — A remuneração do trabalho nocturno pode ser substituída por redução equivalente do período normal de trabalho diário, por acordo com o trabalhador.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho suplementar**

1 — A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito ao acréscimo da remuneração horária de 50% na primeira hora e de 75% nas horas ou fracções subsequentes, em dia normal de trabalho, e de 100% em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado e, ainda, o direito ao descanso compensatório previsto na lei.

2 — Em substituição da remuneração por prestação de trabalho suplementar, desde que as disponibilidades do serviço o permitam, pode o trabalhador, mediante acordo com a empresa, optar por um dos seguintes sistemas:

- a) Dedução das horas de trabalho suplementar no período normal de trabalho, a efectuar dentro do ano civil em que o trabalho foi prestado;
- b) Dispensa, até ao limite de um dia de trabalho por semana, a efectuar nos termos da alínea anterior;
- c) Acréscimo do período de férias no mesmo ano ou no seguinte, até ao limite de cinco dias úteis seguidos.

3 — Para efeitos do número anterior, as horas de trabalho suplementar são acrescidas das percentagens previstas para o cálculo da remuneração por trabalho suplementar.

4 — O disposto nas alíneas do n.º 2 é aplicável, com as necessárias adaptações, ao gozo de descanso compensatório resultante da prestação de trabalho suplementar, exceptuando o descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório.

5 — Quando da prestação de trabalho em dia de descanso semanal, o trabalhador tem direito a receber, no mínimo, o correspondente a um período de quatro horas

de trabalho, sem prejuízo do trabalho efectivamente prestado quando o mesmo for superior a quatro horas.

No caso de o trabalho ser prestado em dia de descanso obrigatório, seja qual for o período de trabalho prestado, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório, com ressalva das seguintes situações:

- a) Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário;
- b) Por trabalho prestado em dia de descanso resultante do prolongamento do dia anterior, até ao limite máximo de três horas, é devido ao trabalhador o pagamento de horas suplementares referentes unicamente ao período de trabalho efectivamente prestado, não havendo direito à transferência do dia de descanso.

6 — Se o trabalho for prestado antes e depois do intervalo para refeição definido nos termos da cláusula 24.<sup>a</sup>, é devido ao trabalhador o pagamento, no mínimo, de um dia completo de trabalho.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Remuneração por isenção de horário de trabalho

1 — A remuneração por isenção de horário de trabalho é fixada em acordo a celebrar entre a empresa e o trabalhador, em função da modalidade de isenção de horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho terão, por tal facto, direito a um subsídio igual a 22 % da sua remuneração base.

3 — Os trabalhadores sujeitos ao regime de isenção de horário com observância dos períodos normais de trabalho terão direito a um subsídio igual a 10 % da sua retribuição.

4 — A remuneração por isenção de horário de trabalho estabelecida nos termos do n.º 2 inclui a remuneração por trabalho nocturno e não é acumulável com o subsídio de turno, subsídio de horário irregular ou outros subsídios relativos à duração e organização da prestação de trabalho.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Subsídio de transporte

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de transporte, a pagar durante os 11 meses de cada ano, nos seguintes termos:

- a) Os trabalhadores com remuneração de categoria inferior ou igual ao nível salarial 20 têm direito a um subsídio de transporte de € 42;

- b) Os trabalhadores com remuneração de categoria superior ao nível salarial 20 e igual ou inferior ao nível salarial 33 têm direito a um subsídio de transporte de € 28;
- c) Os trabalhadores com remuneração de categoria superior ao nível salarial 33 têm direito a um subsídio de transporte de € 14.

2 — Não terão direito a este subsídio os trabalhadores que tenham viatura da empresa atribuída.

## SECÇÃO II

### Abonos por deslocação em serviço

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Tipos de deslocação em serviço

1 — Para os efeitos da presente secção, as deslocações em serviço classificam-se em deslocações no País, deslocações ao estrangeiro e deslocações especiais.

2 — As deslocações no País podem ser diárias ou temporárias.

3 — Consideram-se diárias as deslocações que têm início e termo no mesmo dia ou que, iniciando-se num dia, se prolonguem para o dia seguinte por período de tempo não superior a doze horas e que não impossibilitem o trabalhador de pernoitar no seu domicílio habitual.

4 — Consideram-se temporárias as deslocações que têm o seu início num dia e se prolongam para o dia ou dias seguintes e envolvam a pernoita do trabalhador fora do seu domicílio habitual.

5 — Deslocações especiais são todas as que têm duração superior a 10 dias consecutivos, quer a deslocação ocorra no País quer no estrangeiro.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Abonos por deslocação em serviço

1 — Os trabalhadores em regime de deslocação em serviço têm direito ao pagamento das ajudas de custo previstas no regulamento constante do anexo I-B, destinadas a custear o alojamento e a alimentação em condições adequadas.

2 — Na fixação da ajuda de custo referida no número anterior atender-se-á ao regime de ajudas de custo em vigor para a função pública nas deslocações em serviço no território nacional e ao estrangeiro e, ainda, ao padrão do custo de vida no país de destino, incluindo o resultante de situações de beligerância ou de catástrofe.

3 — As condições de deslocação nas deslocações especiais são definidas por acordo a celebrar entre a empresa e o trabalhador a deslocar.

4 — A empresa assegurará ou pagará as despesas de transporte a partir do estabelecimento a que normalmente é referenciada a prestação de trabalho do trabalhador deslocado.

5 — Caso não coincida com o período normal de trabalho, o tempo gasto em deslocações é objecto de compensação nos termos fixados no regulamento a que se refere o n.º 1.

6 — Para efeitos do número anterior, é considerado o período máximo de seis horas de viagem, a acrescer ao período de trabalho diário fixado.

## **CAPÍTULO VI**

### **Disciplina no trabalho**

#### **Cláusula 45.<sup>a</sup>**

##### **Poder disciplinar**

1 — A empresa detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pelo conselho de administração ou indirectamente através dos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos de delegação expressa.

#### **Cláusula 46.<sup>a</sup>**

##### **Sanções disciplinares**

As sanções disciplinares são as seguintes:

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

#### **Cláusula 47.<sup>a</sup>**

##### **Proporcionalidade**

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

#### **Cláusula 48.<sup>a</sup>**

##### **Procedimento**

1 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode o trabalhador ser suspenso, nos termos previstos na lei, se a presença deste se mostrar inconveniente para o serviço, sem prejuízo do pagamento da retribuição.

3 — Salvo no caso de repreensão, a audição a que se refere o n.º 1 deverá ser deduzida por escrito, podendo o trabalhador juntar todos os elementos de

prova em prazo estabelecido pela empresa, que não poderá ser superior a 10 dias úteis, ficando a empresa inibida de aplicar a sanção prevista na alínea e) da cláusula 46.<sup>a</sup> caso não proceda à apreciação das provas não documentais oferecidas pelo trabalhador.

#### **Cláusula 49.<sup>a</sup>**

##### **Processo disciplinar**

A aplicação da sanção disciplinar prevista na alínea f) da cláusula 46.<sup>a</sup> será precedida de processo disciplinar nos termos previstos nos artigos 411.º e seguintes do Código do Trabalho.

#### **Cláusula 50.<sup>a</sup>**

##### **Exercício da acção disciplinar**

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa teve conhecimento da infracção, sob pena de caducidade.

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

#### **Cláusula 51.<sup>a</sup>**

##### **Aplicação da sanção**

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

## **CAPÍTULO VII**

### **Cessação do contrato de trabalho**

#### **Cláusula 52.<sup>a</sup>**

##### **Causas de cessação do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho cessa nos termos e nas condições previstos na lei.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Prestações de carácter social**

#### **Cláusula 53.<sup>a</sup>**

##### **Complemento do subsídio de doença**

1 — Aos trabalhadores na situação de baixa por doença a empresa atribui, nos três primeiros dias de baixa por doença, um complemento do subsídio de doença da segurança social correspondente à sua remuneração líquida. A partir do 3.º dia de baixa por doença, este complemento corresponde à diferença entre a remuneração líquida do trabalhador e 65 % da remuneração que servir de base de cálculo para aquele subsídio ou o valor deste se superior.

2 — A empresa poderá fazer depender a atribuição do complemento do subsídio de doença, previsto no número anterior, de parecer médico que ateste a doença, emitido por médico ou médicos indicados pela empresa.

3 — Se o trabalhador não concordar com o parecer emitido pelas entidades referidas no n.º 2, poderá pedir, nos três dias imediatos, a observação por junta médica constituída por três médicos, sendo um nomeado pela empresa, onde o trabalhador deverá comparecer sempre que devidamente convocado para o efeito, excepto em caso de manifesta impossibilidade.

4 — Não sendo os pareceres referidos confirmativos de doença, não haverá lugar ao complemento de subsídio de doença.

5 — As despesas resultantes do cumprimento desta cláusula são da conta da empresa sempre que o parecer da junta médica venha a confirmar a situação de doença.

6 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, a empresa obriga-se a adiantar o valor correspondente à remuneração líquida do trabalhador, obrigando-se o trabalhador a proceder à sua regularização entregando prontamente à empresa o subsídio de doença da segurança social ou o valor que resultar da aplicação do disposto no n.º 1.

7 — Em caso de incumprimento pelo trabalhador do disposto no número anterior, cessa o direito ao referido adiantamento, passando a empresa a processar apenas o complemento do subsídio de doença.

8 — O complemento do subsídio de doença previsto no n.º 1 será atribuído pelo período máximo de um ano, sendo reduzido a dois terços logo que atribuído durante 30 dias, seguidos ou interpolados, em cada ano civil.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Complemento da indemnização nas incapacidades temporárias

1 — Nas situações de incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa atribui ao trabalhador o complemento necessário para, com a indemnização a que tiver direito, perfazer a sua remuneração líquida.

2 — O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Seguro de reforma

1 — A empresa comparticipa em 6% do montante anual da remuneração fixa na aquisição de uma apólice de seguro de reforma destinada a garantir aos trabalhadores ao seu serviço, a partir da idade legal de reforma, uma pensão mensal correspondente ao valor capitalizado até ao máximo de 12% da remuneração fixa mensal.

2 — A atribuição prevista no número anterior pressupõe a passagem à reforma do trabalhador na idade legal, cessando o direito ao referido seguro se aquele não requerer a passagem à reforma logo que lhe seja legalmente possível.

3 — O trabalhador poderá comparticipar nos custos da apólice referida no n.º 1, autorizando desde logo

o desconto no respectivo salário do valor correspondente, caso em que o limite acima referido passa para 15%.

4 — A empresa contratará igualmente uma apólice de risco para garantir o pagamento previsto nos n.ºs 1 e 3 em caso de morte ou incapacidade resultante de doença ou acidente antes de atingida a idade normal de reforma.

5 — A apólice conterá as cláusulas de resgate ou transferência de reservas permitidas por lei em caso de morte ou rescisão do contrato antes da idade de reforma.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Seguro de acidentes pessoais

1 — A empresa contratará um seguro de acidentes pessoais para todos os trabalhadores com o objectivo de assegurar uma indemnização correspondente a 36 meses de remuneração fixa, com o máximo de € 120 000, em caso de morte ou incapacidade permanente e absoluta do trabalhador.

2 — A empresa contratará um seguro de acidentes pessoais pelo dobro do valor que resultar da aplicação do previsto no número anterior para os seguintes trabalhadores:

- a) Que exerçam funções que envolvam exposição a situações de risco, nomeadamente trabalho a grande altura e trabalho que envolva manipulação directa com tensão da rede eléctrica;
- b) Que se encontrem a prestar trabalho em locais onde se verifique uma especial perigosidade, designadamente em zonas endémicas, zonas de guerra, catástrofes naturais e graves perturbações de ordem pública.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Assistência na doença

1 — A empresa comparticipará nas despesas de assistência na doença por trabalhador de acordo com o plano de prestação de cuidados de saúde constante do anexo I-C.

2 — A empresa poderá proceder à alteração do regime de coberturas sempre que o seu custo anual ultrapasse em 2% o valor das remunerações fixas suportadas.

3 — Excluem-se do cômputo referido no número anterior os valores dos encargos assumidos com os trabalhadores oriundos da extinta Emissora Nacional de Radiodifusão e do quadro geral de adidos, nos termos do Decreto-Lei n.º 2/94, de 10 de Janeiro, alterado pela Lei n.º 33/2003, de 22 de Agosto.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Restaurantes e cafetarias

Nas instalações em que o número de trabalhadores o justifique, a empresa manterá em funcionamento serviços de restaurante e cafetarias.

## CAPÍTULO IX

### Exercício de actividade sindical

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nos termos legais.

2 — As associações sindicais obrigam-se a comunicar à empresa a identificação dos dirigentes sindicais e delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Direitos e condições para o exercício da actividade sindical

Os delegados sindicais titulares de crédito de horas poderão proceder à transferência de parte ou da totalidade dos seus créditos a favor de outros delegados da mesma associação sindical, sem prejuízo de colisão com serviços essenciais devidamente justificados, devendo a associação sindical respectiva, para o efeito, comunicar por escrito à empresa os créditos a transferir com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

## CAPÍTULO X

### Comissão paritária

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

A comissão paritária tem a composição e atribuições previstas no regulamento constante do anexo I-D.

## CAPÍTULO XI

### Disposição final e transitória

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Revogação do direito anterior

1 — No âmbito da reestruturação do sector público do áudio-visual e da criação das novas empresas Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., e Radiotelevisão Portuguesa — Serviço Público de Televisão, S. A., e reconhecendo os outorgantes a indispensabilidade de regulamentação adequada à nova realidade organizacional do grupo empresarial que igualmente integra a Radiodifusão Portuguesa, S. A., consideram estes que o presente acordo colectivo é globalmente mais favorável do que os anteriores acordos e demais regulamentação celebrados entre as associações sindicais outorgantes e a Radiotelevisão Portuguesa, S. A., e a

Radiodifusão Portuguesa, S. A., tendo em atenção a necessidade de viabilizar a melhoria da produtividade e a manutenção dos postos de trabalho naquelas empresas.

2 — Em decorrência do referido no número anterior, ficam, consequentemente, revogados os acordos de empresa da Radiotelevisão Portuguesa, S. A., publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 20, de 29 de Maio de 1992, e 45, de 8 de Dezembro de 1995, e revogados os acordos de empresa da Radiodifusão Portuguesa, S. A., publicados no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 39, de 22 de Outubro de 1988, 30, de 15 de Agosto de 1990, 40, de 29 de Outubro de 1992, 25, de 8 de Julho de 1993, 23, de 22 de Junho de 1994, 21, de 8 de Junho de 1995, 20, de 29 de Maio de 1996, 19, de 22 de Maio de 1997, 19, de 22 de Maio de 1998, 19, de 22 de Maio de 1999, 18, de 15 de Maio de 2000, 18, de 15 de Maio de 2001, 16, de 29 de Abril de 2002, e 18, de 15 de Maio de 2002, que são globalmente substituídos pelo presente acordo.

3 — As matérias não reguladas no presente acordo colectivo são reguladas nos termos da lei.

4 — Com a entrada em vigor do presente acordo colectivo, os outorgantes acordam que ficam revogadas todas as matérias decorrentes de regulamentação interna ou de ordens de serviço que não sejam objecto de confirmação posterior.

## ANEXO I-A

### Regulamento de horário por turnos

Regulamento de horário por turnos, nos termos e para os efeitos do disposto na cláusula 22.<sup>a</sup> do ACT entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., a Radiotelevisão Portuguesa — SPT, S. A., a RTP — Meios de Produção, S. A., a Radiodifusão Portuguesa, S. A., e as associações sindicais outorgantes.

#### Artigo 1.º

O horário por turnos encontra-se definido na cláusula 22.<sup>a</sup> do ACT e obedece às regras constantes do referido acordo.

#### Artigo 2.º

A empresa definirá as áreas em que deverá ser praticado o regime de horários por turnos.

#### Artigo 3.º

Os turnos são sempre rotativos, estando os trabalhadores sujeitos à sua variação regular.

#### Artigo 4.º

Sempre que a organização da escala de turnos o permita, serão observadas as seguintes regras, para além das constantes do ACT:

- a) Os trabalhadores que saiam do turno da noite deverão ingressar no turno da tarde, de forma a conseguir um maior período de descanso;

- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

#### Artigo 5.º

O trabalho por turnos poderá ser organizado em turnos de doze horas, na medida em que a escala o permita e mediante acordo com o trabalhador.

#### Artigo 6.º

1 — O trabalhador terá direito a um intervalo de trinta minutos para repouso ou refeição, o qual será sempre considerado como tempo de serviço.

2 — O período referido será escolhido pelo trabalhador de forma que não seja afectado o normal funcionamento do serviço.

#### Artigo 7.º

Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos têm direito a um subsídio de turno mensal conforme previsto na cláusula 37.ª do ACT.

#### Artigo 8.º

1 — O trabalhador que completar 15 anos de serviço consecutivo em regime de horário por turnos ou 55 anos de idade e que pretenda abandonar aquele regime de horário deverá solicitá-lo, por escrito, à empresa.

2 — O trabalhador que comprove a impossibilidade, por motivo de doença verificada pelos serviços de medicina ocupacional, de prestar serviço em regime de turnos poderá solicitar o abandono deste tipo de horário de trabalho.

#### Artigo 9.º

Os trabalhadores em regime de horário por turnos serão examinados, semestralmente, pelos serviços de medicina ocupacional.

#### Artigo 10.º

1 — As trocas de turnos ou de folgas por acordo entre os trabalhadores serão permitidas desde que não impliquem prestação de trabalho em turnos consecutivos nem incidência pecuniária para a empresa.

2 — A recusa da autorização de troca tem de ser devidamente fundamentada.

#### Artigo 11.º

No caso de cessação do regime de horário por turnos por iniciativa da empresa, o trabalhador tem direito a uma compensação, nos três anos seguintes de montante correspondente respectivamente a 75%, 50% e 25% do montante que auferia a título de subsídio de turno.

### ANEXO I-B

#### Regulamento de deslocações em serviço

Regulamento de deslocações em serviço, nos termos e para os efeitos do disposto nas cláusulas 43.ª e 44.ª do ACT entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., a Radiotelevisão Portuguesa — SPT, S. A., a RTP — Meios de Produção, S. A., a Radiodifusão Portuguesa, S. A., e as associações sindicais outorgantes.

#### Artigo 1.º

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual por um período de tempo limitado.

2 — As deslocações em serviço podem ser diárias, temporárias ou especiais.

3 — Não é considerada deslocação em serviço a que ocorre dentro da área territorial definida no n.º 2 da cláusula 16.ª do ACT.

4 — Considera-se pernoita o período compreendido entre a 1 e as 7 horas.

#### Artigo 2.º

1 — Entende-se por deslocação diária aquela que não impossibilita o trabalhador de pernoitar no seu domicílio habitual.

2 — Entende-se por deslocação temporária a que não permite a pernoita no domicílio habitual e não excede os 10 dias de duração.

3 — Constituem deslocações especiais as temporárias que ultrapassem 10 dias de duração (incluindo o dia de partida e o de chegada).

#### Artigo 3.º

1 — O período de deslocação não é considerado como tempo de serviço mas pode dar lugar a uma compensação nos termos dos artigos seguintes.

2 — As deslocações em serviço dão ainda lugar ao pagamento de ajudas de custo nos termos do artigo 8.º

#### Artigo 4.º

1 — Nas deslocações diárias, se entre a partida e a chegada não for ultrapassado o período de trabalho fixado, contar-se-á todo o tempo como tempo de trabalho.

2 — Se o tempo de trabalho e de viagem, deduzidos os períodos de intervalo para refeição nos termos legais, ultrapassar o período de trabalho fixado, as primeiras duas horas que o excedam serão compensadas a 25% da remuneração horária, as duas horas subsequentes a 50% e o tempo restante a 100%.

#### Artigo 5.º

1 — O disposto no n.º 2 do artigo anterior aplica-se às deslocações temporárias nos dias de partida e de chegada, desde que se verifique a acumulação de tempo de viagem e de trabalho.

2 — Se o dia de partida coincidir com o dia de descanso semanal ou complementar, a aceitação do serviço pelo trabalhador implica a aceitação da transferência do dia de descanso prejudicado para um dos três dias seguintes ao do regresso.

3 — Independentemente do trabalho efectivamente prestado nos dias que medeiam entre o dia da partida e o de chegada, o trabalhador tem direito a ser remunerado nos termos do n.º 2 da cláusula 41.<sup>a</sup> do ACT e a gozar os dias de descanso semanal a que tinha direito e não gozados, durante a deslocação, nos 10 dias imediatos ao do regresso.

#### Artigo 6.º

1 — A empresa fornecerá o transporte adequado, suportando todas as despesas do trabalhador exigidas pela deslocação em serviço, nos termos do regulamento interno em vigor.

2 — O trabalhador pode, se para tal for autorizado, deslocar-se em viatura própria, tendo direito a receber da empresa o valor referido no n.º 2 da cláusula 39.<sup>a</sup> do ACT.

3 — Os trabalhadores não motoristas que, com o seu acordo, nas situações e segundo as regras constantes da regulamentação em vigor, conduzam veículos da empresa para fora da área do seu local de trabalho, em regime de acumulação com as suas próprias funções, terão direito a um abono correspondente a um terço do valor fixado no número anterior, por quilómetro percorrido, ou ao valor da sua remuneração horária multiplicado pelo tempo de deslocação, se superior.

#### Artigo 7.º

1 — No caso das deslocações temporárias, a empresa obriga-se a fornecer alojamento aos trabalhadores deslocados, nos termos do regulamento em vigor.

2 — No caso de o trabalhador dispensar o alojamento fornecido pela empresa, terá direito a uma compensação de valor idêntico ao das ajudas de custo calculadas nos termos da cláusula seguinte.

#### Artigo 8.º

1 — Nas deslocações em serviço dentro do território nacional aplica-se a tabela de ajudas de custo constante do quadro A.

2 — Nas deslocações em serviço ao estrangeiro aplica-se a tabela de ajudas de custo constante do quadro B.

3 — Sempre que um trabalhador se encontre em regime de ajudas de custo, cessa o direito ao subsídio de refeição.

4 — Cessa ainda o direito à ajuda de custo respectiva no caso de o trabalhador almoçar ou jantar a expensas da empresa ou de terceiro.

#### Artigo 9.º

1 — A empresa adiantará aos trabalhadores em deslocação de serviço o valor correspondente às ajudas de custo a que presumidamente tenha direito.

2 — Os trabalhadores que tenham recebido o adiantamento referido no número anterior ficam obrigados a fornecer aos serviços competentes da empresa, no prazo de 10 dias após o termo de deslocação, os elementos que permitam proceder ao respectivo acerto de contas.

#### Artigo 10.º

Nas deslocações especiais, empresa e trabalhador acordarão o regime de transporte, alojamento, ajudas de custo e remuneração de trabalho suplementar para o período de deslocação.

#### QUADRO A

##### Deslocações em serviço dentro do território nacional

	Valor — Euros	Observações
Diária completa .....	28	Vinte e quatro horas de ausência.
Fracções:		
Almoço .....	11,90	Partida antes das 13 horas.
Jantar .....	11,90	Chegada depois das 20 horas.
Diversos .....	4,20	Por dia de calendário em deslocação.

#### QUADRO B

##### Deslocações em serviço ao estrangeiro

	Valor — Euros	Observações
Diária completa .....	67	Vinte e quatro horas de ausência.
Fracções:		
Almoço .....	28,48	Partida antes das 13 horas.
Jantar .....	28,48	Chegada depois das 20 horas.
Diversos .....	10,04	Por dia de calendário em deslocação.

#### ANEXO I-C

##### Prestação de cuidados de saúde

#### Artigo 1.º

##### Objecto

A empresa mantém em vigor um sistema de prestação de apoio social e de cuidados de saúde de natureza complementar aos regimes de segurança social aplicáveis aos seus trabalhadores.

#### Artigo 2.º

##### Beneficiários directos

1 — São considerados beneficiários directos do sistema de apoio social e de cuidados de saúde da empresa:

- Os trabalhadores da empresa;
- Os reformados da Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., da Radiotelevisão Portuguesa — SPT, S. A., e da RTP — Meios de Produção, S. A., que adquiriram esta qualidade até 31 de Dezembro de 2004.

2 — Estão excluídos deste regime os trabalhadores oriundos da extinta Emissora Nacional de Radiodifusão e do quadro geral de adidos, nos termos do Decreto-Lei n.º 2/94, de 10 de Janeiro, alterado pela Lei n.º 33/2003, de 22 de Agosto.

### Artigo 3.º

#### Beneficiários indirectos

São considerados beneficiários indirectos da prestação de apoio social e de cuidados de saúde da empresa:

- a) Os cônjuges ou os companheiros que coabitem com os beneficiários directos no caso de se encontrarem desempregados ou de serem domésticos.  
§ único. Fica expressamente estabelecido que, em caso de existência simultânea de casamento não dissolvido com união de facto, apenas o cônjuge pode beneficiar da prestação de apoio social e de cuidados de saúde previstos neste plano;
- b) Os pensionistas de sobrevivência;
- c) Os filhos ou equiparados e adoptados até fazerem 25 anos de idade, desde que se encontrem em situação de desemprego ou de expectativa de 1.º emprego;
- d) Excepcionam-se do limite de idade estabelecido na alínea anterior os casos de incapacidade total e permanente para o trabalho, a comprovar pelos serviços clínicos da empresa.

### Artigo 4.º

#### Regime especial de benefício

Os trabalhadores da Casa do Pessoal da RTP, da Associação de Reformados da RTP e da Associação de Reformados da RDP, bem como os cônjuges ou os companheiros não abrangidos pela alínea a) do artigo 3.º e os ascendentes (pais e sogros) dos beneficiários directos da empresa que vivam na dependência económica dos mesmos, terão acesso à assistência médica e de enfermagem garantida pela empresa nos seus serviços clínicos.

### Artigo 5.º

#### Início do direito aos benefícios

O beneficiário directo deve indicar à empresa o elenco das pessoas que se encontram nas situações descritas no artigo 3.º, assim como qualquer alteração da situação respectiva no caso de a mesma condicionar ou alterar a condição do beneficiário, no prazo de 60 dias a contar desta data ou de evento posterior relevante para este efeito.

### Artigo 6.º

#### Extensão do direito

São mantidos os direitos, quer aos beneficiários directos quer aos beneficiários indirectos, nas seguintes situações de suspensão da prestação laboral:

- a) Exercício de funções do trabalhador em outro organismo ao abrigo de requisição ou de comissão de serviço;
- b) Cumprimento pelo trabalhador de serviço militar obrigatório;
- c) Pré-reforma do trabalhador;

- d) Suspensão da prestação de trabalho por mútuo acordo.

### Artigo 7.º

#### Extensão territorial do benefício

A título excepcional, após esgotadas as possibilidades de tratamento em Portugal, em caso de indispensabilidade atestada por médico da administração regional de saúde e colhido o parecer favorável de médico da empresa, as participações são extensíveis a cuidados de saúde prestados no estrangeiro.

### Artigo 8.º

#### Cuidados de saúde prestados pela empresa

1 — Sem prejuízo de outras soluções julgadas adequadas face a situações particulares, a empresa prestará os seguintes cuidados de saúde nos seus postos clínicos:

- a) Assistência médica;
- b) Serviço de enfermagem.

2 — Em regime de colaboração com entidades terceiras, e na medida do possível, nos serviços clínicos da empresa terá lugar a colheita de material para análises clínicas.

### Artigo 9.º

#### Cuidados de saúde prestados por terceiras entidades

1 — Após receita médica passada pelos serviços clínicos de Lisboa, os beneficiários podem aceder à aquisição de medicamentos através do sistema da administração regional de saúde (ARS).

§ único. Enquanto não for operacionalizado um processo adequado com menos carga administrativa, e no caso de a aquisição de medicamentos se fazer nas farmácias que têm acordo com a empresa, o beneficiário não procede ao pagamento imediato, porquanto o débito será efectuado à empresa, a qual procederá à dedução respectiva, pelo valor integral, na retribuição mensal subsequente.

2 — Igualmente após receita médica passada pelos serviços clínicos, os beneficiários podem aceder a meios de diagnóstico através do sistema da segurança social, procedendo a empresa, em tal circunstância, à participação nos encargos nos termos deste regulamento.

3 — Os beneficiários podem recorrer a serviços médicos, consultas, tratamento/ambulatório, internamento hospitalar e cuidados de saúde respectivos prestados por terceiras entidades, procedendo a empresa, em tal circunstância, à participação nos encargos nos termos deste regulamento.

### Artigo 10.º

#### Procedimento geral em caso de utilização de cuidados de saúde de terceiras entidades

1 — No caso de o beneficiário recorrer aos serviços de entidades terceiras que tenham convenção com a empresa, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo anterior, deve solicitar a mesma prestação aos serviços clínicos da empresa e apresentar a requisição na entidade prestadora aquando da realização do acto médico ou do internamento.



2 — Em razão do procedimento referido no número anterior, a despesa é enviada para a empresa, que a paga na totalidade, que a comparticipa na parte que lhe corresponder e que debita ao trabalhador na remuneração mensal subsequente o diferencial que a este couber suportar.

3 — Nos casos em que o montante a pagar o justificar e o trabalhador o solicitar, o reembolso pelo trabalhador pode ser feito através de uma pluralidade de fracções mensais a aprovar caso a caso pela empresa.

4 — No caso de o beneficiário recorrer aos serviços de entidades terceiras que não tenham convenção com a empresa, deve efectuar o pagamento dos cuidados de saúde que lhe forem prestados e entregar a documentação respectiva na empresa para comparticipação.

#### Artigo 11.º

##### **Procedimento especial em caso de utilização de cuidados de saúde de terceiras entidades**

1 — Nos casos em que o regime da segurança social do beneficiário comparticipe em despesas de cuidados de saúde feitas pelo beneficiário perante entidades não integradas no mesmo sistema, a empresa pode apresentar às mesmas entidades a requisição de serviço e a garantia com responsabilidade subsidiária que dispense a caução, no caso desse procedimento ser aceite pelas mesmas entidades, mas não se responsabiliza pelo pagamento directo.

2 — Nestes casos, o trabalhador deve apresentar a despesa no subsistema respectivo de segurança social para a comparticipação, cabendo à empresa efectuar a sua comparticipação quanto à parte que aquele subsistema não subsidie.

3 — Sem prejuízo dos valores máximos adiante referidos, a comparticipação da empresa referida no número anterior, quando definida em valor percentual, pode ser acrescida em 25 % do valor da comparticipação.

#### Artigo 12.º

##### **Comparticipação nas consultas**

As consultas, independentemente de serem pagas através da empresa, nos termos do n.º 1 do artigo 10.º, ou directamente pelo beneficiário, nos termos do n.º 4 do mesmo artigo, são comparticipadas pela empresa nos termos seguintes:

- a) Clínica geral — € 12,50;
- b) Especialidades — € 15.

#### Artigo 13.º

##### **Comparticipação em estomatologia e ortodôncia**

No tratamento de estomatologia e ortodôncia, a empresa comparticipa até ao máximo de € 500 por cada ano e por cada beneficiário, até ao máximo de € 750 por agregado familiar, nos termos seguintes:

- a) Consultas e tratamentos efectuados com recurso a entidades que tenham convenção com a empresa — 60 %;

- b) Consultas e tratamentos efectuados com recurso a entidades que não tenham convenção com a empresa — 40 %.

#### Artigo 14.º

##### **Comparticipação em optometria**

1 — Em optometria, a empresa comparticipa em 60 % das despesas efectuadas, até aos seguintes valores:

- a) Par de lentes — € 120;
- b) Par de lentes progressivas — € 180.

2 — Salvo prescrição médica contrária, a empresa apenas procede a uma comparticipação para as aquisições a que se refere a alínea a) do número anterior para cada dois anos civis e apenas procede a uma comparticipação, relativamente aos materiais a que se refere a alínea b) do número anterior, por cada ano civil.

#### Artigo 15.º

##### **Comparticipação em fisioterapia**

1 — Os tratamentos de fisioterapia de recuperação, o que não inclui a ginástica de manutenção, são comparticipados em 60 % do respectivo encargo e até ao limite máximo anual de € 600.

2 — A comparticipação a que se refere o número anterior só pode ter lugar após validação por médico da empresa, na sequência de apresentação, nos serviços clínicos, da seguinte documentação:

- a) Prescrição médica;
- b) Descrição dos tratamentos a efectuar;
- c) Orçamento dos mesmos.

3 — Excepcionam-se do limite referido no n.º 1 os tratamentos de fisioterapia decorrentes de acidente que estejam eventualmente cobertos por seguro próprio.

#### Artigo 16.º

##### **Comparticipação em exames auxiliares de diagnóstico**

1 — Os exames auxiliares de diagnóstico comparticipáveis pela empresa são os seguintes:

- a) Tomografia axial computadorizada;
- b) Ressonância magnética.

2 — A comparticipação da empresa nos meios auxiliares de diagnóstico é de 60 % do custo respectivo e só ocorre desde que a sua indispensabilidade seja atestada por dois médicos da empresa.

#### Artigo 17.º

##### **Comparticipação em intervenções cirúrgicas**

1 — Os internamentos e intervenções cirúrgicas são comparticipados da seguinte forma:

- a) Diária — até € 75/dia;
- b) Parto normal — até € 1500 (incluindo internamento);
- c) Parto por cesariana — até € 2000 (incluindo internamento);

- d) Cirurgia e outros custos decorrentes ou associados à intervenção — 60 % do custo total, sem inclusão da alínea a), até ao limite de € 7500.

2 — A empresa apenas comparticipa em duas intervenções por ano civil no caso de beneficiários indirectos.

3 — Estão excluídas as intervenções de cirurgia estética.

#### Artigo 18.º

##### Levantamento de credenciais

As requisições para farmácias e as credenciais para entidades prestadoras de cuidados de saúde de acordo com a empresa só poderão ser pedidas e levantadas pelos próprios trabalhadores ou por delegação expressa destes.

#### Artigo 19.º

##### Regularidade de procedimentos

Quaisquer omissões ou declarações em razão das quais se obtenha ou tenham por objectivo a obtenção de benefícios indevidos constituem infracção disciplinar quanto aos casos dos beneficiários que sejam trabalhadores e determinam o dever de reembolso do montante que a empresa tiver dispendido indevidamente em todos os casos de beneficiário.

#### Artigo 20.º

##### Prova da situação de beneficiário

A empresa reserva-se o direito de, a todo o momento, exigir documentação comprovativa considerada necessária ou proceder às auditorias e inspecções que entenda adequadas, com o objectivo de verificar a correcta utilização das regalias sociais.

#### ANEXO I-D

##### Regulamento da comissão paritária

Regulamento da comissão paritária, constituída nos termos e para os efeitos do disposto na cláusula 81.ª do ACT entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., a Radiotelevisão Portuguesa, SPT, S. A., a RTP — Meios de Produção, S. A., a Radiodifusão Portuguesa, S. A., e as associações sindicais outorgantes.

#### Artigo 1.º

A comissão paritária é constituída por três membros designados pelas empresas e por um representante de cada uma das associações sindicais outorgantes do ACT.

#### Artigo 2.º

1 — Compete à comissão paritária a interpretação das normas do ACT, integrar os casos omissos e decidir sobre as dúvidas e questões de aplicação das normas do ACT formuladas por qualquer das partes ou por trabalhador abrangido pelo ACT.

2 — Compete ainda à comissão paritária instituir a comissão arbitral, nos termos do artigo 4.º

#### Artigo 3.º

1 — A comissão paritária reúne por iniciativa de qualquer das partes, mediante notificação da parte contrária ou a pedido de associação sindical interessada ou de trabalhador, mediante notificação das partes.

2 — A comissão paritária reunirá com a presença dos representantes da empresa e de um representante de cada uma das associações sindicais outorgantes quando tenha de deliberar sobre questões de integração ou interpretação das normas do ACT.

3 — A comissão paritária reunirá com a presença dos representantes da empresa e de um representante de cada uma das associações sindicais interessadas sempre que o objecto da deliberação diga respeito à aplicação de normas do ACT a situação de um ou mais trabalhadores.

4 — Para efeitos de deliberação da comissão paritária, cada uma das partes, em qualquer das situações previstas neste regulamento, tem o número de votos igual ao total de representantes das associações sindicais presentes na reunião.

5 — A notificação é feita por carta registada com aviso de recepção.

6 — A notificação deve indicar o objecto do litígio ou da questão sobre que se pretende decisão.

7 — Para efeitos deste regulamento, consideram-se partes, por um lado, as empresas e, por outro, as associações sindicais outorgantes do ACT.

#### Artigo 4.º

1 — Para decisão das questões sujeitas a arbitragem nos termos do ACT, a comissão paritária designará a comissão arbitral, constituída por dois árbitros, que nomearão o terceiro árbitro, que presidirá.

2 — Compete ao presidente preparar o processo, a instrução e conduzir os trabalhos.

3 — Os árbitros poderão dispensar a nomeação do presidente sempre que considerem ser possível decidir por unanimidade das questões sujeitas a arbitragem.

#### Artigo 5.º

Os dois árbitros serão designados de entre personalidades constantes de duas listas. Cada uma das partes elaborará uma lista, que será constituída por um máximo de 10 personalidades e notificada à outra parte.

#### Artigo 6.º

A falta de designação de um ou mais árbitros poderá ser suprida por decisão judicial a proferir pelo Tribunal do Trabalho de Lisboa.

#### Artigo 7.º

Verificando-se a ausência ou impedimento permanente de algum dos árbitros para o exercício das funções, proceder-se-á à sua substituição segundo as regras aplicáveis à nomeação ou designação, com as necessárias adaptações.

#### Artigo 8.º

Em qualquer caso, os trâmites processuais da arbitragem deverão respeitar os princípios fundamentais de absoluta igualdade entre as partes, com garantia de estrita observância do princípio do contraditório, devendo as partes ser ouvidas, oralmente ou por escrito, antes de ser proferida a decisão final.

#### Artigo 9.º

Os árbitros iniciarão os seus trabalhos nas quarenta e oito horas subsequentes à designação do árbitro presidente ou da decisão dos árbitros que a dispensar.

#### Artigo 10.º

Nas quarenta e oito horas seguintes ao início dos trabalhos, nos termos do artigo anterior, o presidente notifica cada uma das partes para que apresentem, por escrito, a posição e os respectivos documentos sobre cada uma das matérias objecto da arbitragem.

As partes devem apresentar a posição e os respectivos documentos no prazo de cinco dias a contar da notificação.

#### Artigo 11.º

A posição escrita acompanhada dos documentos entregues de cada uma das partes será notificada à contraparte, no prazo de quarenta e oito horas, pelo árbitro presidente, que fixará prazo, entre 5 e 20 dias, para que esta se pronuncie.

#### Artigo 12.º

Os árbitros poderão ouvir as partes em arbitragem após a recepção das posições escritas.

#### Artigo 13.º

Decorridas as alegações, os árbitros deverão convocar as partes para uma tentativa de acordo, total ou parcial, sobre o objecto da arbitragem.

#### Artigo 14.º

No caso de acordo parcial, a arbitragem prossegue em relação à parte restante do seu objecto.

A arbitragem extingue-se no caso de as partes chegarem a acordo total.

#### Artigo 15.º

A comissão arbitral tomará a sua decisão no prazo máximo de 30 dias a contar da tentativa de acordo.

#### Artigo 16.º

1 — A decisão da comissão arbitral será fundamentada, reduzida a escrito e dela constará:

- a) A identificação das partes;
- b) O objecto do litígio;
- c) A identificação dos árbitros;
- d) O lugar e local da arbitragem e o local em que a decisão for tomada;
- e) A assinatura dos árbitros, com menção dos que não quiseram ou não puderam assinar.

2 — A decisão será imediatamente entregue à comissão paritária.

#### Artigo 17.º

As decisões dos árbitros são tomadas por maioria.

#### Artigo 18.º

A comissão paritária decidirá obrigatoriamente de acordo com laudo emitido pelos árbitros referidos no artigo anterior.

#### Artigo 19.º

A comissão paritária e a comissão de arbitragem terão as suas reuniões nas instalações da empresa em Lisboa, podendo decidir outro local em caso de necessidade para boa execução dos trabalhos.

#### Artigo 20.º

1 — A comissão paritária tomará as suas decisões no prazo de oito dias a contar da recepção do laudo dos árbitros.

2 — As decisões da comissão paritária serão notificadas às partes.

### ANEXO II-A

#### Modelo de carreiras

##### I — Enquadramento do novo modelo de carreiras

O modelo de carreiras é um instrumento de gestão que visa enquadrar o conjunto de carreiras profissionais na perspectiva de uma maior adequação à forma como a actividade é desenvolvida, à evolução do sector e mercados, ao mercado de trabalho e à multidisciplinaridade e mutação dos conteúdos funcionais.

O modelo de carreiras permite definir formas de evolução profissional possíveis de serem realizadas pelos profissionais afectos ao Grupo e evidenciar a todos os colaboradores qual o percurso profissional proporcionado, promovendo o alinhamento entre as expectativas estabelecidas pelo Grupo e as individualmente geradas.

O novo modelo de carreiras desenvolvido assenta nos seguintes conceitos:

«Área de conhecimento» — conjunto de funções tipo/categorias que assentam em actividades cuja natureza do trabalho e ou complexidade e ou nível de conhecimentos são similares;

«Função tipo/categoria» — conjunto de actividades de conteúdo, âmbito de intervenção e impacte na organização afins. No âmbito da mesma função tipo/categoria, cada colaborador poderá ser chamado a exercer actividades para as quais tenha aptidão ou que se integrem no domínio da sua especialidade.

Quando dentro da mesma função tipo/categoria for identificada a existência de subfunções a que possa ser reconhecida a natureza de especialidade, tal não inibe o exercício de actividades de outra especialidade, sendo também factor de qualificação no nível de desenvolvimento/carreira o seu exercício;

«Nível de desenvolvimento/carreira» — o desenvolvimento preconizado para as diferentes fun-

ções tipo/categorias reflecte as necessidades do Grupo em termos de:

Retenção de conhecimentos críticos;  
Desenvolvimento interno de competências e conhecimentos;  
Coordenação funcional.

A integração num nível de desenvolvimento superior compreende o desempenho de todas as actividades descritas nos níveis de desenvolvimento inferiores;

«Formação e conhecimentos» — como componente do perfil da função, tem como objectivo identificar a formação e conhecimentos que o trabalhador deve possuir para desempenhar correctamente a função tipo/categoria no respectivo nível de desenvolvimento.

Os requisitos de formação e conhecimentos indicados em cada nível de desenvolvimento são os exigidos nas admissões do exterior.

## II — Áreas de conhecimento

O modelo de carreiras integra as áreas de conhecimento que a seguir se descrevem:

- 1) Manutenção de infra-estruturas e apoio aos serviços — enquadra actividades multidisciplinares de serviço geral que asseguram o normal funcionamento do Grupo (apoio aos serviços administrativos, serviços sociais, . . .), bem como actividades técnico-funcionais de suporte à manutenção das infra-estruturas (edifícios, estúdios, . . .);

- 2) Artes visuais — enquadra actividades relativas à concepção da envolvente visual dos programas;
- 3) Manutenção técnica — enquadra actividades relativas à manutenção e à operação dos meios técnicos (equipamentos e infra-estruturas) que asseguram a difusão das emissões;
- 4) Sistemas de informação e multimédia — enquadra actividades relativas à utilização e actualização de tecnologias de informação e à operacionalização das plataformas multimédia;
- 5) Operação e sistemas — enquadra actividades operacionais necessárias à produção e à emissão de rádio e televisão;
- 6) Produção de programas — enquadra actividades técnicas e criativas inerentes à produção de programas;
- 7) Jornalismo — enquadra actividades relativas à pesquisa, recolha e tratamento de informação e respectiva divulgação de peças/programas de carácter informativo;
- 8) Documentação e arquivo — enquadra actividades relativas à selecção, tratamento, difusão, conservação e arquivo de documentos escritos/áudio-visuais cuja utilização é transversal ao Grupo;
- 9) Administrativa e similares — enquadra actividades de cariz administrativo e de secretariado transversais ao Grupo;
- 10) Gestão — enquadra actividades técnicas orientadas para a análise e desenvolvimento de soluções/novas soluções que asseguram a concretização dos objectivos do Grupo.

## III — Descrição e caracterização das funções tipo/categorias e respectivos níveis de desenvolvimento

Função tipo/categoria — assistente de manutenção de infra-estruturas.

Área de conhecimento — manutenção de infra-estruturas e apoio aos serviços.

Âmbito funcional — realiza trabalhos diversos com vista à manutenção das infra-estruturas do Grupo (edifícios, estúdios, . . .), utilizando os materiais e equipamentos adequados.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Assistente de manutenção de infra-estruturas — nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalhos simples e rotineiros de construção, reparação e restauro de infra-estruturas, segundo instruções e procedimentos definidos. Aplica conhecimentos adequados (carpintaria, pintura, serralharia, alvenaria, . . .) à sua área de especialidade. Assegura o transporte e montagem dos materiais e equipamentos inerentes às tarefas que executa.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.
Assistente de manutenção de infra-estruturas — nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas e métodos, assegurando a execução de todas as actividades inerentes à boa conservação das infra-estruturas. Aplica conhecimentos inerentes à sua área de especialidade . . . . . Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada ou curso tecnológico de Artes e Ofícios.
Assistente de manutenção de infra-estruturas — nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho variado, de acordo com planos definidos, substanciado na coordenação das actividades inerentes à manutenção das infra-estruturas. Possui conhecimentos específicos para proceder à análise e interpretação de projectos e tem autonomia para coordenar e planear a actividade de outros trabalhadores, de forma a garantir a prestação dos serviços solicitados. Pode coordenar equipas de trabalho . . . . .	—

Função tipo/categoria — assistente de apoio aos serviços.

Área de conhecimento — manutenção de infra-estruturas e apoio aos serviços.

Âmbito funcional — executa tarefas de serviço geral de apoio e suporte a todas as áreas do Grupo, operando os equipamentos necessários.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;

ND2;

ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Assistente de apoio aos serviços — nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho simples e rotineiro de apoio aos serviços, nomeadamente movimentação e armazenamento de documentos/material diverso, reprodução de documentos, utilizando equipamentos simples, segundo instruções e procedimentos definidos.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada. Conhecimento da regulamentação em vigor.
Assistente de apoio aos serviços — nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho semi-rotineiro de apoio aos serviços, sujeito a normas e métodos, assegurando, nomeadamente, o atendimento telefónico, o atendimento de visitantes, a condução e assistência de viaturas e a requisição e registo de documentos/material diverso. Aplica conhecimentos simples para a operacionalização de equipamentos de serviço geral, zelando pela sua conservação e bom estado de funcionamento.	—
Assistente de apoio aos serviços — nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho de apoio aos serviços de média complexidade, consubstanciada na condução de viaturas para deslocação do pessoal em serviço. Possui conhecimentos específicos e tem autonomia para coordenar e planear a distribuição de pessoal e viaturas de forma a garantir a prestação dos serviços solicitados. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	—

Função tipo/categoria — assistente de artes visuais.

Área de conhecimento — artes visuais.

Âmbito funcional — desenvolve as actividades complementares necessárias à concepção da envolvente visual dos programas. Assegura a execução dos trabalhos de acordo com os objectivos da concepção.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;

ND2;

ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Assistente de artes visuais — nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho simples e rotineiro de organização, movimentação, execução de peças ou partes da envolvente visual dos programas, segundo instruções e procedimentos definidos. Aplica conhecimentos simples para comprar, alugar, adequar e conservar os elementos complementares necessários à implementação dos projectos.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.
Assistente de artes visuais — nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas e métodos, assegurando a execução de todas as actividades complementares à implementação dos projectos, previamente concebidos, para os programas. Aplica conhecimentos específicos que lhe permitem assegurar adeques e efeitos da envolvente visual dos programas. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada ou curso tecnológico de Artes e Ofícios.
Assistente de artes visuais — nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho variado, com componente criativa, consubstanciada na coordenação das actividades complementares inerentes à concepção, planeamento e implementação dos projectos, previamente concebidos, para os programas. Possui conhecimentos específicos para proceder à análise e interpretação de projectos e tem autonomia para coordenar e planear a actividade de outros trabalhadores, de forma a garantir a prestação dos serviços solicitados. Pode coordenar equipas de trabalho .....	—

Função tipo/categoria — técnico de artes visuais.

Área de conhecimento — artes visuais.

Âmbito funcional — estuda, concebe e executa a composição física e ou facial dos intervenientes em programas.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de artes visuais — nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho semi-rotineiro, de acordo com planos definidos, para garantir a aparência requerida aos intervenientes nos programas. Aplica conhecimentos simples na conservação, manuseamento e aplicação dos produtos necessários à composição física e ou facial dos intervenientes.	Curso tecnológico de Design ou curso tecnológico de Artes e Ofícios ou 12.º ano (curso geral de Artes Visuais). Formação profissional adequada.
Técnico de artes visuais — nível de desenvolvimento II.	Realiza um trabalho variado de consulta de fontes de informação que lhe permite assegurar que os intervenientes terão a imagem adequada às características do programa. Possui conhecimentos específicos que lhe permitem utilizar os produtos e materiais adequados à composição da imagem pretendida. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	—
Técnico de artes visuais — nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico, consubstanciado no estudo e coordenação das actividades inerentes à composição física e ou facial dos intervenientes em programas, nomeadamente a elaboração de planos de trabalho, assegurando a presença dos materiais e produtos necessários à consecução do trabalho. Possui conhecimentos técnico-funcionais para proceder à análise e interpretação de projectos e tem autonomia para coordenar e planear a actividade de outros trabalhadores, de forma a garantir a prestação dos serviços solicitados.	—

Função tipo/categoria — técnico de grafismo.

Área de conhecimento — artes visuais.

Âmbito funcional — estuda, planeia, concebe e executa elementos de grafismo electrónico, animação, efeitos especiais, truncagem e genéricos dos programas, utilizando os meios e tecnologias disponíveis.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de grafismo — nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho variado, de acordo com planos definidos, para a concepção do grafismo a utilizar nos programas (informativos e ou lúdicos) e para a adaptação gráfica dos genéricos de programas estrangeiros para versões portuguesas. Possui conhecimentos específicos de informática para a utilização de <i>software</i> adequado ao desenvolvimento de elementos gráficos.	Curso tecnológico de Design ou curso profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12.º ano (curso geral de Artes Visuais).
Técnico de grafismo — nível de desenvolvimento II.	Realiza um trabalho técnico de certa complexidade inerente à elaboração de <i>story boards</i> de genéricos, de páginas <i>web</i> e de <i>design</i> de comunicação. Possui conhecimentos informáticos para realizar modulação e animação para cenografia virtual, utilizando o <i>software</i> adequado. Possui autonomia para desenvolver aplicações informáticas para a utilização de bases gráficas. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso tecnológico de Design ou curso profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12.º ano (curso geral de Artes Visuais). Conhecimentos de componentes informáticas de especialização gráfica.
Técnico de grafismo — nível de desenvolvimento III.	Realiza um trabalho criativo para efectuar o planeamento e a elaboração de animações de genéricos e grafismo necessários à produção dos programas. Poderá também efectuar a concepção de <i>story boards</i> , páginas <i>web</i> , <i>design</i> gráfico de comunicação e desenhos de cenários. Possui domínio de conhecimentos técnicos para a concepção e realização da linha gráfica da estação. Pode coordenar equipas de trabalho .....	Formação superior em Áudio-Visual e <i>Multimedia</i> ou formação superior equivalente.

Função tipo/categoria — técnico de cenografia.

Área de conhecimento — artes visuais.

Âmbito funcional — planeia e concebe os espaços cénicos dos programas. Assegura a coordenação dos trabalhos de execução de acordo com os objectivos e os orçamentos aprovados.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de cenografia — nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho variado, de acordo com planos definidos, substanciado na organização e acompanhamento da execução/montagem de cenários. Possui conhecimentos específicos para proceder à análise e interpretação dos projectos e para assegurar o controlo orçamental e de meios. Sob orientação pode estudar e conceber cenários simples . . . . . Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso tecnológico de Design ou curso profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12.º ano (curso geral de Artes Visuais).
Técnico de cenografia — nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho criativo, segundo objectivos definidos, substanciado no estudo e concepção de projectos para espaços cénicos de programas e supervisiona a sua execução. Possui conhecimentos técnicos que lhe permitem elaborar maquetas, plantas ou outras formas de materialização de uma proposta de projecto. Pode coordenar equipas de trabalho . . . . .	Curso tecnológico de Design ou curso profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12.º ano (curso geral de Artes Visuais). Bons conhecimentos de pintura, escultura, <i>design</i> .
Técnico de cenografia — nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho criativo e especializado no âmbito do estudo, concepção e implementação de projectos para espaços cénicos de eventos especiais e de programas de grande projecção para o Grupo. Possui um domínio de conhecimentos que lhe permite assegurar a execução de espaços cénicos de grande complexidade envolvendo, nomeadamente, a coordenação de várias equipas de trabalho.	Formação superior em Belas-Artes/Arquitectura ou formação superior equivalente.

Função tipo/categoria — assistente de comunicações.

Área de conhecimento — manutenção técnica.

Âmbito funcional — transporta, instala, conserva e repara as antenas de emissão e recepção, bem como os respectivos suportes/acessórios e ou sistemas auxiliares. Realiza a pontagem dos feixes (fixos e móveis).

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Assistente de comunicações — nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho semi-rotineiro, de acordo com normas e métodos, com vista ao transporte, montagem, instalação, reparação e conservação dos meios e equipamentos de comunicações fixas e móveis (antenas, suportes de antenas, . . .). Aplica conhecimentos específicos na detecção e reparação de deficiências nos elementos mecânicos dos equipamentos nos centros de emissão e recepção. Pode, sob orientação, operar equipamentos . . . . .	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.
Assistente de comunicações — nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho variado, de acordo com planos definidos, substanciado na detecção e reparação dos equipamentos e na vigia e regulação dos diversos aparelhos emissores e respectivos equipamentos e sistemas auxiliares. Coopera, sob supervisão de técnicos de electrónica/técnicos de comunicações, na exploração operacional dos feixes (fixos e móveis). Possui conhecimentos para operar os equipamentos de transmissão, de recepção e de comunicações. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso tecnológico de Mecânica ou curso profissional de Electrónica e Automação ou 12.º ano (curso geral de Ciências e Tecnologias).

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Assistente de comunicações — nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico, sendo responsável pela coordenação das actividades inerentes ao apoio à manutenção e telecomunicações. Possui conhecimentos específicos para proceder à análise e interpretação de projectos e tem autonomia para coordenar e planear a actividade de outros trabalhadores, de forma a garantir a prestação dos serviços solicitados. Pode coordenar equipas de trabalho .....	—

Função tipo/categoria — electricista.

Área de conhecimento — manutenção técnica.

Âmbito funcional — instala, conserva e repara os circuitos eléctricos e outra aparelhagem ou equipamento eléctrico e electrónico associado, cumprindo com a regulamentação em vigor.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Electricista — nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas ou métodos, consubstanciado na montagem, conservação e reparação das instalações eléctricas, através da análise de esquemas, desenhos e especificações técnicas das instalações, circuitos e equipamentos. Aplica conhecimentos específicos com vista ao diagnóstico de avarias e deficiências, tendo em conta as diferentes bases tecnológicas, e procede à sua reparação.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada. Conhecimento da regulamentação em vigor.
Electricista — nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho variado, segundo planos, com vista à elaboração de esquemas, desenhos e especificações técnicas, bem como à execução de alterações ou substituições de equipamentos, incluindo medições e orçamentos. Possui conhecimentos técnicos para utilizar aparelhos de medida e controlo nos diversos domínios da tecnologia. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso profissional de Electricidade e Energia ou curso tecnológico de Electrotecnia/Electrónica. Conhecimento da regulamentação em vigor.
Electricista — nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico consubstanciado na coordenação de trabalhos de montagem, alteração, conservação e reparação de instalações eléctricas. Possui domínio de conhecimentos técnicos que lhe permitem efectuar com autonomia a concepção, reparação e fiscalização de instalações eléctricas. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho .....	—

Função tipo/categoria — técnico de comunicações.

Área de conhecimento — manutenção técnica.

Âmbito funcional — opera os vários equipamentos de transmissão digital via satélite ou de transmissão via feixes hertzianos móveis, bem como os equipamentos complementares (mistura de vídeo, áudio e registo).

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de comunicações — nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho variado, segundo planos, inerente ao transporte, montagem, instalação e desmontagem dos meios. Possui conhecimentos específicos para proceder a pequenas reparações e ensaio dos equipamentos de comunicações.	Curso tecnológico de Electrotecnia/Electrónica ou curso profissional de Electrónica e Automação ou 12.º ano (curso geral de Ciências e Tecnologias). Formação profissional adequada.



Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de comunicações — nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico consubstanciado na operação das estações DSNG (transmissão digital via satélite), dos equipamentos de transmissão via feixes hertzianos e de transmissão dos sinais das unidades de vídeo móvel e no encaminhamento dos sinais junto dos operadores de satélite e centrais técnicas. Possui conhecimentos técnico funcionais para efectuar e orientar o diagnóstico das avarias, de acordo com as diferentes bases tecnológicas. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	—
Técnico de comunicações — nível de desenvolvimento III.	Efectua trabalho técnico de forma a garantir a exploração operacional dos meios e equipamentos de transmissão. Possui conhecimentos técnicos para proceder à análise de esquemas, desenhos e especificações técnicas e elaborar relatórios técnicos. Pode coordenar equipas de trabalho . . . . .	Formação superior em Electrónica e Telecomunicações ou formação superior equivalente. Formação profissional adequada.

Função tipo/categoria — técnico de electrónica.

Área de conhecimento — manutenção técnica.

Âmbito funcional — instala, ensaia, repara e promove a operacionalização dos equipamentos de natureza electrónica nas suas partes eléctricas, electrónicas, ópticas, mecânicas ou outras.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de electrónica — nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho variado, sujeito a planos, consubstanciado na montagem, reparação, ensaio e manutenção operacional dos equipamentos electrónicos e sistemas informáticos e mecânicos associados. Possui conhecimentos técnico-funcionais para aplicar e interpretar esquemas ou diagramas e para analisar o comportamento dos circuitos, mediante o emprego racional de aparelhagem de medida e controlo e ou de tecnologias informáticas.	Curso tecnológico de Electrotecnia/Electrónica ou curso profissional de Electrónica e Automação ou 12.º ano (curso geral de Ciências e Tecnologias). Formação profissional adequada.
Técnico de electrónica — nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico consubstanciado na concepção de equipamentos electrónicos ou instalações simples. Possui conhecimentos técnicos que lhe permitem efectuar com autonomia a análise de esquemas e outras especificações técnicas e a elaboração de relatórios. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação que executam a instalação, manutenção e reparação de equipamentos, electrónicos ou de outras bases tecnológicas, e dos meios de transmissão.	Formação superior em Electrónica e Telecomunicações ou formação superior equivalente.
Técnico de electrónica — nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico e complexo, sob supervisão de quadros superiores, de pesquisa, desenvolvimento e implementação de projectos no âmbito das tecnologias de produção e emissão. Possui domínio de conhecimentos técnicos e experiência para otimizar os processos de produção. Tem autonomia para estabelecer ligações com entidades externas no âmbito das telecomunicações. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho . . . . .	—

Função tipo/categoria — técnico de plataformas *multimedia*.

Área de conhecimento — sistemas de informação e *multimedia*.

Âmbito funcional — procede ao tratamento, criação e desenvolvimento dos conteúdos para as plataformas digitais.

Concebe a imagem gráfica dos vários conteúdos *multimedia*.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de plataformas <i>multimedia</i> — nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho semi-rotineiro sujeito a normas e métodos, efectuando nomeadamente a inserção/actualização de conteúdos e a legendagem nas várias plataformas digitais. Aplica conhecimentos específicos para operar equipamentos e sistemas <i>multimedia</i> . Sob orientação, capta, regista, monta, trata e armazena conteúdos para divulgação <i>multimedia</i> .	Curso tecnológico de Design ou curso profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12.º ano (curso geral de Artes Visuais). Conhecimentos de aplicações informáticas de tecnologia <i>multimedia</i> .
Técnico de plataformas <i>multimedia</i> — nível de desenvolvimento II.	Executa trabalho técnico e criativo consubstanciado na concepção e desenvolvimento da imagem gráfica dos conteúdos <i>multimedia</i> . Possui conhecimentos técnicos para a criação e desenvolvimento de conteúdos originais nas plataformas digitais do Grupo, tendo autonomia para estabelecer os <i>links</i> áudio-visuais com vista à divulgação de informação interna e externa. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	12.º ano (curso geral de Artes Visuais). Formação técnica na área de <i>design</i> gráfico.
Técnico de plataformas <i>multimedia</i> — nível de desenvolvimento III.	Executa trabalho criativo e complexo, de acordo com as políticas do Grupo, procedendo à definição da política <i>multimedia</i> a implementar e à selecção e gestão dos meios a utilizar. Possui um domínio de conhecimentos especializados e é responsável pela produção e divulgação dos conteúdos <i>multimedia</i> nas plataformas digitais do Grupo. Pode coordenar os meios técnicos e equipas de trabalho . . . . .	Formação superior em Gestão de Sistemas de Informação e Multimédia ou formação superior equivalente.

Função tipo/categoria — técnico de sistemas de informação.

Área de conhecimento — sistemas de informação e *multimedia*.

Âmbito funcional — opera e assegura a manutenção de equipamentos informáticos e respectivos periféricos. Procede à resolução lógica de problemas aplicativos e desenvolve projectos informáticos em consonância com a política do Grupo.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de sistemas de informação — nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho técnico para efectuar o suporte informático a todas as áreas do Grupo, nomeadamente na manutenção, instalação, configuração e actualização de equipamentos informáticos e de sistemas de redes e operativos. Possui conhecimentos técnicos para accionar, vigiar e controlar as operações de tratamento de informação, bem como para o tratamento de dados de uma determinada aplicação informática.	Curso profissional de Ciências Informáticas ou curso tecnológico de Informática ou 12.º ano (curso geral de Ciências e Tecnologias).
Técnico de sistemas de informação — nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico e complexo com vista à elaboração do desenho e das especificações técnicas dos módulos ou de toda uma aplicação informática. Possui conhecimentos técnicos para o estudo, concepção, programação e lançamento de sistemas aplicativos. Gere e administra bases de dados e sistemas de informação e zela pela sua segurança propondo soluções mais adequadas para melhorar a <i>performance</i> dos equipamentos e comunicações do Grupo. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso profissional de Ciências Informáticas ou curso Tecnológico de Informática ou 12.º ano (curso geral de Ciências e Tecnologias) e ou formação superior em Engenharia de Sistemas e Informática ou formação superior equivalente.
Técnico de sistemas de informação — nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho especializado e complexo consubstanciado no planeamento e elaboração de propostas de soluções técnicas mais adequadas aos projectos informáticos do Grupo, coordenando a sua execução. Possui um domínio de conhecimentos especializado e é responsável, nomeadamente, pela intervenção no levantamento dos sistemas de informação, pela gestão e controlo e pelas propostas de soluções de racionalização, recomendando o uso de novas tecnologias. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho . . . . .	Formação superior em Engenharia de Sistemas e Informática ou formação superior equivalente.

Função tipo/categoria — assistente de operações.

Área de conhecimento — operação e sistemas.

Âmbito funcional — executa trabalhos de apoio às áreas de operação, emissão e produção de programas.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;

ND2;

ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Assistente de operações — nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho simples e rotineiro, segundo instruções e procedimentos definidos, com vista à preparação, execução, controlo e conservação de materiais e elementos acessórios que sirvam de apoio à produção e realização de programas. Aplica conhecimentos simples inerentes à movimentação, transporte, montagem, desmontagem e armazenamento de materiais e elementos acessórios que assegurem a execução dos programas. Pode, sob orientação, operar equipamentos complementares . . . . . Pode proceder à detecção e reparação de deficiências nos elementos simples de ligação dos equipamentos.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.
Assistente de operações — nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas e métodos, assegurando a implementação de métodos eficazes de apoio e controlo dos procedimentos determinados. Aplica conhecimentos específicos para executar com autonomia todas as tarefas de apoio às áreas de operação, emissão e produção. Pode, sob orientação, operar equipamentos . . . . . Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	—
Assistente de operações — nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho variado, de acordo com planos definidos, substanciado na coordenação das actividades inerentes ao apoio às operações. Possui conhecimentos específicos para proceder à análise e interpretação de projectos e tem autonomia para coordenar e planear a actividade de outros trabalhadores, de forma a garantir a prestação dos serviços solicitados. Pode coordenar equipas de trabalho . . . . .	—

Função tipo/categoria — técnico de imagem.

Área de conhecimento — operação e sistemas.

Âmbito funcional — opera diferentes equipamentos e sistemas áudio-visuais de acordo com a sua área de especialização.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;

ND2;

ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de imagem — nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho variado, segundo planos, para assegurar a operação e o funcionamento de diferentes equipamentos e sistemas áudio-visuais, designadamente executando as operações necessárias ao controlo e ajuste técnico da imagem, à captação de imagem e som e à mistura e efeitos especiais, consoante a sua área de especialidade. Possui conhecimentos específicos para, designadamente, efectuar o alinhamento das saídas das fontes de imagem antes da produção, vigiar e controlar a qualidade técnica de saída das imagens durante a produção, harmonizar o tempo, a natureza das transições e a selecção das fontes, o registo, a reprodução e a edição da imagem e do som, consoante a sua área de especialidade. Pode assegurar, quando necessário, o encaminhamento e comutação dos diferentes sinais de vídeo. Orienta e colabora na montagem dos equipamentos adequados	Curso profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou curso tecnológico de Electrotecnia/Electrónico ou 12.º ano (curso geral de Ciências e Tecnologias ou curso geral de Artes do Espectáculo). Formação profissional adequada.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de imagem — nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico consubstanciado na concepção, planeamento e implementação das operações necessárias à produção de programas, espectáculos e emissões. Possui conhecimentos técnico-funcionais para, com autonomia, determinar a qualidade técnica e estética da imagem, colaborar com a realização na definição do estilo de imagem e tomar as medidas operacionais adequadas, perante alterações e anomalias. Pode assegurar, quando necessário, o contacto com diferentes áreas para o encaminhamento e transmissão da informação. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	—
Técnico de imagem — nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico sendo responsável pelo planeamento e controlo da qualidade técnica e estética da imagem e som durante a produção e a emissão. Possui conhecimentos técnicos para colaborar na escolha dos equipamentos e para avaliar e identificar os requisitos da produção em estúdio e ou exterior, bem como para efectuar a análise e elaboração de relatórios técnicos. Colabora com áreas afins na optimização dos processos de produção. Pode coordenar equipas de trabalho .....	—

Função tipo/categoria — técnico de som.

Área de conhecimento — operação e sistemas.

Âmbito funcional — opera equipamentos e sistemas (televisão, rádio e *multimedia*) com vista à captação, composição e tratamento de conteúdos de som. Controla os níveis de áudio.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;

ND2;

ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de som — nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho variado, segundo planos, relativo à captação, registo, reprodução, montagem, comutação e encaminhamento de sinais, operando os equipamentos adequados em estúdio e exterior. Opera os sistemas necessários ao tratamento, mistura, pós-produção, reprodução e amplificação do som. Possui conhecimentos específicos para o tratamento da componente áudio de um programa, espectáculo ou emissão, independentemente do suporte e dos equipamentos utilizados. Colabora na montagem de equipamento .....	Curso profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12.º ano (curso geral de Artes do Espectáculo). Formação profissional adequada.
Técnico de som — nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico relacionado com o estudo e tratamento acústico dos locais e pode colaborar na escolha dos equipamentos. Possui conhecimentos técnico-funcionais para assegurar o controlo de qualidade sonora, procedendo à sua regulação e valorização. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	—
Técnico de som — nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico de acordo com os objectivos dos programas Possui conhecimentos técnicos para assegurar o cumprimento das normas e especificações do Grupo. Colabora com áreas afins na optimização dos processos de produção. Pode coordenar os meios técnicos disponíveis e as equipas de trabalho.	—

Função tipo/categoria — técnico de iluminação.

Área de conhecimento — operação e sistemas.

Âmbito funcional — planeia, concebe e executa as operações necessárias à iluminação dos espaços cénicos de programas de televisão e ao controlo técnico da imagem produzida.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;

ND2;

ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de iluminação — nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho variado, segundo planos, para assegurar a operação e o funcionamento de diferentes equipamentos e sistemas áudio-visuais, designadamente executando as operações necessárias à iluminação de espaços cénicos de programas. Possui conhecimentos específicos para operar o órgão de luzes, direccionar e controlar a distribuição das fontes de luz. Orienta e colabora na montagem dos equipamentos adequados	Curso profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou curso tecnológico de Electrotecnia/Electrónico ou 12.º ano (curso geral de Ciências e Tecnologias ou curso geral de Artes do Espectáculo). Formação profissional adequada.
Técnico de iluminação — nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico e criativo consubstanciado na concepção, planeamento e implementação dos projectos de iluminação dos espaços cénicos de programas. Possui conhecimentos técnico-funcionais para, com autonomia, analisar, interpretar e elaborar plantas e ou memórias descritivas e determinar a qualidade técnica e estética da imagem. Colabora com a realização e cenografia na definição do estilo de imagem e toma as medidas operacionais adequadas. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	—
Técnico de iluminação — nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico e criativo de concepção e elaboração do desenho de luz e das respectivas memórias descritivas necessárias à produção de programas. Possui conhecimentos técnicos para colaborar na escolha dos equipamentos e para avaliar situações em estúdio e ou exterior. Colabora com áreas afins na optimização dos processos de produção. Pode coordenar equipas de trabalho .....	—

Função tipo/categoria — técnico de sistemas áudio-visuais.

Área de conhecimento — operação e sistemas.

Âmbito funcional — opera diferentes equipamentos e sistemas áudio-visuais. Assegura o encaminhamento ou transmissão da informação produzida através dos meios disponíveis.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de sistemas áudio-visuais — nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho variado, segundo planos, para assegurar a operação e o funcionamento de diferentes equipamentos e sistemas áudio-visuais. Possui conhecimentos específicos para efectuar a captação, o registo, a reprodução e a edição da imagem e do som. Pode operar os equipamentos de controlo e mistura, fazer a iluminação de pequenos espaços cénicos de programas e proceder à comutação e encaminhamento da informação produzida.	Curso profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12.º ano (curso geral de Ciências e Tecnologias). Formação profissional adequada.
Técnico de sistemas áudio-visuais — nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico de maior especialização, designadamente para identificar anomalias de natureza técnica e estética durante o processo de produção. Possui conhecimentos técnico-funcionais para tomar, com autonomia, as medidas operacionais adequadas perante alterações ou anomalias. Assegura, quando necessário, o contacto com diferentes áreas para o encaminhamento e transmissão da informação. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	—
Técnico de sistemas áudio-visuais — nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico, sendo responsável pelo planeamento e controlo da qualidade técnica e estética da imagem e som e das actividades técnicas e operacionais. Possui domínio de conhecimentos que lhe permitem actuar com autonomia e efectuar a análise e elaboração de relatórios técnicos. Colabora com áreas afins na optimização dos processos de produção. Pode coordenar equipas de trabalho .....	—

Função tipo/categoria — técnico de gestão de sistemas.

Área de conhecimento — operação e sistemas.

Âmbito funcional — opera diferentes tecnologias e sistemas áudio-visuais. Assegura o processamento, o encaminhamento, a transmissão e a emissão da informação produzida através dos meios disponíveis.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de gestão de sistemas — nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho variado, segundo planos, para assegurar a operação e o funcionamento de diferentes equipamentos, sistemas e tecnologias áudio-visuais. Possui conhecimentos específicos para efectuar o planeamento, a análise, a comutação, o endereçamento e o encaminhamento das fontes de sinal e a transmissão ou emissão dos sinais de vídeo e áudio. Assegura a condução da emissão, garantindo tecnicamente o seu alinhamento, os pequenos acertos e os procedimentos necessários ao «arranque» de programas. Independentemente do formato dos conteúdos e das tecnologias utilizadas, efectua a aquisição, o registo, a reprodução e a edição da informação. Procede ao controlo, transferência e armazenamento da informação produzida e assegura, quando necessário, o contacto com entidades externas no âmbito da transmissão do sinal de vídeo e áudio.	Curso profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12.º ano (curso geral de Ciências e Tecnologias). Formação profissional adequada.
Técnico de gestão de sistemas — nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico, sendo responsável pelo planeamento e controlo da qualidade da informação produzida e das actividades técnicas e operacionais. Assegura, designadamente, a identificação de anomalias técnicas e operacionais e, quando necessário, efectua a interacção com entidades externas no âmbito das telecomunicações. Possui domínio de conhecimentos para a análise de anomalias e apresentação de sugestões e soluções. Elabora relatórios técnicos ..... Pode coordenar equipas de trabalho .....	—

Função tipo/categoria — editor de imagem.

Área de conhecimento — operação e sistemas.

Âmbito funcional — planeia, concebe e executa as acções necessárias ao registo, reprodução, tratamento e edição vídeo e áudio com equipamentos de produção e pós-produção. Controla os sinais de vídeo e áudio.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Editor de imagem — nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho variado, segundo planos, relativo à execução das operações necessárias ao registo à reprodução e à edição de notícias ou programas. Possui conhecimentos específicos para a realização das operações com sistemas simples e complexos de produção e pós-produção vídeo e áudio. Assegura a comutação, recepção e encaminhamento das fontes de sinal. Pode operar sistemas de captação e de tratamento de imagem e som.	Curso profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou curso tecnológico de Electrotecnia/ Electrónico ou 12.º ano (curso geral de Ciências e Tecnologias). Formação profissional adequada.
Editor de imagem — nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico e criativo para a ilustração visual e sonora de textos e programas, analisando e interpretando as directrizes genéricas traçadas pelo jornalista, produtor ou realizador. Possui conhecimentos técnico-funcionais para actuar com autonomia e assegurar o controlo de qualidade dos sinais de vídeo e áudio, procedendo à sua regulação e valorização. Efectua a concepção de grafismos e efeitos especiais a utilizar nos programas (informáticos e ou lúdicos). Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	—

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Editor de imagem — nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico e criativo sendo responsável pelo estudo, planeamento e concepção de operações de edição. Possui domínio de conhecimentos técnicos para assumir a direcção da edição. Colabora com áreas afins na optimização dos processos de produção. Pode coordenar equipas de trabalho .....	—

Função tipo/categoria — assistente de programas/informação.

Área de conhecimento — produção de programas.

Âmbito funcional — presta apoio aos intervenientes nas diferentes fases do processo de criação de produção de programas/informação e planeamento da emissão. Assiste directamente a produção, a realização e as equipas redactoriais e promove as condições necessárias à produção dos programas/informação e emissão.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Assistente de programas/informação — nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho variado, sujeito a planos, consubstanciado na promoção das condições necessárias à produção dos programas/informação e planeamento da emissão, assegurando, designadamente, a preparação dos meios e equipamentos. Possui conhecimentos específicos no apoio à preparação e organização dos projectos e à execução dos programas/informação e da emissão, assegurando, nomeadamente, a rotina diária da equipa, a promoção de contactos, a análise da imprensa diária, a pesquisa de informação e a elaboração de textos, arquivo e expediente diverso com utilização das tecnologias apropriadas. Analisa a viabilidade dos pedidos de marcação de meios provenientes de diversas áreas. Garante a divulgação da informação actualizada que permita a execução dos planos operacionais.	Curso profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12.º ano (curso geral de Artes do Espectáculo). Formação profissional adequada.
Assistente de programas/informação — nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico-funcional com o objectivo de implementar metodologias eficazes à criação das condições necessárias à produção dos programas/informação e à emissão. Possui conhecimentos técnicos-funcionais para produzir ou realizar segmentos de programas ou programas de alinhamento, bem como colaborar na optimização dos processos de produção e assegurar, quando necessário, as tarefas de ligação com entidades externas no âmbito da produção. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	—
Assistente de programas/informação — nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico com o objectivo de implementar metodologias de planeamento, coordenação e acompanhamento de produção de conteúdos. Possui conhecimentos técnicos para, com base em directivas superiores, recomendar e elaborar <i>dossiers</i> informativos sobre os mais diversos temas. Colabora activamente na escolha das opções mais adequadas em termos de viabilidade, custos e eficácia. Pode coordenar equipas de trabalho .....	—

Função tipo/categoria — técnico de planeamento e gestão de meios.

Área de conhecimento — produção de programas.

Âmbito funcional — analisa, planeia e elabora o plano operacional para transmissão e recepção de programas e notícias, de acordo com os pedidos emanados das diferentes áreas de produção e emissão.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de planeamento e gestão de meios — nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho variado, sujeito a planos estabelecidos, consubstanciado na elaboração do plano diário para transmissão e recepção de programas e notícias. Assegura a afectação e reserva dos meios operacionais e dos circuitos necessários para registo e emissão de programas, destinados às áreas da produção, da pós-produção e da emissão. Possui conhecimentos específicos para assegurar a rotina diária da área a que se reporta, designadamente estabelecendo os contactos com organizações nacionais e internacionais para marcação de circuitos.	Cursos profissionais de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12.º ano (curso geral de Artes do Espectáculo, preferencialmente). Formação profissional adequada.
Técnico de planeamento e gestão de meios — nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico-funcional de planeamento, organização e coordenação de meios operacionais de produção. Possui conhecimentos técnicos para colaborar na escolha das opções de marcação de meios em termos de viabilidade, custos e eficácia. Pode coordenar trabalhadores de menor qualificação . . . . .	—
Técnico de planeamento e gestão de meios — nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico de gestão de meios operacionais de produção com o objectivo de implementar métodos lógicos de planeamento e coordenação. Possui conhecimentos específicos que lhe permitem assegurar os meios operacionais de produção necessários a programas e eventos de grande complexidade. Coordena equipas de trabalho . . . . .	—

Função tipo/categoria — locutor/apresentador.

Área de conhecimento — produção de programas.

Âmbito funcional — apresenta, entrevista, narra e conduz programas em emissões de rádio e ou televisão, utilizando e ou operando os meios e tecnologias disponíveis.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Locutor/apresentador — nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho variado de apresentação, narração, locução de continuidade e de reportagem. Possui conhecimentos técnico-funcionais relativos à condução de entrevistas e à sonorização de programas, apoiando-se em textos elaborados a partir de elementos constantes do guião ou do som guia do programa em língua original. Pode, sob orientação, elaborar textos e fazer improvisos . . . . .	Curso tecnológico de Comunicação ou 12.º ano (curso geral de Línguas e Literaturas). Formação profissional adequada.
Locutor/apresentador — nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico de apresentação e condução de espectáculos ou programas. Possui conhecimentos técnicos para a elaboração dos elementos de apoio à condução dos programas ou para a utilização de improvisos. Possui autonomia para elaborar textos e fazer improvisos . . . . .	Curso tecnológico de Comunicação ou 12.º ano (curso geral de Línguas e Literaturas) e ou formação superior em ciências da comunicação ou formação superior equivalente.
Locutor/apresentador — nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico no âmbito da apresentação e locução de eventos/programas importantes para o Grupo. Possui domínio de conhecimentos inerentes às técnicas de apresentação e locução de programas e no assegurar das tarefas de interacção com entidades externas no âmbito da produção. Deve colaborar na optimização dos processos de produção . . . . . Pode assumir a chefia de grupos e coordenação dos meios técnicos disponíveis.	Formação superior em ciências da comunicação ou formação superior equivalente.

Função tipo/categoria — sonorizador.

Área de conhecimento — produção de programas.

Âmbito funcional — concebe e assegura a ilustração sonora de textos e programas. Utiliza os meios e tecnologias disponíveis.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2.



Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Sonorizador — nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho técnico com componente criativa com o objectivo de proceder à ilustração sonora de textos e ou programas, procurando interpretar e transmitir a orientação estética do realizador, produtor ou jornalista. Possui conhecimentos técnico-funcionais para seleccionar composições musicais e seleccionar e criar outros efeitos sonoros. Pode proceder à captação no exterior de sons ou ruídos para posterior utilização. Aplica conhecimentos técnicos na montagem dos programas, com recurso aos sistemas técnicos disponíveis, nomeadamente sistemas de edição de áudio digital assistidos por computador.	Curso profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12.º ano (curso geral de Artes do Espectáculo). Conhecimento de aplicações informáticas adequadas. Formação profissional adequada.
Sonorizador — nível de desenvolvimento II.	Realiza um trabalho criativo de pesquisa, planeamento e concepção de ilustrações sonoras. Possui domínio de conhecimentos técnicos que lhe permitem exercer com autonomia as suas tarefas de concepção e montagem de acordo com a orientação global do programa. Pode assumir a coordenação de equipas e dos meios técnicos disponíveis, designadamente técnicas <i>multimedia</i> de edição de áudio digital assistidas por computador.	—

Função tipo/categoria — técnico de promoção de programas.

Área de conhecimento — produção de programas.

Âmbito funcional — concebe, elabora e apresenta propostas de promoção de programas. Organiza e coordena os meios necessários à concretização dos projectos de promoção.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;

ND2;

ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de promoção de programas — nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho técnico com componente criativa, segundo uma linha editorial definida superiormente, de pesquisa, planeamento, organização e coordenação de meios humanos, materiais e técnicos de suporte à promoção de programas. Possui conhecimentos técnico-funcionais de produção e realização que lhe permitem assegurar as operações artísticas e técnicas envolvidas na execução dos programas de promoções.	12.º ano (curso geral de Artes do Espectáculo) ou curso profissional de Audiovisuais e Produção dos Media. Formação profissional na área da publicidade.
Técnico de promoção de programas — nível de desenvolvimento II.	Executa trabalho técnico, com forte componente criativa, consubstanciado na definição da forma e conteúdo das promoções dos programas. Possui conhecimentos técnico-funcionais que lhe permitem conceber e coordenar o trabalho dos vários elementos envolvidos na realização, de acordo com as características do produto e do público alvo do programa a promover.	Formação superior em cinema, televisão e cinema publicitário ou formação superior equivalente. Formação profissional na área da publicidade.
Técnico de promoção de programas — nível de desenvolvimento III.	Executa trabalho técnico e criativo envolvendo a execução de <i>spots</i> de divulgação e promoção dos programas e serviços do Grupo. Possui conhecimentos técnicos para a concepção, coordenação e supervisão de promoções de grande projecção para o Grupo.	—

Função tipo/categoria — técnico de gestão de emissão.

Área de conhecimento — produção de programas.

Âmbito funcional — estuda, planeia e elabora os alinhamentos finais da emissão de acordo com os mapas diários de programação. Coordena e dirige as emissões.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;

ND2.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de gestão de emissão — nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho técnico consubstanciado no estudo, planificação e elaboração dos alinhamentos previamente definidos para a emissão. Possui conhecimentos técnico-funcionais que lhe permitem dirigir, verificar, harmonizar e dar continuidade e coerência à forma final das emissões. Toma as medidas adequadas perante alterações e anomalias ..... Age em articulação com os utilizadores de outras áreas ..... Dirige as emissões nas <i>régies</i> multicanal ..... Elabora os relatórios da emissão ..... Coordena equipas de trabalho .....	Cursos profissionais de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12.º ano (curso geral de Artes do Espectáculo, preferencialmente). Formação profissional adequada.
Técnico de gestão de emissão — nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico consubstanciado na gestão dinâmica da emissão, na elaboração de relatórios e na resolução de anomalias ou alterações complexas ao alinhamento. Possui conhecimentos técnicos para seleccionar com autonomia programas de reserva ou conteúdos de forma a garantir a continuidade da emissão. Promove a interacção com áreas conexas, garantido a obtenção de informação relevante.	—

Função tipo/categoria — produtor.

Área de conhecimento — produção de programas.

Âmbito funcional — planeia, organiza e coordena os meios necessários à produção de programas, sendo responsável pela gestão e controlo do orçamento do programa e ou pela qualidade da produção.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;

ND2;

ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Produtor — nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho técnico de planeamento, organização e coordenação de meios humanos, materiais, técnicos e financeiros. Possui conhecimentos técnico-funcionais de gestão e de análise, bem como a gestão de contactos necessários à pré-produção, produção e pós-produção de programas.	12.º ano (curso geral de Artes do Espectáculo) ou curso profissional de Audiovisuais e Produção dos Media.
Produtor — nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico com vista à resolução de problemas complexos decorrentes da produção de programas. Possui domínio de conhecimentos técnicos para o planeamento e acompanhamento dos programas de média projecção, gerindo os meios necessários à sua gravação ou emissão em directo.	Formação superior em produção ou formação superior equivalente.
Produtor — nível de desenvolvimento III.	Realiza um trabalho especializado que envolve coordenação e gestão de equipas de produção, formatação de programas e gestão de meios técnicos de grande complexidade. Possui um domínio de conhecimentos que lhe permite assegurar a produção de eventos especiais de grande projecção. Deve colaborar na optimização dos processos de trabalho e assegurar as tarefas de ligação com entidades externas no âmbito da produção.	Formação superior em produção ou mestrado em Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente.

Função tipo/categoria — realizador.

Área de conhecimento — produção de programas.

Âmbito funcional — concebe, elabora e apresenta propostas de programas de rádio e ou televisão. Dirige e coordena os trabalhos necessários à concretização do projecto e ou é o responsável pela qualidade da realização.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;

ND2;

ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Realizador — nível de desenvolvimento I.	Executa trabalho técnico, com forte componente criativa, consubstanciado na definição da forma e conteúdo dos projectos de programas através da elaboração de um guião técnico. Possui conhecimentos técnico-funcionais que lhe permitem fazer a adaptação e tratamento dos conteúdos a transmitir e apresentar programas e ou acções especiais. Coordena o trabalho da equipa de realização, assegurando integralmente a execução das operações artísticas e técnicas envolvidas, utilizando os meios e tecnologias disponíveis.	12.º ano (curso geral de Artes do Espectáculo) ou curso profissional de Audiovisuais e Produção dos Media.
Realizador — nível de desenvolvimento II.	Executa trabalho técnico e criativo envolvendo o acompanhamento e controlo da execução do programa e resolvendo problemas complexos. Possui conhecimentos técnicos para a concepção, coordenação e supervisão de projectos de média projecção.	Formação superior em cinema, televisão e cinema publicitário ou formação superior equivalente.
Realizador — nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho especializado no âmbito da realização de projectos de elevada complexidade e respectiva gestão de equipas de realização e de meios técnicos. Possui um domínio de conhecimentos que lhe permite assegurar a realização de eventos especiais e de grande projecção para o Grupo.	Formação superior em cinema, televisão e cinema publicitário ou mestrado em Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente.

Função tipo/categoria — jornalista — repórter.

Área de conhecimento — jornalismo.

Âmbito funcional — pesquisa, recolhe, selecciona e trata informação sobre factos e acontecimentos. É o jornalista que faz do «discurso visual» o seu principal instrumento de trabalho.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3;  
ND4.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Jornalista — repórter — nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho técnico de selecção e captação de imagens e sons, de factos e ou acontecimentos relevantes. Possui conhecimentos técnico-funcionais para o manuseamento de equipamento, fazendo a cobertura de reportagens jornalísticas através de uma câmara, ilustrando a notícia com imagens, podendo, designadamente, editar e enviar as imagens em directo ou em diferido para a redacção, via videofone ou outro meio que tenha à disposição. Por norma, trabalha em equipa com outro jornalista . . . . .	12.º ano e ou curso profissional de Jornalismo e ou curso profissional de Audiovisuais e Produção dos Media. Formação profissional adequada. Carteira profissional de jornalista.
Jornalista — repórter — nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico envolvendo a resolução de problemas complexos no tratamento de matérias informativas. Possui conhecimentos técnicos para em circunstâncias excepcionais, trabalhando autonomamente, elaborar a notícia, captar, editar e fazer o seu envio para a redacção. Possui bons conhecimentos sobre assuntos da actualidade de forma a poder dar o adequado enfoque ao trabalho que realiza.	—
Jornalista — repórter — nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho especializado consubstanciado na investigação e desenvolvimento de temas para reportagem e na planificação e tratamento de matérias informativas. Possui domínio de conhecimentos técnicos que lhe permitem assegurar a cobertura de acontecimentos particularmente sensíveis, nacionais e internacionais, de natureza política, económica, social, cultural, etc. Elabora pequenas entrevistas e directas ( <i>duplex</i> ) . . . . . Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Formação superior em jornalismo e ou ciências da comunicação ou formação superior equivalente. Carteira profissional de jornalista.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Jornalista — repórter — nível de desenvolvimento IV.	Realiza trabalho especializado consubstanciado na direcção, execução e apresentação de reportagens, assegurando, nomeadamente, as ligações com os sectores operacionais envolvidos nas emissões. Possui conhecimentos técnicos avançados que lhe permitem proceder ao tratamento de informação de uma determinada área especializada ou redigir crónicas ou documentários. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho .....	—

Função tipo/categoria — jornalista — redactor.

Área de conhecimento — jornalismo.

Âmbito funcional — pesquisa, recolhe, selecciona e trata informação sobre factos, acontecimentos e conhecimentos, dando-lhes forma objectiva, com vista à sua divulgação. É o responsável pela concepção e elaboração de notícias e comentários, planificação e direcção de reportagens e entrevistas, nos aspectos editoriais e redactoriais de conteúdo e de forma. Efectua a apresentação de blocos e ou programas de carácter informativo. Pode efectuar a edição do próprio material informativo, utilizando de forma autónoma os meios e tecnologias disponíveis.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3;  
ND4;  
ND5.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Jornalista — redactor — nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho técnico, segundo metodologias definidas, com o objectivo de obter e tratar matérias informativas. Possui conhecimentos técnicos para a recolha, selecção e tratamento de informação através de observação directa, entrevista, inquérito ou outros meios. Regista os factos observados e elabora notícias e reportagens sobre os mesmos dando-lhes a forma adequada ao meio de rádio e ou televisão.	Formação superior em jornalismo e ou ciências da comunicação ou formação superior equivalente. Formação profissional adequada. Carteira profissional de jornalista.
Jornalista — redactor — nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico numa ou várias áreas específicas de conhecimento, envolvendo a resolução de problemas complexos no âmbito da pesquisa de fontes, selecção e tratamento informativo. Possui conhecimentos técnicos para a investigação aprofundada de temas para reportagem, debate, documentário, entrevista ou qualquer tipo de programa de informação, através de fontes, instituições ou <i>experts</i> , com vista à realização de trabalhos jornalísticos mais elaborados. Elabora <i>dossiers</i> temáticos e propõe temas .....	—
Jornalista — redactor — nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho especializado consubstanciado no desempenho de qualquer tarefa no domínio de informação. Possui domínio de conhecimentos técnicos para o desenvolvimento e apresentação de programas informativos, mesas-redondas e moderação de debates sobre temas particularmente sensíveis, nacionais ou internacionais, de natureza política, económica, social, cultural, etc. Pode dedicar-se ao tratamento de informação de uma determinada área especializada ou redigir crónicas ou documentários. Pode coordenar equipas de trabalho .....	—
Jornalista — redactor — nível de desenvolvimento IV.	Realiza trabalho especializado consubstanciado na direcção, execução e apresentação de programas de informação, assegurando, nomeadamente, as ligações com os sectores operacionais envolvidos nas emissões. Possui domínio de conhecimentos técnicos para definição do conteúdo de programas informativos a nível de imagem, texto e forma de apresentação. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho .....	Formação superior em jornalismo e ou ciências da comunicação ou formação superior equivalente e ou mestrado em Comunicação e Jornalismo. Carteira profissional de jornalista.
Jornalista — redactor — nível de desenvolvimento V.	Realiza trabalho especializado e complexo consubstanciado na planificação, gestão e apresentação de programas de informação. Possui conhecimentos técnicos avançados para o desenvolvimento e implementação de projectos especiais na área de informação de grande projecção para o Grupo. Pode coordenar equipas das diversas áreas de informação .....	—

Função tipo/categoria — assistente de documentalista.

Área de conhecimento — documentação e arquivo.

Âmbito funcional — executa tarefas de apoio relativas à documentação e arquivo dos suportes de registo de documentos escritos e áudio-visuais. Executa tarefas de índole administrativa.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Assistente de documentalista — nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas ou métodos, substanciado na identificação, conferência, registo, transporte e arquivo de documentos escritos e áudio-visuais. Aplica conhecimentos simples na arrumação, na movimentação e no apoio à conservação dos respectivos arquivos ou ficheiros. Sob orientação, dá resposta às solicitações internas e externas	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.
Assistente de documentalista — nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho diversificado, sujeito a planos estabelecidos, substanciado no controlo, quer físico quer informático, da movimentação dos documentos escritos e áudio-visuais. Aplica conhecimentos específicos no apoio técnico à documentação e colabora na elaboração dos registos informáticos das bases de dados respectivas. Sob orientação, dá resposta às solicitações internas e externas	Curso tecnológico de Administração ou curso profissional de Secretariado e Trabalhos Administrativos ou 12.º ano. Conhecimentos de informática na óptica do utilizador.

Função tipo/categoria — documentalista.

Área de conhecimento — documentação e arquivo.

Âmbito funcional — analisa e mantém em arquivo todos os suportes de registo de documentos escritos e áudio-visuais e assegura a sua manutenção e conservação, operando com os equipamentos necessários.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Documentalista — nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas ou métodos, na área de documentação e arquivo, nomeadamente a selecção, eliminação, classificação, organização, tratamento e divulgação de todo o tipo de documentos. Aplica conhecimentos específicos na conservação dos respectivos arquivos ou ficheiros e na elaboração de registos informáticos nas bases de dados respectivas. Tem autonomia para dar resposta às solicitações internas e externas.	Curso profissional de Biblioteconomia, Arquivo e Documentação ou 12.º ano (curso geral de Ciências Sociais e Humanas). Formação profissional adequada.
Documentalista — nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho variado, sujeito a planos, para conduzir e acompanhar de forma autónoma o visionamento e elaboração de pré-alinhamentos cronológicos de biografias e <i>dossiers</i> . Possui conhecimentos técnico-funcionais na pesquisa, difusão e restituição de todo o tipo de documentos solicitados pelos utilizadores. Pode, com base em directivas superiores, recomendar e elaborar <i>dossiers</i> informativos sobre os mais diversos temas. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	—
Documentalista — nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico substanciado na definição e elaboração de critérios de avaliação, de selecção e de eliminação de documentos, que permitam constituir e organizar fundos, conservá-los e torná-los acessíveis, mantendo-os actualizados. Pode gerir a informação, criando e explorando os instrumentos de acesso, distribuição e partilha de recursos informativos. Possui conhecimentos técnicos que lhe permitem definir e controlar a aplicação dos métodos e técnicas de armazenagem, protecção, conservação e restauro dos suportes documentais. Analisa e interpreta as necessidades actuais e potenciais dos utilizadores com o objectivo de promover a qualidade da informação. Pode coordenar equipas de trabalho.	Formação superior e curso de especialização em Ciências Documentais.

Função tipo/categoria — técnico administrativo.

Área de conhecimento — administrativa e similares.

Âmbito funcional — executa funções de natureza administrativa, assegurando o registo, planeamento e tratamento de informação, utilizando os meios e tecnologias disponíveis.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3;  
ND4.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico administrativo — nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho semi-rotineiro de natureza administrativa, sujeito a normas e métodos, no âmbito da área a que se encontra adstrito. Aplica conhecimentos simples para assegurar o tratamento de documentos, o atendimento de entidades externas/internas e ou assegurar a agenda de trabalho dos superiores hierárquicos e ou efectuar operações inerentes ao movimento de caixa, nomeadamente pagamentos e recebimentos.	Curso tecnológico de Administração ou curso profissional de Secretariado e Trabalhos Administrativos ou 12.º ano. Conhecimentos de informática na óptica do utilizador.
Técnico administrativo — nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho diversificado de natureza técnico-administrativa, sujeito a planos estabelecidos, no âmbito da área a que se encontra adstrito. Possui conhecimentos específicos para efectuar a pesquisa, análise e tratamento de informação, a elaboração de documentos, o relacionamento com entidades externas/internas e ou a gestão de tesouraria e ou a tradução de documentos. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso tecnológico de Administração ou curso profissional de Secretariado e Trabalhos Administrativos ou 12.º ano (curso geral de Ciências Sócio-Económicas ou Línguas e Literaturas). Conhecimentos de informática na óptica do utilizador.
Técnico administrativo — nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico e variado, orientado para a organização de métodos administrativos, podendo também realizar acções de divulgação e promoção de imagem do Grupo. Possui conhecimentos técnico-funcionais para a implementação de circuitos administrativos e funcionais, com vista ao aumento de produtividade. Pode coordenar equipas de trabalho .....	Formação superior em secretariado/administração/relações públicas. Bons conhecimentos de informática na óptica do utilizador.
Técnico administrativo — nível de desenvolvimento IV.	Realiza trabalho técnico consubstanciado na supervisão e planeamento de métodos e circuitos administrativos e no planeamento da afectação de meios. Possui conhecimentos técnico-funcionais para o estudo e concepção de circuitos administrativos e funcionais, com vista ao aumento de produtividade. Pode coordenar equipas de trabalho .....	—

Função tipo/categoria — especialista.

Área de conhecimento — ...

Âmbito funcional — executa tarefas da sua área de conhecimento ou actividade do Grupo, incluindo as que exigem elevado grau de especialização ou preparação específica.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Especialista — nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho técnico, sujeito a planos, consubstanciado na execução de actividades da sua área de actuação, incluindo tarefas que impõem elevado grau de especialização. Possui conhecimentos técnico-funcionais para colaborar no desenvolvimento de trabalhos específicos dentro de uma das áreas de actividade do Grupo. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Formação superior (relativo à sua área de actuação). Assinalável currículo com cinco ou mais anos de experiência na sua área de actuação.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Especialista — nível de desenvolvimento II.	Efectua trabalho técnico e variado consubstanciado no desempenho de funções de colaboração em projectos na sua área de actuação. Possui conhecimentos técnicos para efectuar o desenvolvimento de trabalhos específicos. Pode coordenar equipas de trabalho .....	Formação superior (relativo à sua área de actuação). Assinalável currículo com 10 ou mais anos de experiência na sua área de actuação.
Especialista — nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho especializado consubstanciado no estudo e desenho de projectos específicos na sua área de actuação. Possui conhecimentos técnicos e avançados para elaborar o planeamento e efectuar a coordenação de planos de implementação de projectos. Pode coordenar equipas de trabalho envolvendo a respectiva coordenação de meios.	Formação superior e ou pós-graduação (relativa à sua área de actuação). Assinalável currículo com 15 ou mais anos de experiência na sua área de actuação.

Função tipo/categoria — quadro.

Área de conhecimento — gestão.

Âmbito funcional — orienta as actividades de gestão com recurso à sua preparação científica ou tecnológica a que corresponde a sua formação ou experiência profissional. Pode dedicar-se a tarefas de planeamento, organização e ou coordenação numa área de actividade.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Quadro — nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho técnico, consubstanciado na participação de actividades específicas do seu sector. Possui conhecimentos técnico-funcionais inerentes a um determinado domínio de conhecimento científico-tecnológico.	Formação superior (relativa à sua área de actuação).
Quadro — nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico e variado, consubstanciado na análise, selecção e implementação de soluções/metodologias com vista à realização das actividades definidas. Possui domínio de conhecimentos técnicos que lhe permitem elaborar com iniciativa e autonomia análises, pareceres e relatórios. Pode coordenar equipas de trabalho .....	Formação superior (relativa à sua área de actuação).
Quadro — nível de desenvolvimento III.	Realiza um trabalho especializado e complexo, consubstanciado no planeamento e coordenação de actividades/projectos. Possui domínio de conhecimentos técnicos avançados que lhe permitem conceber novas soluções e abordagens com vista à concretização dos objectivos definidos para a área. Pode coordenar equipas e projectos, abrangendo a respectiva coordenação de meios humanos e técnicos.	Formação superior e ou pós-graduação (relativa à sua área de actuação).

Função tipo/categoria — quadro superior.

Área de conhecimento — gestão.

Âmbito funcional — estuda, analisa e realiza estudos ou projectos de índole estratégica com elevado grau de complexidade. Orienta actividades de gestão com relevância estratégica com recurso à sua preparação científica ou tecnológica a que corresponde a sua licenciatura/formação superior.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Quadro superior — nível de desenvolvimento I.	Realiza um trabalho orientado para a consecução de políticas da sua área, envolvendo a realização de actividades de gestão ou de direcção e ou assessoria ou consultadoria para apoiar o processo de tomada de decisão. Possui conhecimentos avançados que lhe permitem planear, definir e desenvolver estudos, pareceres e relatórios de carácter estratégico. Pode coordenar equipas de trabalho .....	Formação superior na área de actividade complementada com curso de pós-graduação.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Quadro superior — nível de desenvolvimento II.	Realiza um trabalho orientado para a consecução da estratégia do Grupo para apoiar o processo de tomada de decisão. Possui conhecimentos avançados que lhe permitem elaborar propostas de carácter estratégico com vista à concretização dos objectivos definidos para o Grupo. Pode gerir os meios da sua área e definir, acompanhar e controlar o respectivo orçamento. Promove a imagem do Grupo e pode representá-lo quando solicitado.	Formação superior na área de actividade complementada com curso de pós-graduação.
Quadro superior — nível de desenvolvimento III.	Realiza um trabalho orientado para a consecução da estratégia de médio e longo prazo, com vista a orientar a actividade do Grupo. Possui um elevado domínio de conhecimentos de uma área de negócio ou instrumental ou de suporte que lhe permite prestar aconselhamento ao conselho de administração nos processos de tomada de decisão. Pode assegurar a representatividade e a gestão de empresas do Grupo ou do próprio Grupo.	Formação superior na área de actividade complementada com mestrado e ou MBA.

## ANEXO II-B

### Síntese de funções tipo/categorias e níveis de desenvolvimento

Áreas de conhecimento	Funções tipo/categoria	Níveis de desenvolvimento/carreiras
1 — Manutenção de infra-estruturas e apoio aos serviços ...	1.1 — Assistente de manutenção de infra-estruturas. 1.2 — Assistente de apoio aos serviços .....	ND1/ND2/ND3 ND1/ND2/ND3
2 — Artes visuais .....	2.1 — Assistente de artes visuais .....	ND1/ND2/ND3
	2.2 — Técnico de artes visuais .....	ND1/ND2/ND3
	2.3 — Técnico de grafismo .....	ND1/ND2/ND3
	2.4 — Técnico de cenografia .....	ND1/ND2/ND3
3 — Manutenção técnica .....	3.1 — Assistente de comunicações .....	ND1/ND2/ND3
	3.2 — Electricista .....	ND1/ND2/ND3
	3.3 — Técnico de comunicações .....	ND1/ND2/ND3
	3.4 — Técnico de electrónica .....	ND1/ND2/ND3
4 — Sistemas de informação e <i>multimedia</i> .....	4.1 — Técnico de plataformas <i>multimedia</i> .....	ND1/ND2/ND3
	4.2 — Técnico de sistemas de informação .....	ND1/ND2/ND3
5 — Operação e sistemas .....	5.1 — Assistente de operações .....	ND1/ND2/ND3
	5.2 — Técnico de imagem .....	ND1/ND2/ND3
	5.3 — Técnico de som .....	ND1/ND2/ND3
	5.4 — Técnico de iluminação .....	ND1/ND2/ND3
	5.5 — Técnico de sistemas áudio-visuais .....	ND1/ND2/ND3
	5.6 — Técnico de gestão de sistemas .....	ND1/ND2
	5.7 — Editor de imagem .....	ND1/ND2/ND3
6 — Produção de programas .....	6.1 — Assistente de programas/informação ...	ND1/ND2/ND3
	6.2 — Técnico de planeamento e gestão de meios.	ND1/ND2/ND3
	6.3 — Locutor/apresentador .....	ND1/ND2/ND3
	6.4 — Sonorizador .....	ND1/ND2
	6.5 — Técnico de promoção de programas ....	ND1/ND2/ND3
	6.6 — Técnico de gestão de emissão .....	ND1/ND2
	6.7 — Produtor .....	ND1/ND2/ND3
	6.8 — Realizador .....	ND1/ND2/ND3
7 — Jornalismo .....	7.1 — Jornalista — repórter .....	ND1/ND2/ND3/ND4
	7.2 — Jornalista — redactor .....	ND1/ND2/ND3/ND4/ND5
8 — Documentação e arquivo .....	8.1 — Assistente de documentalista .....	ND1/ND2
	8.2 — Documentalista .....	ND1/ND2/ND3
9 — Administrativa e similares .....	9.1 — Técnico administrativo .....	ND1/ND2/ND3/ND4



Áreas de conhecimento	Funções tipo/categoria	Níveis de desenvolvimento/carreiras
10 — Gestão .....	10.1 — Especialista ..... 10.2 — Quadro ..... 10.3 — Quadro superior .....	ND1/ND2/ND3 ND1/ND2/ND3 ND1/ND2/ND3

## ANEXO II-C

### Reenquadramento de subfamílias e funções

As anteriores subfamílias profissionais/funções são enquadradas nas novas funções tipo/categorias, nos termos constantes do seguinte quadro:

Áreas de conhecimento	Anteriores subfamílias profissionais/RTP (níveis do AE)	Anteriores funções/RDP (níveis do AE)	Novas funções tipo/categorias	Níveis de desenvolvimento/carreiras
1 — Manutenção de infra-estruturas e apoio aos serviços.	Carpinteiro — níveis 4, 5, 6 e 8 Pedreiro — níveis 4, 5, 6 e 8 ... Pintor — níveis 4, 5, 6 e 8 .....	Artífice — níveis 3, 4 e 5...	1.1 — Assistente de manutenção de infra-estruturas.	ND1 ND2 ND3
	Motorista — níveis 5, 6 e 8 .... Auxiliar de serviços — níveis 1, 2 e 3. Mecânico de auto — níveis 6 e 8	Fiel de armazém — níveis 3, 4 e 5. Motorista — níveis 3, 4 e 5 Motorista coordenador de tráfego — níveis 4 e 5. Auxiliar de serviços — níveis 1, 2 e 3. Auxiliar de cozinha/refeitório — níveis 1, 2 e 3. Trabalhador de limpeza — níveis 1 e 2. Cozinheiro — níveis 2, 3, 4 e 5. Telefonista — níveis 3, 4 e 5 Encarregado de refeitório/bares — níveis 4, 5 e 6. Rececionista — níveis 4 e 5	1.2 — Assistente de apoio aos serviços.	ND1 ND2 ND3
2 — Artes visuais .....	Assistente de camarins — níveis 2 e 3. Assistente de adereços — níveis 3, 4 e 5. Aderecista — níveis 4, 5, 6 e 8		2.1 — Assistente de artes visuais.	ND1 ND2 ND3
	Perfilista — níveis 6, 8 e 9 .....		2.2 — Técnico de artes visuais.	ND1 ND2 ND3
	Desenhador gráfico — níveis 7 e 9. Editor gráfico — níveis 9, 10 e 11 Planificador gráfico — níveis 9, 11 e 12. Webdesigner — fora do AE ....		2.3 — Técnico de grafismo	ND1 ND2 ND3
	Assistente de cenografia — níveis 7, 9 e 10.		2.4 — Técnico de cenografia.	ND1 ND2 ND3
3 — Manutenção técnica .....	Mecânico de antenas — níveis 5, 6 e 7.	Mecânico de antena — níveis 5, 6 e 7.	3.1 — Assistente de comunicações.	ND1 ND2 ND3
	Electricista — níveis 7, 9 e 10	Electricista — níveis 4, 5 e 6	3.2 — Electricista .....	ND1 ND2 ND3
			3.3 — Técnico de comunicações.	ND1 ND2 ND3

Áreas de conhecimento	Anteriores subfamílias profissionais/RTP (níveis do AE)	Anteriores funções/RDP (níveis do AE)	Novas funções tipo/categorias	Níveis de desenvolvimento/ carreiras
	Técnico de electrónica — níveis 8, 9, 10, 11, 12 e 13. Mecânico de precisão — níveis 8, 9, 10 e 11.	Técnico de electrónica — níveis 6, 7, 9, 10 e 11.	3.4 — Técnico de electrónica.	ND1 ND2 ND3
4 — Sistemas de informação e <i>multimedia</i> .	Operador <i>multimedia</i> — fora do AE. Produtor de conteúdos <i>multimedia</i> — fora do AE. Fotógrafo — níveis 7 e 9 . . . . .		4.1 — Técnico de plataformas <i>multimedia</i> .	ND1 ND2 ND3
	Analista de informática — níveis 10, 12 e 13. Operador de informática — níveis 7 e 9. Administrador de sistemas — fora do AE.	Coordenador de projectos informáticos — níveis 9, 10, 11 e 12. Analista programador de informática — níveis 8, 9, 10, 11 e 12. Gestor de sistemas informáticos — níveis 7, 8, 9, 10, 11 e 12. Operador de sistemas informáticos — níveis 5 e 6.	4.2 — Técnico de sistemas de informação.	ND1 ND2 ND3
5 — Operação e sistemas . . . . .	Assistente de operações — níveis 5, 6 e 7.		5.1 — Assistente de operações.	ND1 ND2 ND3
	Operador de imagem — níveis 7, 8, 9, 10, 11 e 12. Operador de tratamento de imagem — níveis 7, 9, 10, 11 e 12.		5.2 — Técnico de imagem	ND1 ND2 ND3
	Operador de áudio — níveis 7, 8, 9, 10, 11 e 12.	Técnico de som — níveis 6, 7, 9, 10 e 11.	5.3 — Técnico de som . . .	ND1 ND2 ND3
	Operador de iluminação — níveis 7, 8, 9, 10, 11 e 12.		5.4 — Técnico de iluminação.	ND1 ND2 ND3
	Operador — aprendizagem . . . . Operador de TV — fora do AE		5.5 — Técnico de sistemas áudio-visuais.	ND1 ND2 ND3
	Operador de continuidade — níveis 7, 9, 10, 11 e 12. Operador de continuidade e supervisão de emissão — níveis 9, 10 e 11. Operador de centro de comutações e coordenação técnica — níveis 7, 9, 10, 11 e 12.		5.6 — Técnico de gestão de sistemas.	ND1 ND2
	Editor — níveis 9, 10 e 11 . . . . . Operador de registo e edição — níveis 7, 8, 9, 10, 11 e 12. Operador de montagem de filmes — níveis 6, 8 e 9.		5.7 — Editor de imagem . . .	ND1 ND2 ND3
6 — Produção de programas . . . .	Assistente de programas/realização — níveis 7, 8, 9 e 10. Assistente de informação — níveis 7, 8, 9 e 10. Secretário de programas/anotador — níveis 7, 8, 9 e 10. Técnico organização e planeamento — níveis 7, 9, 10 e 11.	Secretário de produção/realização — níveis 5, 6 e 7. Assistente de produção/realização — níveis 6 e 7. Secretário de redacção — níveis 5, 6 e 7. Assistente de continuidade — níveis 6, 7 e 8. Assistente musical — níveis 6 e 7.	6.1 — Assistente de programas/informação.	ND1 ND2 ND3

Áreas de conhecimento	Anteriores subfamílias profissionais/RTP (níveis do AE)	Anteriores funções/RDP (níveis do AE)	Novas funções tipo/categorias	Níveis de desenvolvimento/ carreiras
	Técnico de organização e planeamento — níveis 7, 9, 10 e 11.		6.2 — Técnico de planeamento e gestão de meios.	ND1 ND2 ND3
	Apresentador — níveis 10 e 11 Locutor — níveis 8 e 9 . . . . .	Locutor — níveis 6, 7, 8, 9 e 10. Tradutor-locutor — níveis 6, 7, 8, 9 e 10.	6.3 — Locutor/apresentador.	ND1 ND2 ND3
		Sonorizador — níveis 7, 9, 10 e 11.	6.4 — Sonorizador . . . . .	ND1 ND2
			6.5 — Técnico de promoção de programas.	ND1 ND2 ND3
	Regente de emissão — níveis 9, 10, 11 e 12.		6.6 — Técnico de gestão de emissão.	ND1 ND2
	Produtor — níveis 10, 11, 12, 13 e 14. Produtor <i>multimedia</i> — níveis 7, 9, 10 e 11.	Produtor — níveis 7, 9 e 10	6.7 — Produtor . . . . .	ND1 ND2 ND3
7 — Jornalismo . . . . .	Jornalista — níveis 9, 10, 11, 12, 13 e 14.	Jornalista — níveis 7, 9, 10, 11 e 12.	6.8 — Realizador . . . . .	ND1 ND2 ND3
			Realizador — níveis 7, 9, 10, 11 e 12. Gestor de programas — níveis 12, 13 e 14.	
			7.1 — Jornalista — repórter.	ND1 ND2 ND3 ND4
8 — Documentação e arquivo . . .	Arquivista — níveis 4, 5 e 6 . . . .	Assistente de documentalista — níveis 4 e 5.	7.2 — Jornalista — redactor.	ND1 ND2 ND3 ND4 ND5
	Documentalista — níveis 7, 8 e 9	Documentalista — níveis 6, 7 e 8.	8.2 — Assistente de documentalista.	ND1 ND2
9 — Administrativa e similares . . .	Operador litógrafo — níveis 4, 5, 6 e 8. Técnico administrativo — níveis 6, 7, 8, 9 e 10. Secretário — níveis 7, 9 e 10 . . . Técnico de organização e planeamento — níveis 7, 9, 10 e 11. Operador de laboratório cinematográfico — níveis 7, 8, 9, 10 e 11.	Técnico administrativo — níveis 6, 7, 9 e 10. Tesoureiro — níveis 5, 6, 7, 9 e 10. Secretário — níveis 5, 6 e 7 Assistente de relações públicas — níveis 5, 6 e 7. Supervisor — níveis 7, 9 e 10	8.1 — Documentalista . . . .	ND1 ND2 ND3
			9.1 — Técnico administrativo.	ND1 ND2 ND3 ND4
10 — Gestão . . . . .	Técnico de enfermagem/enfermeiro — níveis 8, 9, 11 e 12.	Enfermeiro — níveis 6 e 7	10.1 — Especialista . . . . .	ND1 ND2 ND3

Áreas de conhecimento	Anteriores subfamílias profissionais/RTP (níveis do AE)	Anteriores funções/RDP (níveis do AE)	Novas funções tipo/categorias	Níveis de desenvolvimento/ carreiras
	Técnico — níveis 9, 10, 11, 12, 13 e 14. Técnico superior/engenheiro técnico — níveis 9, 10, 11, 12, 13 e 14. Técnico superior/licenciado — níveis 10, 11, 12, 13, 14 e 15. Consultor — níveis 15 e 16 ....	Desenhador — níveis 5, 6 e 7  Técnico — níveis 8, 9, 10, 11 e 12.  Engenheiro técnico — níveis 8, 9, 10, 11 e 12. Técnico superior — níveis 9, 10, 11 e 12. Consultor jurídico — níveis 9, 10, 11 e 12. Engenheiro — níveis 9, 10, 11 e 12.  Assessor — níveis 11 e 12	10.2 — Especialista .....          10.3 — Quadro superior ...	ND1 ND2 ND3          ND1 ND2 ND3

### ANEXO III

Tabela salarial

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
	650,0	680,0	710,0	732,5	755,0	777,5	800,0	825,0	850,0	875,0	900,0	927,5	955,0	982,5	1010,0	1040,0	1070,0	1100,0	1132,5	1165,0	1200,0	1235,0	1270,0	1307,5	1345,0	1385,0	1425,0	1467,5	1510,0	1555,0	1600,0	1647,5	1695,0	1745,0	1795,0	1850,0	1905,0	1960,0	2020,0	2080,0	2140,0	2205,0	2270,0	2345,0	2425,0	2505,0	2590,0	2670,0	2760,0	2850,0	2940,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	3040,0	304

Pela USI — União dos Sindicatos Independentes:

*Afonso Pires Diz*, coordenador.  
*Manuel Martins*, mandatário.  
*João Manuel Sobreira Diogo*, mandatário.

Pelo SITIC — Sindicato Independente dos Trabalhadores da Indústria e Comunicações:

*António José de Jesus Pombo*, mandatário.  
*Pedro Jorge Rodrigues Duarte*, mandatário.  
*Maria Alexandra Coles G. Silva Fraga*, mandatária.

Pelo CGSI — Confederação Geral dos Sindicatos Independentes:

*António José de Jesus Pombo*, mandatário.  
*Grasiela Maria de Oliveira Pereira da Costa Rodrigues*, mandatária.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro*, mandatário.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, por si e em representação dos seguintes sindicatos:

SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos;  
Sindicato dos Economistas;  
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;  
Sindicato dos Engenheiros do Norte:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

*Maria João Teixeira Leite Dias Ribeiro*, mandatária.  
*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

Pelo SPEUE — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia:

*José de Lima Barbosa*, mandatário.  
*João Manuel Granjo Machado Lima*, mandatário.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

*Sofia Maria Tenório Ferreira Guimarães*, mandatária.  
*Ana Cristina Malheiros Falâncio*, mandatária.  
*António Manuel Ganhão Ferreira*, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

*José Manuel Gonçalves Dias de Sousa*, mandatário.

### Declaração

Para os devidos efeitos declara-se que a USI — União dos Sindicatos Independentes tem como seu filiado o SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal, outorgante do 1.º ACT da Rádio Televisão de Portugal, assinado no dia 17 de Fevereiro de 2005.

17 de Fevereiro de 2005. — O Conselho Coordenador: *Afonso Pires Diz*, coordenador — *Fernando Fonseca*, tesoureiro.

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a CGSI — Confederação Geral dos Sindicatos Independentes representa o sindicato seu filiado SNPL — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados na assinatura do acordo colectivo de trabalho para o Grupo Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A.

20 de Janeiro de 2005. — *Grasiela Maria de Oliveira Pereira da Costa Rodrigues*, coordenadora geral — *António Eduardo Inácio*, tesoureiro — *Carla Maria Correia Nabais*, vogal.

Depositado em 7 de Abril de 2005, a fl. 88 do livro n.º 10, com o n.º 70/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## ACT entre a BRISA, Auto-Estradas de Portugal, S. A., e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros — Revisão global.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território continental português e obriga, por um lado, as empresas suas subscritoras e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias nele previstas e que são representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º de Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, estão abrangidos pelo presente ACT 2702 trabalhadores e 6 empregadores.

3 — As empresas signatárias do presente ACT desenvolvem as seguintes actividades:

BRISA, Auto-Estradas de Portugal, S. A. — construção, conservação e exploração de auto-estradas e respectivas áreas de serviço — CAE 45230;  
Via-Verde de Portugal, Gestão de Sistemas Electrónicos de Cobranças, S. A. — serviços de gestão de sistemas electrónicos de cobrança, por utilização de infra-estruturas viárias e de outras utilizadas por viaturas automóveis — CAE 74140;

BRISA, Assistência Rodoviária, S. A. — serviços a utentes de vias rodoviárias — CAE 74842;

BRISA, Access Electrónica Rodoviária, S. A. — serviços de fornecimento, instalação, colocação em serviço e manutenção de equipamentos e sistemas electrónicos para utilização em infra-estruturas rodoviárias — CAE 50200;

BRISA, Conservação de Infra-estruturas, S. A. — serviços de conservação de infra-estruturas rodoviárias, ferroviárias e urbanas — CAE 74202;

BRISA, Engenharia e Gestão, S. A. — serviços de gestão, coordenação e elaboração de estudos e projectos e engenharia de gestão, realização e condução de processos expropriativos e de fiscalização da construção e gestão de contratos de obras particulares e de obras públicas — CAE 74202.

4 — O presente ACT abrangerá, cumpridos os formalismos legais necessários, todas as empresas do grupo BRISA que se venham a constituir para desenvolverem actividades directamente ligadas à construção, reparação e exploração de auto-estradas e em que o grupo seja maioritário.

5 — O presente ACT revê e altera o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2002, com as alterações introduzidas em 2003 (*Bole-*

*tim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2003) e em 2004 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2004).

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1 — O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 12 meses.

2 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária directa produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência mínima de, pelo menos, três meses em relação ao termo do prazo de vigência previsto no n.º 1 e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

## CAPÍTULO II

### **Actividade sindical no interior das empresas**

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### **Actividade sindical nas empresas — Disposições gerais**

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais e intersindicais, nos termos da lei.

2 — Os trabalhadores que sejam membros da direcção ou órgão equivalente de uma associação sindical dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de quatro dias.

3 — Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de cinco horas, ou de oito horas tratando-se de delegados que façam parte da comissão intersindical de delegados das empresas.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Reuniões**

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

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical de delegados das empresas ou, não se encontrando esta constituída, pela comissão de delegados sindicais respectiva; neste último caso, o limite de quinze horas por ano reportar-se-á a cada trabalhador individualmente considerado.

3 — As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, são obrigadas a comunicar ao empregador ou a quem o represente e aos trabalhadores interessados, com antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias nos locais existentes para o efeito, nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 6.<sup>a</sup>

4 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, podem participar nas reuniões, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Competência dos delegados sindicais**

Os delegados sindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Direitos e garantias dos delegados sindicais**

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

2 — Os locais de afixação serão reservados pelo empregador ou por quem o representa, ouvidos os delegados sindicais adstritos ao respectivo estabelecimento.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de exercer, no âmbito das suas atribuições, actividade sindical no interior da empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança.

4 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Instalação das comissões**

O empregador obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquele ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções, de acordo com o disposto na lei.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais**

1 — A direcção interessada deverá comunicar, com o mínimo de um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso

de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao 1.º dia em que faltarem.

2 — Os membros da direcção ou órgão equivalente das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Número de delegados por sindicato

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos crédito de horas e reconhecidos os direitos e garantias previstos na lei é determinado da forma seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados 6;
- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da seguinte fórmula:

$$6 + \left( \frac{n - 500}{200} \right)$$

representando  $n$  o número de trabalhadores sindicalizados.

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

3 — As direcções dos sindicatos comunicarão ao empregador, ou a quem as suas vezes fizer, a identificação dos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

### CAPÍTULO III

#### Admissão, preenchimento de vagas e carreiras profissionais

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

1 — Só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as condições específicas previstas neste ACT.

2 — O preenchimento de vagas far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores das empresas, incluindo os contratados a tempo parcial e os contratados em regime de trabalho temporário, que reúnam as condições exigidas pelo perfil da função; os avisos deverão ser afixados nos locais de trabalho habituais, com antecedência não inferior a 10 dias úteis em relação à data estabelecida para o termo da recepção das candidaturas.

Antes de recorrer a recrutamento externo, o empregador deverá dar ainda prioridade no preenchimento de vagas a trabalhadores ao seu serviço, em regime de

prestação de serviços, com perfil adequado para as respectivas funções.

3 — Ficando deserto o concurso interno, ou se os concorrentes não reunirem as condições exigidas, recorrerá o empregador ao recrutamento externo, dando prévio conhecimento à comissão de trabalhadores ou, na falta desta, à comissão intersindical de delegados das empresas.

4 — Toda e qualquer admissão para o quadro da empresa será precedida de exame médico adequado, sendo os respectivos custos suportados pelo empregador.

5 — O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo o original para a empresa e o duplicado para o trabalhador, onde constará nomeadamente a categoria profissional a desempenhar, o local de trabalho, a remuneração de base mensal e a duração do período normal de trabalho.

6 — A falta ou insuficiência do documento referido no número anterior não afecta, contudo, a validade do contrato de trabalho.

7 — O empregador obriga-se a contratar directamente trabalhadores que, ao abrigo do contrato de utilização de trabalho temporário celebrado com empresas prestadoras desse serviço, venham a trabalhar para ele durante mais de 12 meses consecutivos, desde que reúnam as condições específicas de admissão previstas no anexo II.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Carreiras profissionais

1 — O empregador deve desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação, rotação e de acesso a funções mais qualificadas, dentro da mesma profissão, em ordem a assegurar condições para desenvolvimento de carreiras profissionais abertas a todos os trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades.

2 — As condições específicas de admissão e progressão nas carreiras profissionais são definidas no anexo II.

3 — O empregador poderá não exigir as habilitações literárias mínimas previstas no ACT para a progressão nas carreiras profissionais em relação a trabalhadores já no mesmo integrados em 1989 e proporcionar a possibilidade de progressão aos que reúnam, nomeadamente pela experiência adquirida e pela formação prestada pelas empresas, as condições exigidas para um bom exercício de funções mais qualificadas, comprovadas por testes psicotécnicos e outros exames adequados.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Classificação dos trabalhadores

1 — Quando os trabalhadores desempenhem, com carácter de regularidade, tarefas que correspondam a diferentes categorias, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as tarefas que vinham a desempenhar.

2 — O empregador só pode baixar a categoria profissional do trabalhador por estrita necessidade deste, em caso de acidente ou doença, como forma de lhe possibilitar a manutenção do contrato de trabalho, com o seu acordo escrito e parecer prévio do respectivo sindicato.

3 — O empregador não pode atribuir categorias profissionais não previstas neste ACT, sem prejuízo de quando tal se tornar necessário, poder recorrer à comissão paritária, nos termos da cláusula 83.<sup>a</sup>, para criação de novas categorias.

4 — Os cargos de direcção e de chefia de serviços directamente dependentes da administração e, bem assim, os cargos ou funções cuja natureza pressuponha uma efectiva relação de confiança, nomeadamente as de secretariado pessoal ou funcional de titulares de cargos de administração, de direcção ou de chefia de serviços, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — A admissão de trabalhadores eventuais e contratados a termo fica sujeita ao regime legal respectivo.

2 — Os trabalhadores contratados a termo têm o direito de preferência, em igualdade de condições, na admissão de trabalhadores para o quadro permanente das empresas.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Salvo se o contrário for expressamente previsto no contrato individual de trabalho e constar do documento a que se refere o n.º 5 da cláusula 10.<sup>a</sup>, a admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental pelos períodos estabelecidos no anexo II deste ACT.

2 — Considera-se nula e de nenhum efeito qualquer cláusula do contrato individual de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que os previstos neste ACT.

3 — Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4 — Porém, tendo o período experimental duração superior a 60 dias, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

5 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

O empregador é obrigado a enviar aos sindicatos, até 31 de Maio de cada ano, cópia dos quadros de pessoal, bem como a afixá-los em local visível e apropriado de todas as instalações fixas das empresas, durante, pelo

menos, 45 dias, na parte respeitante ao pessoal das respectivas instalações.

## CAPÍTULO IV

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — O empregador e o trabalhador, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa fé.

2 — Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção de maior produtividade, bem como na formação humana, profissional e social do trabalhador.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

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

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste ACT e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- h) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- i) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.
- j) Facultar ao trabalhador elementos do seu processo individual, sempre que aquele o solicite justificadamente;
- l) Passar certificados de que o trabalhador, justificadamente, careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- m) Nas relações reguladas pelo ACT deve ser observado o princípio da não discriminação baseada na ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas e sindicalização;



- n) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija.

2 — O empregador deve prestar às associações sindicais outorgantes as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste ACT.

3 — O empregador deve prestar igualmente aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em reclamações ou queixas que apresentem, decidindo, se for caso disso, sobre as questões suscitadas. A resposta deve ser prestada, se possível, em prazo não superior a 30 dias.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

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

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste ACT e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;
- c) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- d) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pela empresa;
- e) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade da empresa e da qualidade de serviço, desde que se encontrem convenientemente assegurados os meios apropriados para o efeito;
- f) Frequentar as acções de formação profissional a que se refere a alínea e) e g) do n.º 1 da cláusula anterior e procurar obter, no âmbito delas, o melhor aproveitamento;
- g) 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;
- h) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- i) 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;
- j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como

despedi-los, aplicar-lhes outras sanções ou tratá-los desfavoravelmente por causa desse exercício;

- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo os casos previstos na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e o disposto neste ACT, ou quando haja acordo;
- e) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- f) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- g) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
- h) Baixar a retribuição dos trabalhadores, salvo o previsto na lei e no presente ACT;
- i) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pelas empresas ou por elas indicados;
- j) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;
- l) Transferir o trabalhador para outro posto de trabalho de conteúdo profissional significativamente diferente, salvo acordo das partes ou se daí não resultarem afectados direitos dos trabalhadores.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Quotizações sindicais

O empregador obriga-se a deduzir nos salários e a enviar aos sindicatos respectivos, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores neles sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução ou tiverem solicitado expressamente tal dedução e envio.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Duração e organização do tempo de trabalho — princípios gerais

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo do período normal de trabalho diário e dos intervalos de descanso.

2 — Compete ao empregador a organização temporal do trabalho, nomeadamente o estabelecimento dos horários que melhor se adequem às diferentes actividades e ou instalações, dentro do quadro normativo fixado na lei e no ACT.

3 — Sempre que o empregador pretenda proceder a alterações não individuais na organização temporal do

trabalho, deverá ouvir previamente, de acordo com a lei, as estruturas representativas dos trabalhadores.

4 — Quando qualquer trabalhador mude, com carácter definitivo ou temporário, de regime de organização temporal de trabalho, ou para outras instalações ou actividade, fica sujeito às condições genéricas nestas aplicáveis ao grupo profissional a que pertença, nomeadamente em relação à duração e horário de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — Em laboração contínua nenhum trabalhador pode mudar de regime de trabalho (turnos, horários fixos completos e horários a tempo parcial em dias úteis ou de fim de semana), sem o seu acordo expresso.

6 — O período normal de trabalho não poderá ser superior a trinta horas e trinta minutos ou a quarenta horas semanais, de acordo com os horários em vigor por grupos profissionais e ou por actividades e instalações.

7 — São previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:

- a) Horário fixo aquele em que as horas de início e de termo do período normal de trabalho, bem como as de intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas;
- b) Horário de turnos — aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários que se sucedam 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 para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;
- c) Horário flexível — aquele em que a duração do período normal de trabalho diário, bem como as horas do seu início e termo e dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;
- d) Isenção de horário de trabalho — aquele em que os trabalhadores não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, não se compreendendo nele os dias de descanso semanal e os feriados.

8 — Sempre que nas mesmas instalações e em postos de trabalho idênticos, nomeadamente em actividades de laboração contínua, vigorem simultaneamente regimes de horários fixos e de horários por turnos, a cada um deles aplicar-se-ão as normas específicas previstas neste ACT, só podendo haver mudança individual de regime ou modalidade de turno com a anuência do trabalhador, formalizada pelas partes em acordo escrito.

9 — O empregador deve facilitar a passagem para horários fixos, se a mesma se mostrar compatível com a normalidade de funcionamento dos serviços, caso os tenham estabelecidos no mesmo local e para a respectiva categoria profissional; para este efeito, apreciará os pedidos formulados nesse sentido pelos trabalhadores de turno, privilegiando os que comprovarem motivos de saúde, os mais idosos e os que estejam há mais anos nesse regime, por esta ordem.

10 — Os trabalhadores de três turnos que passem para um regime de trabalho normal ou de dois turnos,

por iniciativa e no interesse exclusivo do empregador ou por incapacidade temporária ou permanente resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, manterão o subsídio de turno que vinham auferindo, ou a diferença entre este e o que for aplicável ao novo regime de turnos que passem a praticar, sendo esses valores absorvidos gradualmente pelos aumentos salariais de modo a que essa absorção não exceda:

- a) 30 % no 1.º aumento;
- b) 35 % no 2.º aumento;
- c) 35 % no 3.º aumento.

11 — Os trabalhadores que trabalhem ininterruptamente em equipamentos com visor devem suspender o trabalho por pausas de dez minutos no fim de cada duas horas de trabalho consecutivas, as quais serão consideradas, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efectivo.

12 — O tempo gasto pelos trabalhadores fora dos seus períodos normais de trabalho, nas suas deslocações a tribunais, para prestarem depoimento como testemunhas apresentadas pelas empresas ou, em acções judiciais originadas por violações no pagamento de taxas de portagem (n.º 5 da base XVIII do Decreto-Lei n.º 294/97), pelo Ministério Público ou directamente convocados pelos juizes, é, para todos os efeitos previstos neste ACT, tratado como se de trabalho suplementar se tratasse.

13 — Sem prejuízo do intervalo mínimo de doze horas entre períodos normais de trabalho, é garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivo, excepto nas situações previstas na lei.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Regime de horários fixos

1 — Salvo o disposto no número seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição não inferior a uma hora, nem superior a duas horas e meia, o qual deverá ser fixado de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas seguidas de trabalho.

2 — Nos horários fixos estabelecidos em actividades e postos de trabalho de laboração contínua, o intervalo pode ser reduzido até trinta minutos, mas sempre com início e termo predeterminados para cada trabalhador, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos intercalares para descanso, considerados como tempo de serviço efectivo, de duração e frequência irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da actividade em que estes se inserem.

3 — Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar dos trabalhadores a que se refere o n.º 2 são, respectivamente, o domingo e o sábado; no entanto, por acordo das partes, podem ser fixados dias diferentes para o efeito.

## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### Regime de horário por turnos

1 — Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

- a) Quatro turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- b) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- c) Três turnos com uma folga fixa e outra variável;
- d) Três turnos com duas folgas fixas;
- e) Dois turnos com duas folgas variáveis;
- f) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável;
- g) Dois turnos com duas folgas fixas.

2 — O empregador obriga-se a afixar quadrimestralmente, com a antecedência mínima de 15 dias, as escalas de turno, sempre que surja a necessidade de alterações ou ajustamentos às escalas anuais.

3 — O período normal de trabalho não poderá exceder oito horas e trinta minutos por dia e quarenta horas por semana, estas em termos de média anual.

4 — O intervalo para refeição terá uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado como tempo de serviço efectivo sempre que o início e o termo desse período não sejam para cada trabalhador fixos e predeterminados.

5 — Os intervalos para refeições devem em qualquer dos casos recair dentro dos períodos a seguir indicados:

- a) Almoço — entre as 11 e as 14 horas;
- b) Jantar — entre as 18 horas e as 21 horas e 30 minutos (não podendo o respectivo intervalo ultrapassar esse limite máximo);
- c) Ceia — entre as 2 e as 4 horas.

6 — Sempre que a duração dos períodos normais de trabalho diários e semanais — estes em termos de média anual — não forem superiores a sete e a trinta e cinco horas, respectivamente, será permitida a prestação continuada de trabalho até seis horas consecutivas, sem prejuízo de uma pausa de cerca de quinze minutos considerada como tempo efectivo de serviço.

7 — Os trabalhadores que pratiquem sistemas de turnos com quatro dias de trabalho seguidos e dois de descanso, só poderão mudar para sistemas de turnos diferentes por iniciativa dos próprios, através de solicitação por escrito.

8 — Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições os trabalhadores podem abandonar os seus locais de trabalho.

9 — Nas centrais de comunicações e nas barreiras de portagem, os operadores de comunicações e os operadores principais de posto de portagem, respectivamente, exercendo funções com períodos intermitentes de actividade, não poderão abandonar os seus postos de trabalho para tomarem as refeições, e o período de descanso, não inferior a trinta minutos, poderá ser repartido, excepto quando houver trabalhadores em sobreposição ou se for possível, sem grande prejuízo dos serviços, proceder-se à sua substituição.

10 — Quando as refeições não puderem comprovadamente ser tomadas no período fixo predeterminado ou dentro dos limites e condições previstas nas alíneas anteriores, o trabalho prestado no tempo de refeição é considerado como trabalho suplementar.

11 — Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, as empresas obrigam-se a facultar um local adequado para esse efeito.

12 — Nenhum trabalhador poderá ser mudado do turno para que está escalado senão após um período de descanso nunca inferior a vinte e quatro horas, excepto nas situações previstas no número seguinte.

13 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelo empregador e não originem a violação de normas legais imperativas. Serão recusados os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho no 2.º dia de descanso semanal (descanso obrigatório) ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 0 às 24 horas). As trocas pedidas pelos trabalhadores não dão direito a qualquer pagamento suplementar.

14 — O trabalhador com mais de 55 anos de idade, ou que tenha trabalhado em regime de três turnos durante mais de quinze anos, que pretenda passar a um regime de horário normal ou de dois turnos deverá solicitá-lo por escrito ao empregador. O atendimento dessa solicitação dependerá da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Possibilidade de colocação do trabalhador em regime de horário normal ou de dois turnos, na mesma profissão ou noutra em que possa ser reconvertido;
- b) Possibilidade de preenchimento da vaga em regime de três turnos por trabalhador das empresas ou por recrutamento externo.

15 — Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador analisará os fundamentos concretos de cada uma das pretensões dos interessados, conferindo prioridade aos trabalhadores mais idosos e ou com maior número de anos de serviço em regime de turnos, salvo nos casos em que razões mais relevantes relacionadas com aqueles fundamentos devam prevalecer sobre este critério.

16 — Qualquer trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar em regime de turnos deverá passar ao regime de horário normal.

16.1 — A comprovação a que se refere o corpo deste número far-se-á mediante parecer favorável quer do médico das empresas quer do médico do trabalhador.

16.2 — Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, recorrer-se-á a um terceiro médico designado de comum acordo entre o empregador e o trabalhador, caso em que o respectivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

16.3 — Não havendo regime de trabalho normal para a sua profissão ou categoria profissional, o empregador procurará reconvertê-lo para outra profissão ou cate-

goria profissional para que o trabalhador tenha aptidão e capacidade física e em que se verifiquem vagas.

16.4 — Não sendo possível efectivar a solução preconizada no subnúmero anterior, o empregador deverá proporcionar ao trabalhador uma pré-reforma, em termos que serão negociados caso a caso.

16.5 — O disposto neste n.º 16 e respectivos subnúmeros terá em vista evitar que se opere a caducidade do contrato, em consequência das impossibilidades acima previstas.

17 — Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua não poderão abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu período normal, sem que sejam substituídos, devendo, porém, o empregador providenciar para que, em cada caso, sejam tomadas as medidas necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Regime de horários flexíveis**

1 — Pode o empregador, em relação a postos de trabalho que o permitam e sem prejuízo do bom funcionamento dos serviços, estabelecer horários flexíveis.

2 — Os trabalhadores não poderão prestar mais de oito horas e trinta minutos de trabalho normal em cada dia, nem o intervalo de descanso pode ser inferior a uma hora.

3 — Os períodos de trabalho fixos obrigatórios a observar no regime de horário flexível devem ser estabelecidos de acordo com as necessidades e conveniências dos serviços, até ao limite de cinco horas e trinta minutos.

4 — Os horários flexíveis só poderão ser alterados depois de ouvidas sobre o assunto as organizações sindicais subscritoras do ACT, comissões intersindicais e comissão de trabalhadores, por esta ordem.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Trabalho a tempo parcial**

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável, designadamente em relação a idêntico tipo de trabalho e consideradas a antiguidade e a qualificação técnica ou profissional.

2 — O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, dele devendo constar necessariamente a actividade a desenvolver, o horário de trabalho e a retribuição.

3 — O trabalhador admitido em regime de trabalho a tempo parcial goza de preferência no preenchimento de vaga em regime de tempo completo para o exercício das mesmas funções, devendo ser levado em consideração a qualificação técnica ou profissional.

4 — Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias de carácter geral previstos no presente ACT ou praticados nas empresas.

A remuneração mensal e todas as prestações pecuniárias directas, com excepção do subsídio de refeição regulado na cláusula 75.<sup>a</sup>, serão proporcionais ao tempo de trabalho convencionado, tomando-se por base os valores previstos neste ACT para o trabalho a tempo completo equivalente.

A trabalhadores a quem estiverem já a ser pagas diuturnidades com valores mais favoráveis, serão estes mantidos em relação às diuturnidades vencidas.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Regime de isenção de horário de trabalho**

Só poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que, declarando a sua concordância, exerçam cargos de direcção, de confiança, de fiscalização ou de chefia e aqueles que executem trabalhos preparatórios ou complementares que devam ser efectuados fora dos limites dos horários de trabalho normal ou cuja actividade se exerça de forma regular fora das instalações fixas da empresa e sem controlo imediato da hierarquia, bem como os quadros superiores que, pelas características das suas funções, careçam de praticar horários irregulares.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1 — Considera-se trabalho suplementar aquele que, sendo prestado fora dos períodos normais de trabalho, tiver sido, como tal, expressamente determinado ou autorizado pelo empregador, através da hierarquia competente.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, ou em casos de força maior ou quando se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa ou para a sua viabilidade.

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

4 — O trabalho suplementar prestado para se fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho fica sujeito, por trabalhador, ao limite de duzentas horas por ano.

5 — O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar, salvo quando evocando motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa, bem como nas situações em que a legislação preveja a sua proibição ou dispensa, nomeadamente deficientes, mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a dois anos e menores.

6 — Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar o seu período de trabalho, tem direito a não entrar ao serviço antes de decorridas dez horas após ter terminado o período suplementar.

7 — O trabalhador tem direito a que lhe seja fornecida ou paga uma refeição, até ao limite de uma vez e meia do valor do subsídio referido na cláusula 75.<sup>a</sup>,

sempre que preste três ou mais horas de trabalho suplementar e este coincida com as horas normais das principais refeições:

- a) Almoço — das 12 às 14 horas;
- b) Jantar — das 19 às 21 horas.

8 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar, sendo superior a três horas, seja iniciada depois das 23 horas ou termine depois das 0 horas, o empregador fornecerá ou pagará uma ceia de valor igual ao subsídio previsto na cláusula 75.<sup>a</sup>

9 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar, em antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, se inicie até às 6 horas, o empregador fornecerá um pequeno-almoço ou pagará um subsídio de valor correspondente a 25 % do subsídio de refeição previsto na cláusula 75.<sup>a</sup>

10 — Para tomar as refeições previstas no n.º 7, o trabalhador terá o direito a um intervalo não superior a meia hora. O tempo gasto para tomar a refeição será pago como tempo de trabalho suplementar sempre que não possa abandonar as instalações em que presta serviço.

11 — O empregador fica obrigado a fornecer, a assegurar ou a pagar transporte sempre que, no âmbito da matéria prevista nesta cláusula:

- a) O trabalhador preste trabalho suplementar que não seja em prolongamento ou antecipação do seu período normal de trabalho;
- b) O trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza, mesmo que o trabalho suplementar seja em antecipação ou prolongamento do seu período normal de trabalho.

12 — Se a empresa não fornecer ou não assegurar o transporte, nos termos e condições do número anterior, pagará a despesa que o trabalhador efectiva e comprovadamente suporte com o meio de transporte utilizado, desde que previamente acordado com a empresa, aplicando-se o disposto na cláusula 39.<sup>a</sup>, quando for caso disso.

Nos centros operacionais (CO) pode, em substituição do regime atrás previsto, e de acordo com a vontade expressa da maioria dos trabalhadores, ser estabelecido o valor fixo de € 2,98 por cada chamada.

13 — Não sendo o trabalho suplementar prestado em antecipação ou prolongamento do período normal, o tempo gasto no transporte, até ao limite de meia hora por percurso, será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, sem prejuízo de tratamentos específicos mais favoráveis resultantes de contratos individuais de trabalho.

14 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

15 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode ser substituído por remuneração em dobro do trabalho prestado no período correspondente à fruição desse direito.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

1 — O empregador poderá instituir regimes de prevenção que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências dos serviços.

2 — A prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a poder ocorrer, em caso de necessidade, às instalações a que pertence ou na área que lhe estiver por escala destinada.

A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil comunicação e acesso para efeito de convocação e rápida comparência no local que lhe for indicado dentro da área para que esteja escalado.

3 — Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem o seu acordo por escrito, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar pelo empregador.

4 — O período de prevenção inicia-se no fim do período normal de trabalho de sexta-feira e termina no início do período normal de trabalho da sexta-feira seguinte.

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

6 — O trabalhador procederá ao registo da anomalia verificada, bem como da actuação que teve para a sua resolução e resultados obtidos.

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado, excepto nos casos previstos nos números seguintes.

2 — Nos regimes de turnos com folgas variáveis, os dias de descanso semanal são os fixados nas respectivas escalas, nas quais se distinguirão os obrigatórios dos complementares.

O período mínimo a adicionar-se ao dia de descanso semanal obrigatório é de seis horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua cujos períodos normais de trabalho diário e semanal não excedam, respectivamente, sete e trinta e cinco horas e tenham, em média quadrimestral, pelo menos 2 dias de descanso por semana e de oito horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua com períodos normais de trabalho diários e semanais de oito e quarenta horas, respectivamente, e desde que tenham pelo menos 12 dias de descansos compensatórios, para além dos 2 dias de descanso semanal por semana em termos de média por quadrimestre.

3 — Nos regimes de turno com folgas variáveis, em cada sete dias dois terão de ser de descanso semanal, em termos de média anual.

4 — Nas situações contempladas no número anterior, um dos dias de descanso deve coincidir com um sábado ou com um domingo, no mínimo de quatro em quatro semanas.

5 — O trabalho em dia de descanso semanal obrigatório dá direito ao trabalhador a transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

6 — O disposto no número anterior não se aplica se o trabalho for em antecipação ou prolongamento de um período normal de trabalho e não exceder duas horas, excepto se num período de um mês atingir o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

7 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, que não tenha lugar em prolongamento ou em antecipação do período normal de trabalho, dará lugar a um descanso compensatório de meio período normal de trabalho, quando aquele não exceder quatro horas.

8 — O dia de descanso complementar pode, por acordo das partes, ser gozado fraccionadamente em meios dias a pedido do trabalhador ou em dia diverso do normal.

9 — À prestação de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados aplica-se o disposto na cláusula 27.<sup>a</sup>, no que se refere ao pagamento do preço das refeições e do tempo gasto para as tomar, bem como ao tempo gasto nos trajectos e no transporte.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador, prévia e expressamente autorizado pela hierarquia competente, substitua outro com categoria profissional superior, passará a receber, no mínimo, a retribuição fixada neste ACT para a categoria correspondente ao posto de trabalho de que é titular o trabalhador substituído.

2 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho

cujo titular se encontra temporariamente impedido, exercendo o substituto as funções normais correspondentes a esse posto de trabalho.

3 — Os trabalhadores que venham substituindo temporariamente e com regularidade titulares de funções mais qualificadas terão prioridade no preenchimento de vagas que ocorram para essas funções.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Alteração de profissão

1 — A mudança de profissão de um trabalhador só se poderá verificar com o seu acordo expresso.

2 — Em caso de alterações tecnológicas ou de eliminação/redução de actividade da empresa, os trabalhadores não poderão opor-se à sua reconversão e reclassificação profissionais desde que estas constituam um pressuposto para a manutenção útil do seu contrato de trabalho, obrigando-se o empregador a facultar-lhes formação adequada e a não reduzir a retribuição.

## CAPÍTULO VI

### Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1 — O local de trabalho deverá ser definido no acto de admissão de cada trabalhador.

2 — Na falta dessa definição, entende-se por local de trabalho não só a instalação da empresa a que o trabalhador se encontre adstrito, como também a área dentro da qual lhe cumpre exercer as funções que integram o seu posto de trabalho.

3 — Na gestão dos recursos humanos afectos à prestação de trabalho nas portagens, o empregador prosseguirá a prática que vêm seguindo no sentido de privilegiar a aproximação dos respectivos trabalhadores das suas residências relativamente às barreiras de portagens em que desempenhem funções.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Transferência de local de trabalho

1 — Entende-se por transferência de local de trabalho a deslocação definitiva do trabalhador para outro local, definido aquele nos termos da cláusula anterior.

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

3 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato,

tem direito à indemnização legal, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o mesmo.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos trabalhadores em caso de transferência**

1 — Verificando-se a transferência definitiva do local habitual de trabalho por iniciativa do empregador, este acordará por negociação com o trabalhador a forma de o compensar pelos prejuízos causados pela mesma, devendo ser tidos em conta os encargos que terá de suportar com a mudança e instalação da nova residência.

2 — O documento de abertura do concurso interno que possa implicar transferência do local de trabalho incluirá, obrigatoriamente, todas as condições de transferência garantidas pelo empregador aos trabalhadores que a ele concorram.

3 — A decisão de transferência definitiva do local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, salvo motivo imprevisível, sob pena de poder ser recusada pelo trabalhador.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Deslocações em serviço**

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

2 — Não se consideram retribuições as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço da empresa.

3 — As condições das deslocações em serviço são as definidas neste ACT.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos trabalhadores nas deslocações**

1 — O empregador pagará ao trabalhador as despesas directamente causadas pela deslocação, contra a apresentação dos respectivos recibos, podendo estabelecer limites máximos razoáveis para as despesas com alojamento e alimentação, bem como as despesas com actos preparatórios que sejam necessários para deslocações ao estrangeiro.

2 — Nas deslocações efectuadas a mais de 20 km do local habitual de trabalho, e em que haja pernoita, o trabalhador tem direito a uma ajuda de custo diária de montante igual a 20 % da remuneração de base correspondente aos dias completos de deslocação.

3 — Quando a deslocação, nos termos do número anterior, durar mais de 30 dias seguidos, bem como nas deslocações ao estrangeiro ou às Regiões Autónomas, aquele subsídio será de 50 %.

4 — Nas deslocações que recaiam em mais de um dia, considerar-se-ão, para o efeito de cálculo de ajuda de custo, as seguintes percentagens em relação aos dias de ida e de regresso:

Horas de partida:

Até às 13 horas — 100 %;  
Das 13 às 21 horas 75 %;  
Depois das 21 horas — 50 %.

Horas de regresso:

Até às 12 horas — não é devido;  
Das 12 às 20 horas — 75 %;  
Depois das 20 horas — 100 %.

Nas deslocações ao estrangeiro a ajuda de custo é sempre paga por inteiro.

5 — O tempo ocupado nos trajectos de ida e regresso nas deslocações no continente é, para todos os efeitos, nomeadamente os de remuneração, considerado período normal de serviço.

6 — Para efeitos de fixação dos limites a que se refere o n.º 1, a empresa procurará ter em conta, entre os parâmetros de referência relevantes para o caso, o nível de preços correntes na respectiva localidade.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Cobertura de riscos e situações especiais inerentes às deslocações**

1 — Durante as deslocações, o empregador assegurará um seguro de acidentes pessoais, bem como o pagamento de despesas com assistência médica, hospitalar e medicamentosa que, em razão do local de deslocação, não possam ser assegurados pela segurança social ou por entidade seguradora.

2 — Em casos de morte, de doença que necessariamente o exija ou de força maior relacionada com familiares, a empresa suportará todos os custos com o regresso à área da residência normal do trabalhador.

3 — O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento pelo empregador dos transportes, para que goze férias na área da sua residência habitual.

O trabalhador terá direito ao valor daqueles transportes caso opte pelo gozo das férias no local em que está deslocado, não lhe sendo, neste caso, devidas quer as ajudas de custo, quer o pagamento das despesas correspondentes ao período de férias.

4 — Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido como condição necessária para o tratamento, pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, o empregador pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5 — O tempo de viagem para o local de residência habitual e de regresso ao local de deslocação não é considerado no período de férias.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Utilização de viatura própria

As deslocações efectuadas com a utilização de viatura própria do trabalhador, quando prévia e expressamente autorizadas pela administração, obrigam o empregador a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido o valor legalmente fixado como limite de isenção para efeitos de incidência tributária.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Inactividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações do empregador para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Regime especial de deslocação

Os trabalhadores integrados em equipas de fiscalização ou em núcleos de expropriações que, por esse efeito, fiquem deslocados dos seus locais habituais de trabalho receberão, em substituição do disposto na cláusula 37.<sup>a</sup>, uma ajuda de custo igual a 35 % da remuneração de base equivalente ao período de deslocação.

### CAPÍTULO VII

#### Condições especiais de trabalho

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — O empregador está obrigado a cumprir as disposições legais referentes aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação, à protecção da maternidade e da paternidade, ao trabalho feminino, ao trabalhador-estudante e ao trabalho de menores.

2 — O empregador está obrigado a manter afixada em todos os locais de trabalho informação completa dos direitos e deveres dos trabalhadores nas matérias referidas no número anterior, por transcrição integral das respectivas disposições legais.

### CAPÍTULO VIII

#### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — Para além dos legalmente obrigatórios, são considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal ou, quando este não exista, o feriado distrital.

2 — Em substituição dos feriados de terça-feira de Carnaval e municipal poderão ser observados como

feriados quaisquer outros dias em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 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 n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 23 dias úteis.

2 — Em 2005, a duração do período de férias é aumentada em um dia, no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias, no ano a que as férias se reportam.

3 — A partir de 2006, a duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

Dois dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

Um dia de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias.

4 — Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador.

5 — O gozo das licenças por maternidade e paternidade não afecta o aumento da duração do período de férias previsto no n.º 2.

6 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a remuneração e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

7 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.



#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses**

1 — 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.

2 — Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 — 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 47.<sup>a</sup>

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

1 — O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário da entidade referida no número anterior.

4 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 — Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

6 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Regime especial para trabalhadores de turnos de laboração contínua**

1 — Em relação a trabalhadores de turnos de laboração contínua, os períodos de férias devem iniciar-se no 1.º dia que se siga ao descanso semanal previsto na respectiva escala de turno, excepto se, por acordo entre o empregador e o trabalhador, for concedido um dia de descanso extraordinário imediatamente antes do dia de início das férias.

2 — Havendo gozo interpolado das férias, nos termos do n.º 6 da cláusula anterior, cada período deve terminar, sempre que possível, num dia de descanso obrigatório previsto na respectiva escala de turno.

3 — Se da aplicação dos números anteriores se não completarem os dias úteis de férias a que cada trabalhador tenha direito, os dias em falta serão marcados em conformidade com o n.º 2 e o n.º 3 da cláusula anterior.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Efeito nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 44.<sup>a</sup> Porém, no caso das licenças de parto, não é exigido o decurso do período de seis meses para o início do gozo das férias.

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 Abril do ano civil subsequente.

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Definição de falta**

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

3 — O somatório das ausências a que se refere o número anterior caduca no final do respectivo ano civil.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Comunicação e prova das faltas**

1 — Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e prova sobre as faltas justificadas deverão obedecer às disposições seguintes:

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

Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

2 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se o empregador decidir o contrário.

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

São consideradas faltas justificadas:

Motivo	Tempo de falta	Justificação
1 — Casamento .....	Até 15 dias seguidos por altura do casamento.	Mediante apresentação de certidão ou boletim de casamento.
2 — Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro(a) com quem vivia maritalmente ou de parentes ou afins em 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, pais, padrastrós, sogros, genros e noras).	Até cinco dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste, se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Mediante apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária, ou pela autarquia local. No caso das faltas por falecimento de companheiro(a) com quem vivia maritalmente, deverá ainda este facto ser atestado pela junta de freguesia.
3 — Falecimento de outro parente, ou afim de linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste.	
4 — Prestação de provas de avaliação em estabelecimento de ensino.	Dois dias para a prova escrita e mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, com o máximo de quatro dias por disciplina. O que for considerado indispensável .....	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.
5 — Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais.		No caso de doença, apresentação de baixa da segurança social, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico da empresa.
6 — Assistência inadiável e imprescindível a membro do seu agregado familiar.	Até 15 dias por ano, acrescendo mais um dia por cada filho, adoptado ou enteado, além do primeiro.	As faltas deverão ser justificadas por declaração médica que refira ser urgente e inadiável a assistência familiar a prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico da empresa.
7 — Deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor.	Até quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, uma vez por trimestre.	Mediante declaração da escola.
8 — Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções como eleitos para as estruturas de representação colectiva que excedam o créditos de horas.	O estritamente necessário .....	Declaração fundamentada da estrutura de representação colectiva respectiva.
9 — Candidato a eleições para cargos públicos .....	Durante o período legal da respectiva campanha eleitoral.	Documento comprovativo da candidatura.
10 — Autorizadas ou aprovas pelo empregador .....	—	—
11 — As que por lei forem como tal qualificadas .....	—	—

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Efeito 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:

- As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença, sem prejuízo do subsídio de doença previsto na cláusula 71.<sup>a</sup>;
- As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- As previstas no n.º 10 da cláusula 52.<sup>a</sup>;
- As previstas no n.º 11 da cláusula 52.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias.

3 — Nos casos previstos no n.º 5 da cláusula 52.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto no n.º 9 da cláusula 52.<sup>a</sup>, 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 54.<sup>a</sup>

##### Efeito 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 infracção grave.

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas não têm 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, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de procedimento disciplinar por faltas injustificadas.

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 no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

7 — A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Licenças sem retribuição

1 — O empregador poderá conceder licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentada, devendo aquelas concedê-las ou recusá-las por escrito.

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

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

4 — O empregador poderá pôr termo à licença sem retribuição, se o trabalhador a utilizar para fim diverso daquele para que foi concedida.

## CAPÍTULO IX

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Remuneração mensal de base

1 — As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo III e têm por base os resultados do processo de análise e qualificação de funções efectuado pela empresa.

2 — Para cada categoria profissional há uma remuneração mínima (escalão A) e escalões suplementares de mérito, atribuídos estes anualmente de acordo com os resultados do processo de avaliação de desempenho realizado pelo empregador.

3 — A atribuição individual de escalões produzirá efeitos em todo o ano civil, com base na avaliação de desempenho correspondente ao ano civil anterior.

Serão avaliados no ano de admissão os trabalhadores admitidos no 1.º trimestre.

4 — O processo de avaliação de desempenho, da exclusiva responsabilidade do empregador, obedecerá às seguintes regras gerais:

4.1 — O empregador, em cada revisão do ACT, dará conhecimento às organizações sindicais subscritoras daquele da metodologia adoptada em cada processo de avaliação e do montante de encargos previstos para a progressão em escalões salariais.

4.2 — Após a avaliação, o empregador terá de comunicar a cada trabalhador o resultado obtido, discriminado por factores, bem como deverá entregar a cada trabalhador cópia da respectiva ficha de avaliação.

O trabalhador pode pedir durante a entrevista todos os elementos que julgue necessários para fundamentar eventual reclamação, devendo os mesmos serem-lhe facultados com a brevidade necessária ao cumprimento do prazo para a reclamação.

4.3 — Antes de procederem à comunicação dos resultados, o empregador divulgará os critérios gerais estabelecidos para a progressão nos escalões salariais.

4.4 — A cada trabalhador terá de ser dado um prazo não inferior a 10 dias úteis, contado a partir da data em que lhe tiver sido comunicado o resultado da sua avaliação, para, se assim o entender, poder apresentar reclamação fundamentada.

4.5 — O empregador reanalisará obrigatoriamente a avaliação dos factores sobre os quais tenha recaído a reclamação, comunicando ao reclamante a decisão sobre aquela tomada.

4.6 — Para efeitos de cálculo do peso da assiduidade na avaliação de desempenho, as faltas serão consideradas nos seguintes termos:

Natureza das faltas	Faltas dadas	Faltas consideradas
Actividade sindical .....	Sem limite (a)	0
Assistência inadiável .....	7	1
Baixa por parto .....	Sem limite	0
Baixa por acidente de trabalho .....	Sem limite	0
Casamento .....	Sem limite	0
Consulta médica/tratamento .....	4	1
Doença com baixa .....	10	1
Doença sem baixa .....	3	1
Falta justificada com retribuição (outros motivos) .....	4	1
Falta justificada sem retribuição (outros motivos) .....	2	1
Falta injustificada .....	1	3
Licença sem retribuição .....	5	1
Luto .....	Sem limite	0
Nascimento de filhos .....	Sem limite	0
Suspensão disciplinar .....	1	1
Trabalhador/estudante .....	12	1

(a) Não são consideradas as faltas dadas por dirigentes ou delegados sindicais originadas por reuniões formais com o empregador, nomeadamente por presença em reuniões de negociação do ACT.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Tempo, local e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês.

2 — O empregador poderá pagar as retribuições por cheque ou depósito em conta bancária, assegurando que os trabalhadores possam delas dispor dentro do prazo referido no número anterior e com o mínimo dos incómodos.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Determinação da remuneração horária

1 — O valor da remuneração horária será calculado através da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração mensal de base} + \text{diuturnidades} + \text{IHT} + \text{sub. turno}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2 — Esta fórmula será utilizada sempre que, nos termos deste ACT ou da lei, se tenha de determinar a remuneração horária. Apenas para o pagamento de trabalho suplementar não serão considerados a remuneração especial por isenção de horário de trabalho e o subsídio de turno.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a diuturnidades de acordo com o seguinte:

1 — As diuturnidades vencidas até 31 de Dezembro de 1988 ficam subordinadas ao seguinte regime percentual:

Número de diuturnidades	Anos completos de serviço	Percentagem sobre a remuneração certa mínima ind.
1 .....	3	4
2 .....	6	8
3 .....	10	12
4 .....	15	15
5 .....	20	—
6 .....	25	—

2 — As diuturnidades vencidas a partir de 1 de Janeiro de 1989 terão o valor fixo de € 32,05.

3 — A partir de Janeiro de 1996, o valor global das diuturnidades de cada trabalhador não poderá exceder 25 % da sua remuneração de base.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber mensalmente um subsídio de acordo com o regime e os valores seguintes:

- Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis — € 162,90;
- Três turnos com uma folga fixa e outra variável — € 136,33;
- Três turnos com duas folgas fixas — € 118,54;
- Dois turnos com duas folgas variáveis — € 104,98;
- Dois turnos com uma folga fixa e outra variável — € 88,98;
- Dois turnos com duas folgas fixas — € 81,75.

2 — Os subsídios de turno incluem o acréscimo de remuneração por prestação de trabalho nocturno.

3 — Os subsídios de turno integram a remuneração durante o período de férias.

4 — Estes subsídios são devidos proporcionalmente ao tempo de serviço prestado em cada mês em regime de turnos.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Subsídio de prevenção

1 — O trabalhador incluído nas escalas de prevenção tem direito:

- A receber por cada semana em que esteja de prevenção 50 % do subsídio mensal de turno

estabelecido para o regime de laboração contínua;

- b) A receber equipamento de comunicação adequado para contactos necessários durante o período de prevenção;
- c) A que lhe seja fornecido ou pago transporte para as deslocações da sua residência ao local de prestação de trabalho, e regresso, quando chamado ao abrigo da prevenção;
- d) Se, durante o período de uma semana completa de prevenção, se verificar a existência de dia(s) feriado(s) dentro do mesmo período, o trabalhador terá direito a receber, para além da importância que lhe é devida por permanência semanal de prevenção, ainda a diferença do valor considerado para dia útil e para o dia feriado.

2 — Os oficiais e ajudantes de obra civil que integrem equipas de prevenção, constituídas de acordo com as características dos lanços de auto-estrada do centro operacional a que pertençam, terão direito a receber 30 % do subsídio mensal de turno para o regime de laboração contínua por cada semana em que estejam de prevenção, sendo-lhes aplicadas, no restante, as normas constantes da cláusula 28.<sup>a</sup> e das alíneas b) a d) do número anterior.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

A remuneração do trabalho suplementar será superior à remuneração normal em:

- a) Dias normais de trabalho:
  - 50 % na primeira hora;
  - 75 % nas horas ou fracções subsequentes;
- b) 100 % para as horas prestadas em dia de descanso semanal e feriados.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam com frequência e regularidade a cobranças, pagamentos ou recebimentos que impliquem manuseamento de numerário será atribuído um abono para falhas, por dia efectivo de trabalho, nos seguintes valores:

- a) € 1,49 para titulares de funções em que o manuseamento de numerário seja constante ou muito frequente ou envolva quantias avultadas e efectuado em condições que potenciem um maior risco de falhas (operadores de posto de portagem e caixas);
- b) € 0,89 para titulares de funções em que o manuseamento de numerário, sendo embora frequente e regular, não acarrete, pela sua menor intensidade e volume e pelas condições em que é efectuado, grande risco de falhas (operadores principais de posto de portagem, oficiais de mecânica e operadores de central de comunicações).

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Remuneração durante as férias e subsídio de férias

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

2 — Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 — Se as férias forem gozadas num só período, a remuneração correspondente e o subsídio serão pagos antes do início daquelas. Se as férias forem gozadas interpoladamente, o subsídio de férias será pago antes do início do gozo do período de maior duração.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, mas sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 desta cláusula, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que cada trabalhador tenha direito nesse mês.

3 — Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal diz respeito receberão a importância proporcional aos meses completos que mediem entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

4 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, o empregador pagará ao trabalhador tantos duodécimos do subsídio de Natal quantos os meses completos de trabalho prestados nesse ano.

5 — No caso de licença sem retribuição, ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional aos meses completos de trabalho prestados durante o ano a que respeita o subsídio. Exceptuam-se ao disposto neste número as licenças de parto, bem como as baixas por acidente do trabalho ou doença profissional, as quais não produzirão qualquer redução no valor do subsídio.

6 — Sempre que, durante o ano a que corresponda o subsídio de Natal, o trabalhador aufera remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas remunerações quantos os meses completos de serviço em que tenha auferido a remuneração superior até 31 de Dezembro.

7 — Considera-se mês completo de serviço, para os efeitos desta cláusula, qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

## **CAPÍTULO X**

### **Regalias sociais**

#### **Cláusula 69.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio especial a trabalhadores com filhos deficientes**

1 — Às crianças e jovens deficientes filhos de trabalhadores das empresas subscritoras do presente ACT que comprovadamente auferiram o abono complementar previsto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio, é atribuído um subsídio complementar mensal nos seguintes moldes:

- a) € 36,20 até aos 14 anos de idade;
- b) € 50,10 até aos 18 anos de idade;
- c) € 59 sem limite de idade.

2 — Compete ao empregador a fixação de normas internas reguladoras de confirmação da deficiência entre os 25 e os 30 anos.

#### **Cláusula 70.<sup>a</sup>**

##### **Seguro de doença**

1 — O empregador continuará a assegurar aos seus trabalhadores efectivos e contratados por prazo superior a seis meses um seguro de doença, pelo qual aqueles beneficiam de comparticipação nas despesas com assistência médica e hospitalar.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a subsistência do regime por que tenham optado os trabalhadores das empresas, em substituição do seguro de doença, à data em que este foi instituído.

3 — Aos trabalhadores a que se refere o número anterior o empregador assegurará o pagamento da remuneração líquida nos três primeiros dias de baixa por motivo de doença.

#### **Cláusula 71.<sup>a</sup>**

##### **Complemento de subsídio de doença**

1 — Em caso de baixa por motivo de doença, o empregador continuará a completar o subsídio pago pela segurança social, de modo a garantir ao trabalhador a sua remuneração mensal líquida, adoptando igual procedimento em relação ao subsídio de Natal.

2 — O disposto no número anterior só se aplica aos dias de baixa considerados pela segurança social como dando direito ao subsídio.

3 — A título excepcional, e com prévia comunicação à comissão de trabalhadores e ao trabalhador dos motivos invocados para o efeito, o empregador poderá suspender o pagamento deste complemento a partir de 90 dias seguidos de baixa ou, em cada ano civil, de 120 interpolados, quando concluem, fundadamente, face à natureza e grau de gravidade da doença, confirmados por médico das empresas, não haver justificação para continuar a suportar esse custo na ausência do trabalhador ao serviço. A suspensão do complemento nunca poderá ter lugar em qualquer situação de baixa que implique retenção do trabalhador na sua residência ou internamento hospitalar.

#### **Cláusula 72.<sup>a</sup>**

##### **Complemento de subsídio de doença profissional e acidentes de trabalho**

Em caso de doença profissional ou acidente de trabalho de que resulte incapacidade temporária, o empregador complementarará o subsídio a que o trabalhador tenha legalmente direito, de forma a garantir-lhe a sua remuneração mensal líquida.

#### **Cláusula 73.<sup>a</sup>**

##### **Incapacidade permanente parcial**

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial por acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador procurará a reconversão do trabalhador para posto de trabalho compatível com a sua incapacidade e aptidões, caso não possa continuar a exercer as funções que lhe estavam atribuídas.

2 — Se da reconversão resultar a colocação do trabalhador em posto de trabalho a que corresponda uma remuneração mensal diferente da que vinha auferindo, será aquela que lhe será devida. Porém, será assegurado ao trabalhador que o subsídio legal de desvalorização acrescido da remuneração mensal que lhe for atribuída não será inferior à remuneração líquida actualizada correspondente ao posto de trabalho de que era titular à data da reconversão.

3 — Não sendo possível a manutenção do trabalhador no seu posto de trabalho nem a sua reconversão, o empregador deverá procurar uma cessação do contrato de trabalho negociada, evitando desse modo que se opere a respectiva caducidade.

#### **Cláusula 74.<sup>a</sup>**

##### **Incapacidade permanente absoluta**

Em caso de incapacidade permanente absoluta por acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador assegurará que o trabalhador não veja diminuído o rendimento líquido correspondente à sua remuneração mensal, com as actualizações anuais. Para esse efeito, considerar-se-ão as indemnizações que o trabalhador venha a receber, em prestações mensais ou de uma só vez, assegurando as empresas o diferencial que porventura subsista. Esta obrigação cessa quando o trabalhador atinja a idade legal de reforma por velhice.

#### **Cláusula 75.<sup>a</sup>**

##### **Refeitórios e subsídio de alimentação**

1 — Nos locais e nos horários de trabalho em que o empregador não garanta o fornecimento de refeições será atribuído a cada trabalhador com horário completo, ou a tempo parcial de cinco ou mais horas, um subsídio de alimentação no valor de € 8,29 por cada dia de trabalho efectivo.

2 — Para trabalhadores a tempo parcial com períodos normais de trabalho diário inferiores a cinco horas, o subsídio de alimentação será proporcional ao tempo de trabalho convencionado, tomando-se por referência a duração dos horários completos equivalentes.

3 — O subsídio referido nos números anteriores só é devido em cada dia se o trabalhador prestar serviço nos subperíodos que precedem e que se seguem ao intervalo para refeição, verificadas que sejam as condições a seguir estabelecidas e sem prejuízo da possibilidade de o empregador ponderar e decidir os casos de excepção que lhe sejam apresentados:

- a) Para trabalhadores com horário rígido completo, se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a duas horas, se a ausência for justificada, ou superior a uma hora, se a ausência for injustificada;
- b) Para trabalhadores com horário flexível, se não tiverem ausência do seu posto de trabalho durante o período de presença obrigatória mais de duas horas ou uma hora, conforme a ausência seja justificada ou injustificada, e se prestarem pelo menos cinco horas e meia de trabalho efectivo;
- c) Para os trabalhadores a tempo parcial, se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a uma hora ou a trinta minutos, conforme a ausência seja justificada ou injustificada, respectivamente;
- d) Se o empregador não tiver pago a refeição ao trabalhador.

4 — O subsídio de refeição, como substitutivo do direito do trabalhador à utilização de refeitórios, não integra o conceito legal de retribuição.

## **CAPÍTULO XI**

### **Saúde, higiene e segurança no trabalho**

#### **Cláusula 76.<sup>a</sup>**

##### **Princípios gerais**

1 — Os empregadores obrigam-se a cumprir a legislação sobre segurança, higiene e saúde no trabalho e a adaptá-la, com a colaboração de órgãos representativos dos seus trabalhadores, às características específicas das suas actividades, através de regulamentos internos e sua posterior transposição para o presente ACT.

2 — Havendo relações societárias entre todas as empresas subscritoras do presente ACT e sendo as actividades principais desenvolvidas nas instalações e para prestação de serviços a uma delas, para efeitos de segurança, higiene e saúde no trabalho considera-se como se existisse uma única empresa, nomeadamente no que se refere a representantes dos trabalhadores.

3 — Face à dispersão geográfica dos locais de trabalho das empresas, a eleição dos representantes dos trabalhadores far-se-á por correspondência, observando-se todas as formalidades previstas na lei.

4 — Será constituída, após a eleição dos representantes dos trabalhadores, nos termos do número anterior, uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho (CSHS), como órgão consultivo, de composição paritária.

4.1 — A CSHS será constituída por três dos sete elementos eleitos nos termos do número anterior como representantes dos trabalhadores e três elementos nomeados pelos empregadores.

4.2 — Constituída a CSHS, caber-lhe-á propor um regulamento para o seu funcionamento, a ser posteriormente negociado e acordado pelas empresas e organizações sindicais subscritoras do ACT.

## **CAPÍTULO XII**

### **Formação**

#### **Cláusula 77.<sup>a</sup>**

##### **Princípios gerais**

1 — A formação profissional é um direito e um dever, quer do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da competitividade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.

2 — Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional a trabalhadores profissionalmente menos qualificados.

3 — Para o exercício do direito à formação profissional o empregador assume a responsabilidade de elaborar um plano de formação anual, comprometendo-se a proporcionar formação contínua anual a um mínimo de 10% do total dos trabalhadores.

4 — Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação e a consulta dos trabalhadores e dos sindicatos subscritores desta convenção, com a antecedência mínima de 30 dias relativamente ao início da sua execução.

5 — Os cursos de formação deverão ser devidamente certificados.

6 — Os empregadores obrigam-se a cumprir as disposições legais referentes à formação contínua.

## **CAPÍTULO XIII**

### **Disciplina nas empresas**

#### **Cláusula 78.<sup>a</sup>**

##### **Infracção disciplinar**

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

#### **Cláusula 79.<sup>a</sup>**

##### **Poder disciplinar**

1 — O empregador tem poder disciplinar sob os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2 — O empregador exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos supe-

riores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

3 — O poder disciplinar deve ser exercido sem arbítrio, tendo por objectivo assegurar a disciplina geral das empresas e o bom ambiente de trabalho.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

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

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

- a) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste ACT ou regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de recepção ou entregue directamente;
- b) Na comunicação que acompanha a nota de culpa, ou nesta, deve o trabalhador ser avisado de que o empregador 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;
- c) O prazo de apresentação da defesa é de 5 dias úteis a contar da data da recepção da nota de culpa e de 10 dias se houver intenção de despedimento;
- d) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, até ao limite de 10, no total, e de 3, por cada facto descrito na nota de culpa, sendo da sua responsabilidade a apresentação no local e datas estabelecidas pelo relator quando não pertençam ao quadro das empresa;
- e) Na aplicação das sanções disciplinares serão ponderadas todas as circunstâncias, devendo a decisão do processo ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

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

4 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na lei.

5 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

6 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, excepto se a mesma for de despedimento sem qualquer indemnização ou compensação, em que a sanção tem de ser aplicada no prazo de 30 dias.

7 — O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.

8 — Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na nota de culpa referida na alínea a) do n.º 2.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracção disciplinar são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- f) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

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

4 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

## CAPÍTULO XIV

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

À cessação do contrato de trabalho aplicam-se as disposições legais que estiverem em vigor.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta por seis elementos, três em representação dos empregadores e três em representação do SETACCOP, da FETESE e da FEPES, com competência para interpretar as disposições deste ACT e criar novas categorias profissionais.

2 — Os empregadores e as associações sindicais referidas no número anterior podem fazer-se acompanhar de um assessor.

3 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, no prazo de 30 dias após a publicação deste ACT, a identificação dos seus representantes.



4 — As deliberações são tomadas por unanimidade e passarão a constituir parte integrante deste ACT logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5 — Salvo acordo em contrário das partes, o mesmo assunto não poderá ser incluído na agenda de trabalhos de mais de duas reuniões.

6 — As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

7 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas empresas, excepto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos e dos seus assessores que não sejam trabalhadores das empresas.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Princípio da maior favorabilidade

1 — O regime contido neste ACT é considerado globalmente mais favorável para os trabalhadores das empresas do que o resultante de instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, de disposições legais supletivas ou de procedimentos internos por ele substituídos, eliminados ou prejudicados.

2 — Deixa de vigorar, em conformidade, o acordo de empresa celebrado entre a BRISA, Auto-Estradas de Portugal, S. A., e as organizações sindicais subscritoras do presente ACT.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Manual de acolhimento

O empregador obriga-se a distribuir pelos trabalhadores, no acto de admissão, o manual de acolhimento que contenha a menção das principais normas reguladoras das relações contratuais de trabalho não previstas no ACT e informações gerais sobre a organização das empresas.

#### ANEXO I

##### Descrição de funções

##### Profissionais de armazém

*Fiel de armazém.* — É o profissional que, possuindo conhecimentos genéricos de materiais e do funcionamento e gestão de armazéns, assegura o fornecimento de materiais/artigos aos vários sectores, efectuando o seu controlo na recepção, fornecimento e *stock* de armazém. É o responsável pelo acondicionamento e arrumação dos materiais recebidos, bem como pelo seu estado de conservação. Identifica necessidades de reposição e colabora nas acções relacionadas com o controlo de existências (conferência física, inventários).

*Ajudante de fiel de armazém.* — É o profissional que, sob orientação do fiel de armazém, manuseia mercadorias dentro e fora do armazém, nomeadamente repondo nos locais respectivos os materiais ou mercadorias. Pode substituir o fiel de armazém nas suas ausências.

#### Construção civil

*Técnico especialista de expropriações.* — É o profissional que, pela sua experiência e sólidos conhecimentos profissionais sobre toda a actividade de expropriações, coordena com elevada autonomia técnica e executa trabalhos para a caracterização de terrenos a expropriar e identificação dos proprietários; contacta os proprietários das parcelas, informando os da área a expropriar e dos valores estabelecidos para as indemnizações e solicitando-lhes a documentação necessária para a execução do processo expropriativo; colabora no desenvolvimento dos processos expropriativos, amigáveis e litigiosos; acompanha e fornece informações aos peritos nomeados para as vistorias.

*Encarregado de laboratório.* — É o profissional que coordena os meios humanos e materiais afectos ao laboratório. Elabora programas de trabalho e respectivos prazos de conclusão, analisa resultados, identifica desvios e redige relatórios sobre a actividade do seu sector.

*Encarregado geral de obra civil.* — É o profissional que, possuindo bons conhecimentos técnicos no domínio da construção civil, coordena a execução das acções de conservação e manutenção da auto-estrada, através do planeamento e coordenação dos meios humanos e materiais afectos à sua área de trabalho.

*Técnico de sinalização rodoviária.* — É o profissional que, tendo formação e experiência nas áreas de desenho e de projecto, se dedica especialmente à análise de projectos, no que se refere à sinalização e guardas de segurança, e ao acompanhamento e coordenação da sua execução em obra; fiscaliza as obras no que concerne à sinalização e guardas de segurança, quando executadas por empreiteiros; elabora projectos de sinalização vertical e horizontal e estudos sobre a nova sinalização a implementar e reposições nos lanços em serviço; colabora com a hierarquia nas respostas a reclamações de utentes das auto-estradas, emitindo pareceres no âmbito da sinalização e guardas de segurança; pode executar, quando necessário, pequenos projectos de construção civil.

*Técnico de conservação e manutenção de revestimento vegetal.* — É o profissional que acompanha e fiscaliza as acções desenvolvidas no âmbito da conservação e da manutenção do revestimento vegetal da auto-estrada e áreas envolventes dos CO, colaborando na análise e implementação de projectos. Participa na selecção de materiais, maquinaria, vedações e outros equipamentos inerentes ao desenvolvimento da actividade no sector.

*Encarregado fiscal de obras.* — É o profissional que, possuindo sólidos conhecimentos de construção civil, acompanha e fiscaliza as condições de execução nas diferentes fases da obra com vista ao cumprimento das especificações técnicas que constam do projecto aprovado e do caderno de encargos. Informa regularmente a hierarquia do andamento dos trabalhos, solicitando a sua intervenção e esclarecimento, sempre que se justifique. Pode colaborar na elaboração de orçamentos e controlo de facturação de obras.

*Técnico de expropriações.* — É o profissional que, sob a orientação directa do chefe de núcleo ou de um técnico especialista de expropriações, executa todas as tarefas

relacionadas com a caracterização de terrenos a serem expropriados e com a identificação dos proprietários; contacta os proprietários, informando-os da área a expropriar e dos valores estabelecidos para as indenizações (os quais lhe são fornecidos pela hierarquia) e solicitando-lhes a documentação necessária para a execução do processo expropriativo; colabora no desenvolvimento dos processos expropriativos, amigáveis ou litigiosos; acompanha e fornece informações aos peritos nomeados para as vistorias.

*Técnico de laboratório.* — É o profissional que executa ensaios laboratoriais (químicos e ou físicos) e de campo, de maior complexidade, podendo orientar no local o trabalho de ajudantes e operadores de laboratório. Pode analisar e interpretar os resultados obtidos, efectuando quando necessário cálculos complementares.

*Oficial de obra civil.* — É o profissional que executa as diferentes tarefas de conservação e reparação de auto-estradas, operando, quando necessário, equipamentos especiais, tais como compactadores e compressores. Procede à operação de desobstrução e limpeza da auto-estrada, após acidente ou intempéries, podendo, em alguns casos, orientar pequenas equipas de trabalho. Realiza tarefas simples de manutenção geral de apoio nas áreas de pintura, carpintaria e serralharia, entre outras.

*Operador de laboratório.* — É o profissional que garante a execução de ensaios laboratoriais ou de campo, bem como a recolha de amostras definidas no caderno de encargos e plano de trabalho, para determinação das características e qualidade dos materiais utilizados, procedendo ao registo dos resultados obtidos.

*Auxiliar de técnico de expropriações.* — É o profissional que presta apoio executivo a um técnico especialista de expropriações ou a um técnico de expropriações; pode executar, sob a orientação e por delegação da sua chefia funcional directa, parte das tarefas a esta cometidas.

*Ajudante de operador de laboratório.* — É o profissional que coadjuva profissionais mais qualificados no seu agrupamento profissional, colaborando na recolha de amostras e na realização de ensaios laboratoriais simples. Efectua a limpeza e manutenção dos equipamentos utilizados.

*Ajudante de oficial de obra civil.* — É o profissional que coadjuva profissionais mais qualificados do seu agrupamento profissional, executando tarefas de reparação e conservação de auto-estradas, nomeadamente de substituição de elementos danificados (guardas de segurança, sinalização vertical/ horizontal) e desobstrução e ou limpeza da auto-estrada.

*Guarda.* — É o profissional que assegura a vigilância de instalações e equipamentos das empresas, de forma a evitar furtos, incêndios e destruições. Pode prestar esclarecimentos e informações simples sempre que contactado por pessoas estranhas às empresas.

#### **Desenhadores**

*Desenhador projectista.* — É o profissional que procede à recolha, análise e estudo de elementos relativos

às diversas fases dos projectos de auto-estrada estudo prévio, projecto de base e projecto de execução — de modo a encontrar e desenhar as soluções que melhor se enquadrem nos objectivos previamente definidos. Efectua estudos e cálculos de acordo com as características do desenho a efectuar, nomeadamente cálculos de coordenadas e rumos, cálculo de tangentes e vértices, cálculo de maciços, implantando no desenho os valores calculados e elaborando a respectiva tabela.

*Medidor orçamentista.* — É o profissional que efectua medições precisas sobre projectos novos, projectos de alteração ou de obras não previstas, dando apoio técnico aos vários engenheiros no controlo de quantidade de material, mão-de-obra, processos e métodos de execução de obras.

*Desenhador de estudos.* — É o profissional que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, estuda, modifica, amplia e executa desenhos relativos a anteprojectos ou projectos de construção, instalação, equipamentos, manutenção ou reparação. Efectua cálculos e medições necessários à concretização do trabalho, utilizando conhecimentos de materiais e das técnicas inerentes de acordo com as normas em vigor, regulamentos técnicos e legislação.

*Desenhador de execução.* — É o profissional que executa, a partir de instruções pormenorizadas, a redução ou alteração de desenhos de projectos, utilizando material adequado e aplicando as técnicas de desenho. Pode efectuar as reproduções dos mesmos e respectivas dobragens, bem como o seu arquivo.

*Arquivista técnico.* — É o profissional que classifica, etiqueta e arquiva todos os elementos inerentes à sala de desenho, facilitando a consulta e encaminhamento dos projectos; pode organizar e preparar os respectivos processos e executar cópia dos mesmos.

#### **Electricistas/electrónicos**

*Técnico de electricidade.* — É o profissional que, seguindo orientações técnicas superiores, participa na elaboração de programas de trabalho no âmbito da conservação, manutenção e segurança de instalações eléctricas. Pode orientar trabalhos de montagem e instalações de sistemas e equipamentos eléctricos e de telecomunicações, de alta e baixa tensão, regulação, instrumentação, sinalização, comando e protecção.

*Técnico de electrónica.* — É o profissional que colabora na elaboração e realização de projectos de montagem, calibragem, ensaio e conservação de equipamentos electrónicos. Procede à detecção e reparação de avarias em aparelhagem de electrónica de controlo analítico, utilizando aparelhos de teste e medição electrónica.

*Encarregado fiscal de electricidade.* — É o profissional que acompanha e fiscaliza as obras eléctricas e de telecomunicações executadas nas diferentes fases da obra de forma a assegurar o controlo de qualidade e quantidade previstos no projecto e caderno de encargos. Estuda e analisa propostas de utilização de materiais apresentados pelos empreiteiros para verificar a sua qualidade e adequação técnica ao trabalho a efectuar. Informa a hierarquia do andamento dos trabalhos e solicita a sua intervenção sempre que se justifique.

*Oficial electricista.* — É o profissional que localiza e identifica o tipo de avarias, procedendo à reparação de instalações e equipamentos eléctricos, utilizando instrumentos adequados (aparelhos de medida), planos e esquemas de circuitos. Realiza trabalhos nos postos de transformação, linhas e quadros de distribuição e trabalhos de manutenção, inspecção e conservação de instalações e aparelhagem eléctrica.

*Oficial de electrónica.* — É o profissional que testa e verifica condições de funcionamento do equipamento electrónico, efectuando quando necessário, a sua instalação, manutenção e reparação, e utilizando para o efeito planos de detalhe e esquemas de circuitos.

#### Auxiliares de escritório

*Empregado de serviços externos.* — É o profissional que executa, no exterior das empresas, tarefas de distribuição e recolha de correspondência, depósito e levantamento de cheques, pagamento de obrigações fiscais das empresas, levantamento de encomendas e vales e aquisição de diversos artigos de uso corrente.

*Telefonista.* — É o profissional que, operando num posto telefónico, recebe chamadas, transmitindo-as às diversas extensões, e estabelece ligações que lhe são solicitadas. Toma nota de mensagens e transmite-as aos respectivos destinatários. Emite e recebe telegramas.

*Contínuo.* — É o profissional que executa diversos serviços de apoio tais como distribuição interna de documentação, mudanças e ou arrumações nas instalações das empresas e reprodução de documentos. Pode executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento das empresas.

*Operador reprográfico.* — É o profissional que efectua a reprodução de documentação e desenhos, através de máquinas fotocopiadoras e heliográficas. Pode efectuar corte de desenhos técnicos, utilizando, para o efeito, guilhotina, assim como colagens e encadernações de documentação vária.

*Empregado de limpeza.* — É o profissional que executa o serviço de limpeza/arrumação de instalações e zela pelas condições de higiene e asseio das mesmas. Providencia a reposição de material (consumíveis de higiene).

#### Profissionais de escritório

*Técnico administrativo especialista.* — É o profissional que organiza e desenvolve trabalhos de natureza técnica administrativa especializada de apoio a diversas áreas das empresas. Pesquisa, analisa e trata os elementos relativos à área em estudo e elabora propostas ou relatórios. Prepara e acompanha processos de natureza técnica de âmbito administrativo. Pode coordenar e orientar as actividades de uma área específica de trabalho das empresas, planeando e distribuindo tarefas a colaboradores menos qualificados e controlando os resultados das mesmas.

*Técnico de publicidade e «marketing».* — É o profissional que coordena e acompanha a execução gráfica do órgão informativo das empresas; acompanha, junto de empresas da especialidade, trabalhos relativos à ima-

gem das empresas no exterior; realiza reportagens fotográficas aéreas e terrestres; colabora em acções de promoção relacionadas com a adjudicação e inauguração de obras; sempre que solicitado, presta apoio técnico na concepção e elaboração de trabalhos para acções de publicidade e *marketing* e colabora no acompanhamento de projectos relativos a instalações das empresas, nomeadamente na decoração de interiores e escolha de materiais e de mobiliário.

*Técnico administrativo.* — É o profissional que organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito administrativo, nomeadamente a análise e verificação de documentos, a recolha e tratamento de elementos específicos de trabalho para posteriores tomadas de decisão. Assegura, na parte documental, o apoio administrativo, técnico e jurídico a profissionais hierárquica ou funcionalmente superiores. Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados.

*Secretário.* — É o profissional que executa tarefas de apoio e secretariado a titulares de cargos da administração e direcção, actuando de acordo com as orientações transmitidas. Pode operar com equipamento informático e fazer traduções e retroversões. Marca e prepara entrevistas e transmite pedidos de informação, providencia pela organização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Elabora um plano de actividades onde ordena as marcações de reuniões, entrevistas, contactos telefónicos ou pessoais e deslocações do titular que secretaria. Recebe, data e distribui correspondência e assegura a circulação de informação segundo as normas existentes e ou directivas recebidas. Mantém actualizados os arquivos e ficheiros que forem necessários.

*Recepcionista.* — É o profissional que recebe, atende e encaminha as pessoas que pretendem estabelecer contactos com os órgãos das empresas a cujo apoio se encontra adstrito; recebe e transmite mensagens, escritas ou telefónicas, anota indicações que lhe sejam dadas; pode prestar serviços complementares de carácter administrativo no âmbito do respectivo secretariado.

*Caixa.* — É o profissional que tem a seu cargo as operações de caixa, efectuando pagamentos e recebimentos em cheque e numerário; procede ao registo de todos os movimentos realizados e colabora na conferência de posições bancárias; procede ao fecho e controlo diário da caixa; prepara ordens de pagamentos em moeda nacional ou em divisas; controla as assinaturas, quer para efeito de verificação das autorizações de despesas quer quanto à movimentação de contas bancárias; controla o fundo de maneo da caixa da sede e dos órgãos periféricos, procedendo à sua reposição; colabora na auditoria dos caixas dos órgãos periféricos.

*Escrutário.* — É o profissional que executa em parte ou na totalidade tarefas relativas a assuntos específicos de âmbito administrativo para tratamento e seguimento posterior, nomeadamente classificação contabilística de documentos, codificação de elementos para processamento, minuta de cartas e outros documentos de natureza simples, preenchimento de mapas e outros documentos internos e oficiais, efectuando cálculos e outras operações necessárias, organização e manutenção de ficheiros e arquivos sobre assuntos correntes das empresas, entrega de documentos e pagamentos necessários

ao andamento de processos em tribunais e ou repartições públicas, consulta de documentos oficiais para identificação de proprietários e áreas de parcelas a expropriar, conferência de mapas e outros documentos. Pode complementarmente efectuar trabalhos de dactilografia ou executar trabalhos em rotinas informáticas.

#### **Portagens**

*Encarregado de portagens.* — É o profissional que coordena os meios humanos afectos à área de portagens, assegurando o bom funcionamento das diversas barreiras de portagem sob a sua responsabilidade. Elabora o plano anual de escalas de serviço; analisa e verifica necessidades suplementares de mão-de-obra, assegura a existência de um fundo de trocos para o funcionamento da portagem.

*Operador principal de posto de portagem.* — É o profissional que coordena e supervisiona o funcionamento das barreiras de portagem e os meios humanos ali afectos, na dependência do respectivo encarregado de portagens. Organiza e distribui os operadores de posto de portagem pelas respectivas cabinas, assegurando a sua substituição quando indispensável para permitir descanso de operadores de posto de portagem ou em casos de força maior; confere e controla o fundo de maneo atribuído à barreira. Opera com equipamento próprio para proceder ao fecho e abertura de vias e efectua leituras de tráfego; atende, quando solicitado, utentes da auto-estrada para resolução de questões por estes colocadas; organiza e preenche expediente de apoio à sua actividade.

*Operador de posto de portagem.* — É o profissional que classifica e regista (conforme regras definidas) os veículos entrados na auto-estrada, procedendo à cobrança das tarifas de portagem correspondentes, utilizando para o efeito equipamento apropriado. Zela pelo bom estado de conservação e limpeza do equipamento utilizado e da cabina de portagem; preenche todo o expediente de apoio à sua actividade; pode acompanhar a abertura das bolsas e respectiva conferência de valores.

#### **Quadros superiores**

##### *Nível I:*

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;
- b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudo integradas nas grandes linhas de actividade das empresas, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação subordinado apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais das empresas em cuja fixação participa, bem como o controlo financeiro;
- d) As decisões que toma são complexas e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacto decisivo a nível global das empresas.

##### *Nível II:*

- a) Supervisiona várias equipas de que participam outros licenciados ou bacharéis, integradas dentro das linhas básicas de orientação das empresas, da mesma ou de diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo automaticamente o planeamento a curto e médio prazos do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo, planificação de desenvolvimento, as quais lhe são confiadas com observância dos objectivos;
- c) Toma decisões de responsabilidade, podendo desenvolver objectivos a longo prazo;
- d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

##### *Nível III:*

- a) Supervisiona, directa e permanentemente, outros licenciados e bacharéis, para o que é requerida experiência profissional de elevada especialização;
- b) Faz coordenação complexa de actividades numa ou mais áreas;
- c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos de prioridades relativas e de interligação com outras áreas;
- d) Pode distribuir ou delinear trabalhos, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

##### *Nível IV:*

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada nas empresas;
- b) Poderá executar, com autonomia técnica, trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultadoria;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre problemas a tratar e que 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 invulgares;
- e) Pode coordenar e orientar equipas de profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior.

##### *Nível V:*

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar experiência acumulada nas empresas 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 mais ligado à solução dos problemas, sem desatender aos resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Pode actuar com funções de chefia e ou coordenação de outros 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 projectos não tem funções de chefia.

**Estagiário.** — Licenciado ou bacharel, sem qualquer experiência profissional ou com experiência profissional externa inferior a dois anos em áreas diferentes daquela para que sejam admitidos; exercendo funções sem autonomia técnica e sob a orientação de um quadro superior mais qualificado, não podendo permanecer nesta categoria durante mais de dois anos, sendo-lhe atribuída a remuneração mensal actualizada de € 1109,50.

#### Rodoviários

**Motorista.** — É o profissional que conduz viaturas das empresas, transportando pessoas, bens e documentos. Zela pelo bom estado de conservação e asseio da viatura, podendo efectuar operações simples de manutenção (entre outras, lavagem e limpeza de interiores). Providencia pela realização de revisões periódicas ou pela reparação de avarias identificadas.

#### Topografia

**Topógrafo.** — É o profissional que, recebendo informações genéricas sobre o tipo de trabalho a efectuar, prepara, orienta e executa todos os levantamentos topográficos necessários à elaboração de planos, cartas, mapas, perfis longitudinais e transversais. Fiscaliza, controla e acompanha a execução das obras para verificação dos elementos geométricos e topográficos do projecto. Opera os equipamentos de topografia, procedendo a medições e cálculos de coordenadas por processos diversos e com base em figuras geométricas diversas. Determina rigorosamente a posição relativa de quaisquer pontos notáveis de determinada zona da superfície terrestre. Executa nivelamentos taqueométricos e geométricos de grande precisão, calculando os respectivos resultados.

**Auxiliar de topografia.** — É o profissional que colabora com o topógrafo nos trabalhos realizados em campo e gabinete, executando pequenos levantamentos a partir de apoio conhecido. Executa observações de figuras simples previamente reconhecidas e observadas e calcula os produtos das várias operações em cadernetas ou impressos próprios. Representa graficamente e em qualquer escala os resultados das operações efectuadas em campo por meio de desenho próprio. Efectua a limpeza e manutenção simples dos equipamentos utilizados nos trabalhos de campo.

**Porta-miras.** — É o profissional que, sob a orientação do topógrafo, colabora na realização de trabalho de campo de topografia (medições e registos de cadernetas). Fixa e posiciona miras, estacas e bandeirolas. Abre o campo de visão nas zonas a observar, limpando o terreno. Transporta e procede à limpeza e manutenção do equipamento.

#### Assistência a utentes

**Encarregado de assistência a utentes.** — É o profissional que, prioritariamente recrutado entre trabalhadores do centro de comunicações ou do sector de mecânica, possuindo bons conhecimentos técnicos e experiência nas áreas de comunicações e ou mecânica, coordena os meios humanos e materiais afectos ao sector de assistência a utentes. Planeia, acompanha e controla as actividades da assistência a utentes nas áreas da central de comunicações e mecânica, nomeadamente patrulhamentos, atendimento de utentes no local ou na via central de comunicações, manutenção do parque automóvel, etc.

Colabora, quando necessário, nas operações de assistência a sinistros, através da coordenação de pessoal sob sua responsabilidade.

**Encarregado de turno do Centro de Coordenação Operacional.** — É o profissional que, durante o seu turno, assegura e decide sobre a coordenação dos meios humanos e materiais afectos ao Centro de Coordenação Operacional, em ordem a que seja garantida a correcta assistência a clientes em toda a rede de auto-estradas da BRISA.

**Operador de central de comunicações.** — É o profissional que opera os equipamentos de comunicações existentes na central do centro operacional (CO), assegurando o estabelecimento e transmissão de informação interna e externa. Em situações de assistência a utentes (mecânica e sinistros) é responsável pela centralização de todas as informações recebidas e respectiva articulação e canalização, por forma a accionar, em tempo útil, os meios necessários à resolução das ocorrências, de acordo com as normas estabelecidas.

**Oficial de mecânica.** — É o profissional que, na posse de bons conhecimentos de mecânica e electricidade-auto, procede a patrulhamentos ao longo da auto-estrada, assegurando a vigilância e a assistência aos utentes em situações de avaria e ou sinistros. Pode realizar pequenas operações de montagem e reparação automóvel, utilizando equipamento adequado.

**Operador de patrulhamento.** — É o profissional que procede a patrulhamento ao longo da auto-estrada, assegurando a sua vigilância, prestando assistência aos clientes (não executando, porém, reparações mecânicas ou eléctricas de viaturas) e procedendo à sinalização adequada em situações de avarias e ou sinistros.

#### ANEXO II

##### Condições específicas de admissão e acesso

1 — Princípios gerais:

1.1 — Disposições genéricas:

1.1.1 — As diferentes profissões abrangidas pelo presente ACT hierarquizam-se tendo por base as qualificações das funções realmente desempenhadas, o âmbito, a responsabilidade e o grau de autonomia das mesmas, o nível de formação profissional e de conhecimentos teóricos necessários, o tempo de prática e de aprendizagem necessárias, o esforço físico ou mental e o meio ambiente em que o trabalhador desempenha as suas tarefas.

1.1.2 — A ocupação de postos de trabalho ou o exercício de funções por trabalhador com habilitações superiores

às requeridas não determina automaticamente classificação diferente da que corresponde à do exercício efectivo das respectivas funções.

1.1.3 — A evolução profissional assenta essencialmente na avaliação do mérito revelado pelo trabalhador no exercício das suas funções e na análise do seu potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

1.1.4 — O empregador deverá observar a partir da avaliação respeitante a 1996, na aplicação de progressões nos escalões salariais resultantes da avaliação de desempenho, os seguintes tratamentos mínimos:

- a) A passagem do escalão A para o escalão B, nas categorias com menos de cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados com classificação igual ou superior a 80 % ou com classificações em dois anos entre 70 % e 80 %, ou ainda com classificações em três anos não inferiores a 50 %;
- b) Nas categorias em que existem quatro escalões, a passagem do escalão B para o escalão C será obrigatória para os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80 % ou que em dois anos tenham obtido classificações iguais ou superiores a 70 % (75 %, se considerada a avaliação respeitante a 1995);
- c) Nas categorias em que existem cinco escalões, a passagem do escalão A para o escalão B será obrigatória para os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80 % ou que em dois anos tenham obtido classificações não inferiores a 50 %;
- d) A passagem do escalão B para o escalão C, nas categorias com cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados, no escalão B, com classificação superior a 80 % ou com classificações em dois anos entre 70 % e 80 %, ou em quatro anos com classificações não inferiores a 50 %;
- e) A passagem do escalão C para o escalão D, nas categorias com cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados com classificação igual ou superior a 80 % e que no ano anterior tenham tido classificação igual ou superior a 70 % (75 %, se considerada a avaliação respeitante a 1995) ou três avaliações iguais ou superiores a 70 % (75 % no respeitante a 1995 e anos anteriores);
- f) Enquanto o factor risco não tiver expressão adequada na qualificação de funções e a sua tradução na tabela salarial, aos ajudantes de oficial de obra civil aplicar-se-ão as regras estabelecidas para as categorias com cinco escalões, no que se refere à passagem do escalão B para o escalão C.

1.1.5 — Só deverão ter acesso ao último escalão das respectivas categorias os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80 %, desde que no ano anterior, estando no penúltimo escalão, tenham obtido classificações não inferiores a 70 %; ou classificados no penúltimo escalão, em três anos, com classificações não inferiores a 70 %.

1.1.6 — Para os efeitos previstos nos n.ºs 1.1.4 e 1.1.5, só relevam as classificações atribuídas na mesma categoria profissional e no mesmo escalão salarial.

1.1.7 — Só poderão descer de escalão, mas sem prejuízo de lhes ser assegurada a remuneração individual de base do ano anterior, os trabalhadores que tenham em dois anos seguidos classificações significativamente negativas.

1.1.8 — Consideram-se, para os efeitos previstos nesta cláusula, as seguintes classificações anteriores à avaliação de 1996:

- a) Menos de 45 %;
- b) Entre 45 % e 55 %;
- c) Entre 55 % e 75 %;
- d) Entre 75 % e 85 %;
- e) Igual ou superior a 85 %.

1.1.9 — A partir da avaliação respeitante ao ano de 1996, as classificações passarão a ser as seguintes:

- a) Menos de 40 %;
- b) Entre 40 % e 50 %;
- c) Entre 50 % e 70 %;
- d) Entre 70 % e 80 %;
- e) Igual ou superior a 80 %.

## 1.2 — Conceitos gerais:

«Profissão» — actividade exercida pelo trabalhador, tipificada com base no exercício de funções específicas enquadráveis em determinadas estruturas na orgânica sectorial das empresas;

«Função» — conjunto de tarefas atribuíveis ao trabalhador;

«Tarefa» — conjunto de operações ou serviços que podem integrar uma função e que requeiram esforço físico e ou mental com vista a atingir objectivos específicos;

«Carreira profissional» — desenvolvimento, em regime de progressão, da actividade profissional do trabalhador, para efeitos de promoção a categorias mais qualificadas.

## 2 — Habilitações, período experimental e níveis de qualificação:

Habilitação escolar e profissional	Período experimental	Níveis de qualificação
Diploma de um curso de ensino superior, licenciatura, bacharelato ou equiparado.	Até 240 dias . . . . .	Quadros superiores.
Formação profissional especializada ou experiência profissional específica . . . .	Até 180 dias . . . . .	Quadros médios.
Formação profissional, 11.º ano de escolaridade ou equiparado ou experiência profissional específica.	Até 180 dias . . . . .	Encarregado e contramestre.
11.º ano de escolaridade ou equiparado ou experiência profissional específica	Até 180 dias . . . . .	Altamente qualificado.
Escolaridade obrigatória ou experiência profissional específica . . . . .	Até 120 dias . . . . .	Qualificados.
Escolaridade obrigatória ou experiência profissional específica . . . . .	Até 90 dias . . . . .	Profissionais semiqualeificados.
Escolaridade obrigatória ou experiência profissional específica . . . . .	Até 60 dias . . . . .	Profissionais não qualificados.

### 3 — Deontologia profissional:

3.1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.

3.2 — O trabalhador electricista pode, também, recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com adequado título de qualificação profissional ou engenheiro técnico do ramo electrónico.

## ANEXO III

### Tabela salarial para 2005

(Em euros)

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
<b>Profissionais de armazéns</b>					
Fiel de armazém .....	726,70	778,50	853,50	903,30	945,40
<b>Profissionais de construção civil</b>					
Téc. esp. expropriações .....	1 407,60	1 468,10	1 550,30		
Enc. laboratório .....	1 407,60	1 468,10	1 550,30		
Enc. geral obra civil .....	1 239,10	1 362,90	1 407,60	1 468,10	1 550,30
Téc. sinal. rodoviária .....	1 155,40	1 239,10	1 362,90	1 407,60	1 468,10
Téc. cons. man. rev. veg. ....	1 155,40	1 239,10	1 362,90		
Enc. fiscal de obras .....	1 036,30	1 155,40	1 239,10	1 407,60	1 550,30
Téc. de expropriações .....	1 036,30	1 086,60	1 239,10	1 362,90	
Téc. laboratório .....	988,50	1 036,30	1 155,40	1 239,10	1 407,60
Of. de obra civil .....	778,50	821,60	853,50	923,80	988,50
Op. laboratório .....	719,50	778,50	821,60	882,80	945,40
Aux. téc. expropriações .....	657,80	719,50	778,50	853,50	945,40
Aj. op. laboratório .....	581,80	608	684,50		
Ajudante of. o. civil .....	499,20	608	669,10	719,50	
Guarda .....	461,70	477,10	499,20		
<b>Desenhadores</b>					
Desenhador project. ....	1 155,40	1 239,10	1 362,90	1 407,60	1 468,10
Medidor orçamentista .....	988,50	1 036,30	1 155,40	1 239,10	1 362,90
Desenhador de estudos .....	853,50	945,40	988,50	1 036,30	
Desenhador de execução .....	657,80	684,50	726,70	778,50	
Arquivista técnico .....	608	644	684,50		
<b>Electricistas/electrónicos</b>					
Téc. electricidade .....	1 239,10	1 362,90	1 407,60	1 468,10	1 550,30
Téc. electrónica .....	1 239,10	1 362,90	1 407,60	1 468,10	1 550,30
Enc. fiscal electr. ....	1 036,30	1 155,40	1 239,10	1 407,60	1 550,30
Oficial electricista .....	778,50	821,60	853,50	923,80	988,50
Oficial de electrónica .....	778,50	821,60	853,50	923,80	988,50
<b>Auxiliares de escritório</b>					
Emp. serv. externos .....	657,80	684,50	719,50	752,80	
Operad. reprográfico .....	657,80	684,50	719,50		
Telefonista .....	657,80	684,50	719,50		
Contínuo .....	581,80	608	644	684,50	
Empregado de limpeza .....	461,70	499,20	581,80	608	
<b>Profissionais de escritório</b>					
Téc. adm. especialista .....	1 407,60	1 468,10	1 550,30		
Téc. pub. marketing .....	1 407,60	1 468,10	1 550,30		
Téc. administrativo .....	1 036,30	1 086,60	1 239,10	1 377,30	
Secretário .....	988,50	1 036,30	1 086,60	1 239,10	1 322,30
Recepcionista .....	923,80	988,50	1 036,30	1 086,60	
Caixa .....	853,50	945,40	988,50	1 036,30	
Escriturário .....	657,80	719,50	778,50	853,50	945,40
<b>Portagens</b>					
Encarreg. portagens .....	1 239,10	1 362,90	1 407,60	1 468,10	1 550,30
Op. prin. p. portagem .....	853,50	945,40	988,50	1 036,30	1 086,60
Op. p. portagem .....	581,80	644	684,50	752,80	821,60

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
<b>Quadros superiores</b>					
Nível II .....	2 271,50	2 389,50	2 505,50	2 624	
Nível III .....	1 947,50	2 036	2 123,50	2 210,50	
Nível IV .....	1 624,50	1 710,50	1 801,50	1 889,50	
Nível V .....	1 387,50	1 447	1 490,50	1 535,50	
Estagiário .....	1 109,50				
<b>Rodoviários</b>					
Motorista .....	684,50	726,70	821,60	853,50	
<b>Topografia</b>					
Topógrafo .....	1 155,40	1 239,10	1 362,90	1 468,10	1 550,30
Aux. topografia .....	657,80	684,50	726,70	752,80	
Porta-miras .....	581,80	608	657,80		
<b>Assistência a utentes</b>					
Enc. ass. utentes .....	1 239,10	1 362,90	1 407,60	1 468,10	1 550,30
Enc. turno do CCO .....	1 193,40	1 239,10	1 298,70	1 362,90	1 426
Op. cent. comunicações .....	853,50	945,40	988,50	1 036,30	1 086,60
Oficial de mecânica .....	778,50	821,60	853,50	923,80	988,50
Op. patrulhamento .....	669,10	719,50	752,80	778,50	

Lisboa, 28 de Março de 2005.

Pela BRISA, Auto-Estradas de Portugal, S. A.:

*Daniel Pacheco Amaral*, administrador.  
*João Pedro Ribeiro Azevedo Coutinho*, administrador.

Pela Via Verde de Portugal, S. A.:

*João Pedro Stilwell Rocha e Melo*, administrador.  
*João Manuel Filipe Pecegueiro*, administrador.

Pela BRISA, Assistência Rodoviária, S. A.:

*João Afonso Ramalho Sopas Pereira Bento*, administrador.  
*Valdemar Jorge Martins Mendes*, administrador.

Pela BRISA, Access Electrónica Rodoviária, S. A.:

*João Pedro Ribeiro Azevedo Coutinho*, administrador.  
*Luís Augusto Ferreira Graça Nery*, administrador.

Pela BRISA, Conservação de Infra-Estruturas, S. A.:

*João Afonso Ramalho Sopas Pereira Bento*, administrador.  
*João Januário Almeida Blasques*, administrador.

Pela BRISA, Engenharia e Gestão, S. A.:

*João Afonso Ramalho Sopas Pereira Bento*, administrador.  
*Manuel Eduardo Andrade Lamego*, administrador.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

*Joaquim Martins*, secretário-geral.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, membro do secretariado.

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

*Joaquim Pólvora Garcia Labaredas*, mandatário.

### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços, com os poderes bastantes para a representar na assinatura do texto final deste ACT.

### Declaração

A FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, por si e seus sin-

dicatos filiados e ainda credenciada para representar as seguintes organizações sindicais:

FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos;

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

FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal;

FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro;

SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho.

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (\*);

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

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

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

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

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

(\*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).



### **Declaração**

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

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

A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

### **Declaração**

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

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 28 de Março de 2005. — O Secretariado: *Del-fim Tavares Mendes — João Silva.*

### **Declaração**

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

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

Lisboa, 24 de Março de 2005. — O Secretariado da Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

### **Declaração**

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;  
Sindicato da Construção Civil da Horta;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 24 de Março de 2005. — A Direcção: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 1 de Abril de 2005, a fl. 87 do livro n.º 10, com o registo n.º 65/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**ACT entre a Empresa de Navegação Madeirense, L.da, e outras e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar — Alteração salarial e outras.**

Alteração salarial e outras ao ACT para a Marinha de Comércio publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 2004.

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, área e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito e área**

1 — O presente ACT aplica-se à actividade dos transportes marítimos e obriga os armadores nacionais outorgantes e aos inscritos marítimos associados nas organizações sindicais outorgantes.

2 — Para armador, sindicato e inscrito marítimo assumem-se as definições constantes da lei.

3 — Este ACT aplica-se em território nacional e no estrangeiro, mas apenas para os navios de registo convencional português.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses e serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de Março e o último dia de Fevereiro do ano civil imediato.

3 a 7 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

**Cláusula 28.<sup>a</sup>**

**Alimentação**

1 e 2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 — Estando o navio em porto de armamento, ao inscrito marítimo em serviço o armador deve fornecer a alimentação ou pagar a ração em dinheiro no valor de:

Pequeno-almoço — € 2,80;

Almoço — € 11,20;

Jantar — € 11,20;

Ceia — € 2,80.

a), b), c) e d) — *(Mantém a redacção em vigor.)*

**Cláusula 31.<sup>a</sup>**

**Deslocações para embarque/desembarque e repatriamento**

1 e 2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 — No estrangeiro e para além do referido nos números anteriores, será ainda atribuída uma subvenção

complementar, a título de ajudas de custo, equivalente a € 48,20.

4 — Ao armadores garantirão um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, no valor mínimo de € 41 000.

5 e 6 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

**Declaração**

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho sete empresas e 250 trabalhadores.

**ANEXO I**

**Enquadramento profissional**

Níveis salariais	Funções
I	Comandante.
II	Chefe de máquinas.
III	Imediato. Segundo-oficial de máquinas. Chefe radiotécnico.
IV	Oficial chefe de quarto navegação. Oficial maquinista chefe de quarto. Oficial radiotécnico.
V	Mestre costeiro.
VI	Praticante. Electricista. Primeiro-maquinista prático. Despenseiro. Enfermeiro. Contramestre. Mecânico de bordo. Carpinteiro.
VII	Segundo-maquinista prático. Paioleiro da máquina. Paioleiro-despenseiro. Cozinheiro. Bombeiro.
VIII	Marinheiro-motorista. Primeiro-marinheiro. Fogueiro. Ajudante de motorista. Padeiro. Ajudante de electricista.
IX	Segundo-marinheiro. Empregado de câmara. Ajudante de cozinheiro.

*Nota.* — As funções estão de acordo com as emendas de 1995 à Convenção STCW, de 1978.

**ANEXO II**  
**Tabelas salariais**

(valores mensais em vigor a partir de 1 de Março de 2005)

Níveis	(Em euros)	
	Tabela I TPG/TPQ/PTR	Tabela II CST/PCT/GRN/ PSG/CRD/FRG
I .....	2 404	2 002
II .....	2 186	1 821
III a) .....	1 680	1 636
b) e c) .....	1 616	1 575
IV c) .....	1 048	1 031
V .....	989	969
VI d) .....	1 077	1 055
g) .....	829	812
VII f) e g) .....	715	702
VIII e) .....	684	671
	661	646
IX .....	630	619

- (a) Corresponde à remuneração do imediato.  
 (b) Corresponde à remuneração do segundo-oficial de máquinas.  
 (c) O oficial radiotécnico dos navios de carga terá a remuneração correspondente à função exigida no respectivo certificado de lotação, salvaguardando-se sempre a remuneração decorrente do enquadramento existente à data da outorga deste ACT.  
 (d) Corresponde à remuneração do enfermeiro e integra o subsídio de IHT, nos termos da cláusula 22.<sup>a</sup>  
 (e) Corresponde à remuneração do marinheiro-motorista.  
 (f) O cozinheiro, quando desempenhar funções de despenseiro, vence pelo nível VI.  
 (g) O maquinista prático, quando desempenhar funções de chefe quarto de máquinas, vence pelo nível IV.

PSG — Navio de passageiros.  
 CRG — Navio de carga geral.  
 PTR — Navio-tanque petroleiro.  
 TPG — Navio de gás liquefeito.  
 FRG — Navio-frigorífico.  
 TPQ — Navio de produtos químicos.  
 CST — Navio-cisterna.  
 GRN — Navio-graneleiro.  
 PCT — Navio-porta-contentores.

*Nota.* — As cláusulas e outras matérias não alteradas mantêm a redacção em vigor.

Lisboa, 28 de Fevereiro de 2005.

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

SINCOMAR — Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;  
 SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
 SMMCM — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;  
 SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.  
*João de Deus Gomes Pires*, mandatário.  
*José Manuel Morais Teixeira*, mandatário.  
*Tiago dos Santos Gouveia Cardoso*, mandatário.

Pela Empresa de Navegação Madeirense, L.<sup>da</sup>:

*Joaquim Manuel Simões Pocinho*, mandatário.

Pela Mutualista Açoreana de Transportes Marítimos, S. A.:

*Carlos Oliveira*, mandatário.

Pela Sacor Marítima, S. A.:

*Carlos Alberto Oliveira dos Santos*, mandatário.

Pela Transinsular — Transportes Marítimos Insulares, S. A.:

*José António Fernandes Catarino*, mandatário.

Pela Navegar — Companhia Portuguesa de Navegação Internacional, S. A.:

*Lázaro Manuel do Carmo Delgado*, mandatário.

Pela Vieira & Silveira, Transportes Marítimos, S. A.:

*Joaquim Manuel da Silva Mateus Moreira*, mandatário.

Pela Portline — Transportes Marítimos Internacionais, S. A.:

*João Alberto dos Santos Pávão Nunes*, mandatário.

Depositado em 4 de Abril de 2005, a fl. 87 do livro n.º 10, com o n.º 67/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a S. N.-Maia, Siderurgia Nacional, S. A., e o SINDEL — Sind. Nacional da Ind. e da Energia e outros.**

## CAPÍTULO I

### Âmbito, área, vigência e denúncia

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1 — O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a S. N.-Maia, Siderurgia Nacional, S. A., adiante designada por empresa, cuja actividade principal é a definida no CAE 27100, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — Consideram-se parte integrante deste AE os protocolos complementares acordados entre as mesmas partes, com referência a regulamentação específica aplicável em função dos estabelecimentos industriais da empresa.

3 — O presente acordo tem por objectivo ser aplicado aos 297 trabalhadores que estejam nas condições expressas nos artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e no artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Área

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e em todas as áreas em que a empresa exerça a sua actividade.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente AE entra em vigor na data da sua assinatura.

2 — O presente AE manter-se-á em vigor até à publicação de novo acordo.

3 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1 — O presente AE não pode ser denunciado antes de 1 de Setembro de 2007.

2 — A denúncia deverá ser acompanhada da proposta escrita relativa às matérias que se pretende sejam revistas.

3 — A resposta, por escrito, e respectiva fundamentação, será enviada até 30 dias após a recepção da proposta.

4 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias a contar da data da denúncia.

## CAPÍTULO II

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições legais aplicáveis, o presente AE e os regulamentos dele emergentes;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade os órgãos sociais da empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho;
- e) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- f) Cumprir as ordens e instruções dos superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;
- g) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- h) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou as acções de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
- j) Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
- k) Guardar lealdade à entidade patronal e, nomeadamente, abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, e de divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios;
- l) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados, colegas e superiores;
- m) Não abandonar o seu posto de trabalho uma vez cumprido o horário sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias quando desse abandono possam resultar prejuízos para a empresa;
- n) Comunicar, por escrito e no prazo de 15 dias, aos órgãos de pessoal a alteração da residência habitual, sempre que ela se verifique;

- o) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- p) 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;
- q) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela empresa.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Deveres da empregadora

São deveres da empresa:

- a) Cumprir o presente AE, os regulamentos dele emergentes e a lei;
- b) Tratar o trabalhador com urbanidade por forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional, devendo as admoestações ser feitas em particular;
- c) Exigir do pessoal com funções de chefia que adopte comportamento conforme ao disposto na alínea anterior;
- d) Proporcionar aos trabalhadores adequadas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à moral, higiene, saúde e segurança no trabalho;
- e) Pagar ao trabalhador a retribuição de acordo com a sua categoria e escalão profissionais e regime de trabalho;
- f) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores no campo da segurança, saúde e higiene no trabalho;
- g) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- h) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- i) Enviar aos sindicatos respectivos até ao 10.º dia útil do mês seguinte a que respeitam os mapas de quotização e o produto das quotas dos trabalhadores que para tal dêem o seu acordo por escrito;
- j) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores dos quais constem a antiguidade, as funções ou os cargos desempenhados, podendo neles indicar outras referências se tal for solicitado pelo interessado;
- k) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais, prevenindo riscos e doenças profissionais e tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- l) Adoptar, no que se refere à higiene, saúde e segurança no trabalho, as medidas que decorram para a empresa da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- m) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- n) Manter e dinamizar a formação para os trabalhadores adequada ao seu aperfeiçoamento

profissional, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais, bem como facilitar a frequência do ensino oficial ou privado, conforme o disposto neste AE;

- o) Prestar aos sindicatos outorgantes 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;
- p) Facilitar a consulta do processo individual sempre que o respectivo trabalhador o solicite;
- q) Facilitar aos trabalhadores em serviço os contactos comprovadamente urgentes de e para o exterior, nomeadamente através de telefone;
- r) Responder, por escrito e no prazo máximo de 30 dias, a qualquer reclamação formulada directamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais;
- s) Entregar a cada trabalhador um exemplar do AE.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se por qualquer forma que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;
- c) Baixar a categoria profissional e ou o escalão salarial do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 8.<sup>a</sup>;
- e) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
- h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- i) Fazer discriminação em eventuais revistas à saída das instalações;
- j) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho.

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Transferência de trabalhadores para outro local de trabalho

1 — A empresa pode, quando o seu interesse o exija, transferir, provisória ou definitivamente, o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não

implicar prejuízo sério para o trabalhador e este der o seu acordo escrito.

2 — A empresa pode, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta habitualmente serviço.

4 — No caso previsto na segunda parte do n.º 1, e relativamente às situações de transferência definitiva ocorridas devido às circunstâncias enunciadas no n.º 2 desta cláusula que causem prejuízo sério para o trabalhador, este pode, querendo, rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização prevista no n.º 5 da cláusula 88.<sup>a</sup>

5 — Considera-se ainda transferência individual a que for solicitada pelo trabalhador.

6 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobília, as quais deverão ser comprovadas e discriminadas e satisfeitas de uma só vez pela empresa.

7 — A empresa concederá ao trabalhador, em caso de transferência, dispensa sem perda de remuneração para que este regularize a sua situação habitacional, até quatro dias úteis, podendo no entanto o trabalhador acordar com a empresa outro prazo.

8 — No caso de a transferência do trabalhador ser provisória, da ordem de transferência deve constar, além da justificação, o tempo de duração previsível da transferência, que não deve exceder seis meses, salvo em condições especiais, que deverão ser enunciadas na mesma ordem de transferência.

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

10 — Não se consideram como transferência de trabalhadores as simples deslocações em serviço, relativamente às quais a empresa reembolsará integralmente as despesas com transporte, alojamento e alimentação às mesmas inerentes, podendo a empresa adiantar os montantes previstos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional

1 — Considera-se cedência ocasional de trabalhador a disponibilização temporária e eventual desse trabalhador do quadro próprio da empresa para outra entidade, a cujo poder de direcção fica sujeito, sem prejuízo da manutenção do vínculo contratual inicial.

2 — É admitida a cedência ocasional de trabalhadores da empresa para sociedades que com esta mantenham relações de domínio ou de grupo, passando o traba-

lhador a desempenhar as suas funções no estabelecimento industrial que esta explore.

3 — A cedência ocasional depende do acordo escrito do trabalhador cedido e não poderá exceder o período de cinco anos.

4 — No termo do período da cedência, o trabalhador cedido regressará à empresa, mantendo os direitos que detinha à data do início da cedência, contando-se na antiguidade o período da cedência.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à sua categoria profissional.

2 — A empresa pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras tarefas para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, enquadrada, esta, na actividade siderúrgica, exercida pela empresa, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

3 — A empresa pode, ainda, quando o seu interesse o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

4 — Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

5 — O disposto no n.º 2 desta cláusula só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

6 — O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissionais.

7 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

8 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do n.º 2, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

9 — 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 directamente a eles adstritos.

10 — Decorrido um ano no exercício da actividade referida no n.º 2, o trabalhador terá direito à categoria profissional e à remuneração respectivas.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Exercício de funções inerentes a diversas categorias profissionais**

Quando o trabalhador, com regularidade, exerce funções inerentes a diversas categorias profissionais, receberá a retribuição mais elevada correspondente a essas categorias, sendo considerada para os fins desta cláusula a retribuição mínima prevista neste acordo para essas categorias se tal retribuição for superior à que o trabalhador recebia antes de iniciar o exercício dessas funções.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Comissão de serviço**

1 — Só podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de administração e de direcção directamente dependentes da administração e, bem assim, as funções de secretariado pessoal relativo aos titulares desses cargos cuja natureza se fundamente numa especial relação de confiança.

2 — O acordo relativo ao exercício de cargos em regime de comissão de serviço está sujeito a forma escrita e ser assinado por ambas as partes, dele devendo constar a estipulação de período experimental, que não poderá exceder a duração de 180 dias.

3 — A comissão de serviço rege-se em tudo o não previsto na presente cláusula pelo legalmente consagrado no Código do Trabalho.

### CAPÍTULO III

#### **Organização dos trabalhadores na empresa**

##### **SECÇÃO I**

##### **Comissão paritária**

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Composição**

1 — É constituída uma comissão paritária composta por seis elementos, sendo três, de uma parte, em representação das organizações sindicais outorgantes deste AE e três, de outra parte, em representação da empresa.

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente.

3 — Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores até ao máximo de três.

4 — No prazo de 30 dias após a publicação deste AE, cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra os nomes dos seus representantes.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Competência**

1 — Compete à comissão paritária:

- a) Deliberar sobre as dúvidas relativas à aplicação do presente AE, nomeadamente em matéria de reclassificação, bem como os regulamentos dele emergentes;
- b) Proceder à definição e enquadramento de novas categorias profissionais e respectivas funções;

- c) Analisar e decidir sobre as matérias da sua competência que lhe são atribuídas pelo presente AE e pela lei.

2 — Para o exercício das suas atribuições a comissão paritária poderá solicitar à empresa todos os elementos de que necessite, ouvir as pessoas que entender, proceder a inquéritos e recorrer ao parecer de especialistas.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Funcionamento

1 — A comissão paritária reunirá no prazo máximo de cinco dias úteis após pedido de intervenção de qualquer das partes, que deverá convocar a outra por escrito e remeter-lhe a respectiva ordem de trabalhos.

2 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois membros representantes de cada parte.

3 — Na falta de quórum, a comissão paritária reunirá novamente no prazo máximo de três dias úteis, podendo deliberar qualquer que seja o número de elementos presentes, desde que as duas partes o estejam.

4 — As deliberações serão tomadas por unanimidade, sendo as mesmas consideradas para todos os efeitos como regulamentação deste AE, sujeitas nos mesmos termos que este a depósito e publicação nos termos legais.

5 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do respectivo ministério ou outra entidade que a comissão entenda conveniente.

6 — Por cada reunião a comissão paritária elaborará a respectiva acta, onde constarão os assuntos tratados e as deliberações tomadas.

## SECÇÃO II

### Actividade sindical

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical na empresa

1 — Os trabalhadores e os sindicatos outorgantes deste AE têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 — Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos.

3 — Entende-se por comissão sindical a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa.

4 — Entende-se por comissão intersindical na empresa a organização de delegados sindicais dos sindicatos outorgantes deste AE representativos dos trabalhadores na empresa.

5 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias,

comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração da empresa.

6 — Aos dirigentes sindicais ou seus representantes é facultado o acesso às instalações da empresa e às reuniões dos trabalhadores, mediante comunicação à empresa, com a antecedência mínima de seis horas, salvo casos excepcionais, e ficando sujeitos aos regulamentos de higiene e segurança.

7 — As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, a quem são atribuídos os direitos referidos nas cláusulas anterior e seguintes é:

- 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  $n$  o número de trabalhadores.

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião nas instalações da empresa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal mediante convocação do delegado sindical, da comissão sindical ou intersindical ou de um terço ou 50 trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração.

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

3 — As reuniões previstas no número anterior só poderão ser convocadas pelas entidades referidas no n.º 1.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa ou

a quem a represente com a antecedência mínima de um dia a data e hora em que pretendem que as mesmas se efectuem, devendo afixar nos locais reservados para esse efeito as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa podem participar nas reuniões nos termos do n.º 6 da cláusula 16.<sup>a</sup>

6 — Para as reuniões previstas nesta cláusula a empresa cederá as instalações convenientes.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Crédito de horas**

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de oito horas por mês.

2 — Os créditos de horas atribuídos no n.º 1 referem-se ao período normal de trabalho e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

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

4 — Fora do crédito ou esgotado o crédito de horas concedido, as faltas dadas pelos delegados sindicais no exercício das suas funções são sempre justificadas nos termos da lei.

5 — 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.

6 — Não contam para o crédito de horas referido no n.º 1 as reuniões havidas com a administração ou em quem esta delegar, bem como aquelas que resultem da negociação do AE.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Tempo para o exercício das funções sindicais**

1 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos menos o da remuneração como tempo de serviço efectivo.

2 — Para o exercício das suas funções os membros da direcção das associações sindicais beneficiam do crédito de cinco dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 — A direcção interessada deverá comunicar por escrito com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Cedência de instalações**

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais e dos sindicatos outorgantes deste AE, desde que aqueles o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Reuniões com a administração**

1 — A comissão intersindical dos sindicatos outorgantes deste AE bem como as respectivas comissões sindicais reunirão com a administração ou com quem esta designar para o efeito sempre que qualquer das partes o solicite e a outra aceite, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

2 — No caso de tais reuniões terem lugar durante as horas de serviço, não implicarão perda de retribuição. Se tiverem lugar fora do horário normal, não implicarão o pagamento de qualquer retribuição.

3 — Das deliberações tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento aos trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Competência e poderes das comissões sindicais e comissão intersindical**

1 — Compete às comissões sindicais ou intersindical da empresa:

- a) Averiguar e obter esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos relativos às condições de trabalho que se repercutam ou afectem os trabalhadores da empresa;
- b) Acompanhar e analisar o funcionamento das estruturas de carácter social que existam ou venham a existir na empresa;
- c) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas por este AE, com observância dos preceitos nele estabelecidos;
- d) Analisar e dar parecer sobre qualquer projecto de mudança de local do estabelecimento.

2 — Sobre as matérias constantes das alíneas b) e d) a empresa antes de deliberar dará conhecimento prévio aos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindical.

3 — A competência e os poderes reconhecidos aos órgãos sindicais da empresa referidos no n.º 1 desta cláusula entendem-se sem prejuízo da competência e dos poderes exclusivos determinados por lei.

### SECÇÃO III

#### **Comissão de trabalhadores**

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1 — É direito dos trabalhadores desta empresa criar uma comissão de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.



2 — Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores nos termos da Constituição e da lei.

3 — É vedada à empresa qualquer interferência na organização, funcionamento e actividade da comissão de trabalhadores.

4 — A empresa colocará à disposição da comissão de trabalhadores as instalações necessárias para o exercício da sua actividade, nos termos previstos na lei e na cláusula 21.<sup>a</sup> deste AE.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Garantias da comissão de trabalhadores

1 — 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 de direitos e garantias dos trabalhadores.

2 — Os membros da comissão de trabalhadores gozam dos direitos e garantias atribuídos por lei.

3 — No exercício das suas funções os membros da comissão de trabalhadores 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.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Atribuições da comissão de trabalhadores

1 — A comissão de trabalhadores reunirá com a administração ou com quem esta designar para o efeito sempre que qualquer das partes o solicite e a outra aceite, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

2 — Das reuniões previstas no número anterior serão lavradas actas, que serão assinadas pelos participantes.

### SECÇÃO IV

#### Direito à greve

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### 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 pode exercer o controlo habitual, para efeito do desconto legal na retribuição do tempo de greve.

3 — Nenhum trabalhador que adira à greve é obrigado a exercer o controlo referido no número anterior.

4 — As associações sindicais e os trabalhadores ficam obrigados a prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações.

5 — A empresa não pode exigir aos trabalhadores declarações relativas à sua adesão à greve.

### CAPÍTULO IV

#### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### 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 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Regime de admissões — Carreira profissional

1 — As condições de admissão, recrutamento interno e carreira profissional dos trabalhadores da empresa têm em vista o melhor aproveitamento dos recursos humanos disponíveis e contemplam a valorização integral dos trabalhadores e um melhor enquadramento das suas potencialidades.

2 — 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 profissão a que se destina.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de duração do contrato e a sua duração obedece ao fixado nesta cláusula e na cláusula 12.<sup>a</sup> deste acordo.

2 — A admissão dos trabalhadores, salvo acordo escrito em contrário, obedece, nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, ao seguinte período experimental:

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

3 — Nos contratos de trabalho a termo, certo ou incerto, o período experimental terá a seguinte duração:

- a) 30 dias nos contratos a termo certo de duração igual ou superior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja vir a ser superior ou igual àquele limite;

- 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.

4 — Durante o período experimental qualquer das partes pode denunciar o contrato de trabalho sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo expresso em contrário.

5 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no n.º 4 desta cláusula a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — O contrato de trabalho pode ser celebrado a termo desde que e enquanto existam razões que o justifiquem.

2 — Constituem, nomeadamente, razões da aposição de termo ao contrato de trabalho as seguintes necessidades temporárias:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta 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) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas;
- f) Acréscimo excepcional da actividade da empresa;
- g) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento;
- i) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de um estabelecimento;
- j) Contratação de trabalhadores à procura do primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, é admitida a celebração de contratos de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a), b), c), e), f), g) e h) do número anterior.

4 — O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) a g) do n.º 1 desta cláusula, não podendo nesses casos a sua duração ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

5 — Sempre que se verifique violação do disposto no n.º 3 desta cláusula, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

6 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação ou simultaneamente as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que falte a indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Cessação dos contratos a termo

1 — O contrato de trabalho a termo certo caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

2 — Por acordo das partes, o contrato a termo certo pode não estar sujeito a renovação.

3 — A falta da comunicação referida no n.º 1, bem como a falta da declaração das partes referida no número anterior, implica a renovação do contrato, estando esta sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como às de forma no caso de se estipular prazo diferente.

4 — O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

5 — A caducidade do contrato a termo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de remuneração de base por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

6 — Durante os primeiros 30 dias de vigência do contrato a termo qualquer das partes o pode denunciar, sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

7 — O prazo previsto no número anterior é reduzido para 15 dias no caso de contrato 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.

8 — Se o trabalhador denunciar o contrato com inobservância total ou parcial do aviso prévio correspondente, fica obrigado a pagar à empresa uma indemnização de

valor igual à retribuição de base correspondente ao período de antecedência em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Duração, renovação e conversão do contrato a termo**

1 — O contrato a termo certo dura pelo período acordado, renovando-se e caducando nos termos previstos na lei.

2 — A duração máxima do contrato a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder dois anos nos casos previstos nas alíneas i) e j) do n.º 2 da cláusula 31.<sup>a</sup>, salvo nos casos de trabalhadores à procura do primeiro emprego, em que a duração do contrato a termo não pode exceder 18 meses.

3 — O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da actividade, tarefa, obra ou projecto cuja execução justifica a celebração.

4 — O contrato de trabalho a termo certo converte-se em contrato sem termo se forem excedidos os prazos de duração fixados, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

5 — O contrato de trabalho a termo incerto converte-se em contrato sem termo se o trabalhador permanecer no desempenho da sua actividade após a data da produção de efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos 15 dias depois da conclusão da actividade, serviço, obra ou projecto para que haja sido contratado ou o regresso do trabalhador substituído ou a cessação do contrato deste.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Formalidades/informações**

O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, devendo nele constar as seguintes indicações: identificação dos contraentes, actividade contratada e retribuição do trabalhador, local e período normal de trabalho, data do início do trabalho, termo do contrato e respectivo motivo justificativo, datas da celebração e da respectiva cessação e cumprimento da obrigação de comunicação no prazo de cinco dias úteis à comissão de trabalhadores e, tratando-se de trabalhador filiado em associação sindical, à respectiva estrutura representativa a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal, e a cessação do contrato a termo.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Formação profissional**

1 — A empresa deve proporcionar aos seus trabalhadores formação profissional, nos termos prescritos por lei.

2 — A formação deverá ser acessível a todos os trabalhadores.

## CAPÍTULO V

### **Prestação de trabalho**

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Regulamentação de 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 37.<sup>a</sup>

##### **Definições**

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.

2 — Por período de trabalho diário normal entende-se, por sua vez, o número de horas de trabalho que o trabalhador está obrigado a prestar no seu horário.

3 — O horário de trabalho poderá ser normal, flexível e de turnos.

4 — Entende-se por horário normal aquele cujas horas de início e termo bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso são fixos.

5 — 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.

6 — 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 preestabelecida.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Intervalo de descanso**

1 — Sem prejuízo do regime especial de trabalho por turnos, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — O período de intervalo de descanso diário poderá, no regime de trabalho por turnos, ser reduzido a quinze minutos, não podendo a prestação de trabalho exceder seis horas consecutivas.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Período semanal de trabalho**

1 — É de quarenta horas o período semanal de trabalho na empresa.

2 — O período semanal de trabalho referido no número anterior define períodos de trabalho efectivo,

os quais são medidos no posto de trabalho, e exclui todas as interrupções de actividade resultantes da aplicação de acordos, designadamente deste AE, e de normas convencionais ou legais que impliquem a paragem do posto de trabalho ou a substituição do trabalhador.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Elaboração de horários

1 — Compete à empresa a elaboração dos horários de trabalho de acordo com o prescrito na lei.

2 — Para a elaboração dos horários de trabalho na empresa, esta obriga-se a dar cumprimento a todos os pressupostos legais prévios conducentes à respectiva entrada em vigor.

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Flexibilização do horário de trabalho

1 — Com a flexibilização do horário de trabalho as prestações diárias e semanais serão ajustadas de acordo com os objectivos de exploração fabril, sendo admitido o prolongamento diário e semanal dos períodos normais de trabalho até ao limite máximo de duas horas diárias, sem que a duração do trabalho semanal exceda as cinquenta horas e não contando para este limite o trabalho suplementar.

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

3 — Nos horários de turno com folga rotativa, as horas semanais realizadas em excesso serão acumuladas e compensadas de acordo com o referido no n.º 1.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho flexível

1 — O horário de trabalho flexível, no cumprimento da lei, deverá ser elaborado por forma a salvaguardar e garantir a normal funcionalidade dos serviços e dos postos de trabalho onde se aplique.

2 — A regulamentação e aplicação do horário de trabalho flexível carece de acordo prévio dos trabalhadores abrangidos e de prévia informação aos delegados sindicais, bem como de informação ao Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho (IDICT).

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Controlo de presenças

1 — Sem prejuízo de qualquer outro sistema que venha a ser implementado pela empresa, é obrigatória, 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 deverá ser uniforme para todos os trabalhadores e, em regra, por meio dos relógios de ponto.

3 — Quando não seja praticável a marcação por relógio de ponto, as entradas e saídas de trabalhadores serão registadas em folha de ponto.

4 — Ao trabalhador que, por esquecimento, não marque o ponto de controlo de entrada ou saída não poderá ser efectuado qualquer desconto na remuneração, desde que o trabalhador prove, devidamente, a sua presença no posto de trabalho, às horas normais, no prazo de dois dias úteis após notificação pela empresa.

5 — A empresa pode considerar o início e o termo do trabalho tendo em conta o registo de entrada ou saída do trabalhador, na portaria da fábrica.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

3 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato de trabalho a termo certo.

4 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

5 — O trabalho suplementar previsto no n.º 3 fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

Duzentas horas de trabalho por ano;  
Duas horas por dia normal de trabalho;  
Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados;  
Um número de horas igual a meio período normal de trabalho, em meio dia de descanso complementar.

6 — O trabalho suplementar previsto no n.º 4 não fica sujeito a quaisquer limites.

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

75 % da retribuição normal na primeira hora;  
100 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

8 — Trabalho suplementar prestado em dia de descanso, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100 % da retribuição normal.

9 — A remuneração horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a seguinte fórmula:

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

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n*, o período normal de trabalho semanal.

10 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

11 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

12 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias úteis seguintes, mas, em caso de interesse da empresa, poderá ser gozado noutra data.

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

14 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivada pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 11.

15 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

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

2 — A empresa obriga-se a afixar mensalmente a escala de turnos.

3 — Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelo trabalhador.

4 — Os trabalhadores só poderão ser mudados temporariamente do horário ou letra a que estão adstritos após o período de descanso semanal, salvo nos casos de substituição por ausência ou que afectem a laboração da empresa, em que tal não seja possível.

5 — Os horários de turnos a praticar na empresa deverão, em princípio, corresponder aos regimes abaixo dis-

criminados, podendo excepcionalmente 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 o domingo com o domingo e a segunda-feira;
- c) Horário de dois turnos com folga rotativa, um dos quais será parcialmente nocturno;
- d) Horário de dois turnos, em que um dos dois dias de folga é sempre ao domingo e um dos quais será parcialmente nocturno;
- e) Horário de dois turnos com folga rotativa, sendo os dois parcialmente nocturnos.

6 — No horário de trabalho em regime de turnos cada trabalhador ficará adstrito a uma letra do respectivo horário.

7 — O trabalhador não poderá ser obrigado a prestar serviço em dois turnos sem que entre eles haja um intervalo mínimo de doze horas.

8 — Para efeito deste AE, será considerado como:

- 1.º turno — o compreendido entre as 0 e as 8 horas;
- 2.º turno — o compreendido entre as 8 e as 16 horas;
- 3.º turno — o compreendido entre as 16 e as 24 horas.

9 — O subsídio mensal de turno estabelecido no anexo I é devido quando o trabalhador se encontra neste regime em efectividade de funções, variando o respectivo montante de acordo com as modalidades a seguir indicadas:

- a) Horário de três turnos com folga rotativa;
- b) Horário de três turnos com folga fixa ao domingo;
- c) Horário de dois turnos com folga rotativa;
- d) Horário de dois turnos com folga fixa ao domingo;
- e) Horário de dois períodos com folga rotativa, sendo ambos parcialmente nocturnos.

10 — Os trabalhadores não incluídos em turnos mas sujeitos a um regime de folga rotativa terão direito a um subsídio diário respectivo, estabelecido no anexo I.

11 — Os trabalhadores que à data da assinatura deste AE hajam adquirido o direito de receber, em base permanente, subsídio de turno mesmo não trabalhando por turnos manterão, enquanto não for extinto, o direito ao quantitativo anteriormente em vigor; todavia, se, por decisão da empresa, a que o trabalhador ficará vinculado, este retomar a prestação do trabalho em regime de turnos, terá direito a receber, em substituição do quantitativo atrás referido, o montante do subsídio então em vigor (se este for mais elevado) enquanto efectivamente prestar trabalho em regime de turnos.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

Entende-se por trabalhador-estudante aquele que frequente qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação em estabelecimentos de ensino.

Para beneficiar do regime previsto na lei, o trabalhador-estudante deve comprovar, perante a empresa, a sua condição de estudante, apresentando, igualmente, o seu horário escolar.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

1 — O serviço de prevenção destina-se a acorrer a acontecimentos extraordinários, a situações imprevisíveis e de avarias e 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 — Durante os períodos de prevenção, o pessoal 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.

3 — Quando por razões graves de carácter pessoal ou familiar o trabalhador solicite dispensa do regime de prevenção, a empresa só poderá recusar desde que a concessão da dispensa implique prejuízos graves para a laboração.

4 — O período de prevenção é semanal, compreendido das 8 horas e 30 minutos da segunda-feira às 8 horas e 30 minutos da segunda-feira seguinte, não podendo o trabalhador cumprir dois períodos seguidos.

5 — Quando dois trabalhadores pretenderem trocar entre si qualquer período de prevenção, devem comunicá-lo previamente à empresa.

6 — Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem chamados à fábrica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio por cada período de prevenção, nos termos do anexo II, e o trabalho prestado fora do horário normal de trabalho será remunerado nas condições aplicáveis ao trabalho suplementar, aplicando-se o n.º 10 da cláusula 44.<sup>a</sup>

7 — Quando não se complete o período referido no número anterior, o prémio ali mencionado será proporcional ao tempo em que se encontrou nessa situação.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — O regime de isenção de horário de trabalho aplica-se conforme legalmente consignado.

2 — Compete à empresa enviar à Inspeção-Geral do Trabalho cópia de qualquer acordo de isenção de horário de trabalho celebrado nos termos desta cláusula.

3 — Os trabalhadores que, nos termos desta cláusula, venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial de acordo com o prescrito na lei.

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica os dias de descanso semanal, ainda que complementar, e os feriados obrigatórios.

## CAPÍTULO VI

### Regimes especiais de trabalho

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — As mulheres podem exercer qualquer profissão, sem prejuízo dos limites estabelecidos neste AE ou na lei.

2 — A empresa deve proporcionar às mulheres condições de trabalho adequadas às suas aptidões físicas.

3 — Em identidade de tarefas e qualificação não deverá existir diferenciação entre mulheres e homens.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Direitos das mulheres trabalhadoras

1 — São, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto ou o aborto, cuja ocorrência seja comprovada por atestado médico ou documento equivalente, tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição da retribuição ou perda de quaisquer direitos;
- b) Faltar durante 120 dias consecutivos no período de maternidade, dos quais 90 são obrigatórios e imediatamente gozados após o parto, mais 30 dias por gémeos, não podendo dar lugar a descontos para quaisquer efeitos, nomeadamente nas férias, antiguidade, aposentação ou retribuição, excepto se o exercício de tal direito for requerido pelo pai;
- c) Interromper a licença de maternidade em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, até à data em que cesse o internamento, e retomá-la a partir de então até ao final do período;
- d) Faltar 30 dias no caso de aborto ou de parto de nado-morto;
- e) Interromper o trabalho diário pelo tempo estritamente necessário à amamentação do(s) seu(s) filho(s) enquanto durar essa amamentação, que deverá ser comprovada por atestado médico se tal período exceder um ano ou até o(s) filho(s) perfazer(em) 1 ano no caso de não haver lugar a amamentação. A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada ou num único período de duas horas, no início ou no termo do período de trabalho

diário, salvo se outro regime vier a ser acordado com a empresa. A trabalhadora deve comunicar a sua opção, à empresa, logo que retome a actividade laboral, após o parto;

- f) Ir às consultas médicas durante a gravidez nas horas de trabalho sem perda de retribuição.

2 — As trabalhadoras deverão justificar os factos que determinam a aplicação do disposto nas alíneas a), b), c), d) e f) do número anterior no prazo máximo cinco dias após dele terem tido conhecimento.

3 — As trabalhadoras que se encontrem em estado de gravidez e até um ano após o parto poderão rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral sem a necessidade do cumprimento dos prazos previstos para o aviso prévio.

4 — São vedados às mulheres os trabalhos que exijam a utilização e manipulação frequentes e regulares de substâncias tóxicas e corrosivas ou outras limitações de trabalho análogas previstas na lei, salvo quando se trate de pessoal especializado em trabalho de sínteses e análise laboratorial.

5 — A não observância por parte da empresa do disposto na alínea a) do n.º 1 desta cláusula, desde que as tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado sejam confirmadas pelos serviços médicos da empresa, bem como a não observância das alíneas b) e d) do mesmo número, além de fazer incorrer a empresa nas multas previstas na lei, confere à trabalhadora a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com justa causa, com direito à retribuição devida até ao fim dos períodos de tempo considerados naquelas alíneas acrescida de uma indemnização especial não inferior a 12 meses de retribuição se outra maior não for devida.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

À empresa não é vedado admitir menores, devendo proporcionar-lhes as condições de trabalho adequadas à respectiva idade e à protecção da sua segurança e saúde, tendo em conta os riscos próprios da sua actividade.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Para os trabalhadores em regime de horário normal os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo (sábado — descanso complementar; domingo — descanso obrigatório). O dia de descanso complementar poderá ser gozado noutro dia que não o sábado.

2 — Para os trabalhadores em regime de turnos os dias de descanso semanal são os que por escala lhes competirem.

3 — 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 respectivo horário de trabalho, sejam reservados a folgas ou descanso e que conta desde as 24 horas do último dia de uma semana de trabalho até às 0 horas do 1.º 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 respectivo horário é reservado à prestação de um período normal de trabalho, sem prejuízo do referido no n.º 2.

4 — Os dias feriados, os dias de descanso semanal referidos nos números anteriores e os dias em que o trabalhador, nos termos da lei ou deste AE, tenha o direito de suspender a prestação de trabalho não são considerados dias úteis.

5 — Em todos os tipos de horário deve haver um descanso semanal coincidente com o sábado e o domingo de quatro em quatro semanas, se intervalo inferior não puder ser adoptado.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

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

3 — Além dos feriados obrigatórios apenas poderão ser observados o dia de São João (24 de Junho) e a terça-feira de Carnaval.

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior poderá ser observado a título de feriado qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

5 — No dia 24 de Dezembro a empresa concederá tolerância de ponto a partir das 8 horas.

6 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que a empresa os possa compensar com trabalho suplementar.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro imediato.

3 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

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

6 — 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.

7 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 5 e 6 não pode resultar para o trabalhador direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

8 — Para efeitos do n.º 5, na determinação do mês completo de execução de contrato devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado o trabalho.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 — Havendo acordo entre a empresa e os trabalhadores envolvidos, as férias para os trabalhadores de turno serão marcadas considerando dias úteis os que por escala lhes competir, não se contando para este efeito as folgas e os feriados.

4 — As férias podem ser gozadas seguidas ou interpoladamente até três períodos, salvo se houver acordo

entre o trabalhador e a empresa para gozar em mais de três.

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

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

6 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, nos casos em que a lei o permita, em prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

7 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de execução do contrato, devendo o gozo das férias ocorrer no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### 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, a empresa marcará as férias dos trabalhadores para serem gozadas até três períodos, sendo um período mínimo de 12 dias úteis na época do Verão e os restantes períodos, salvo razões ponderosas da empresa, em coincidência com os períodos da Páscoa e do Natal.

3 — As férias deverão ser marcadas até ao dia 15 de Abril de cada ano.

4 — Ao proceder à marcação das férias, a empresa deverá indicar, em relação a cada trabalhador, o período mínimo de 22 dias úteis, a gozar nos termos indicados na cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem a alteração 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 poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Há 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 ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula anterior.



#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Cumulação de férias**

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e a contraparte der o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores naturais dos Açores e da Madeira que exerçam a sua actividade no continente, quando aí pretendem gozá-las;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com parentes ou afins até ao 1.º grau da linha recta ou 2.º grau da linha colateral no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2 — A prova da situação de doença no período de férias poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da segurança social ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Efeitos nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após três meses de serviço efectivo, a férias, nos termos previstos na parte final do n.º 5 da cláusula 55.<sup>a</sup>

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozados até 30 de Abril do ano civil subsequente.

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retri-

buição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1 — Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador, além das férias e subsídio vencido, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e do subsídio relativos ao ano da cessação.

2 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **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 determinem perda de retribuição, podendo as ausências ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir e a empresa der o seu acordo, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Exercício de outra actividade durante as férias**

1 — É vedado ao trabalhador o exercício de qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse lícitamente exercendo cumulativamente.

2 — A violação do disposto no número antecedente dá à empresa o direito de reaver o subsídio de férias, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar do trabalhador.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Violação do gozo de férias**

No caso de a empresa, com culpa, obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste AE, o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até ao termo do 1.º trimestre do ano civil seguinte.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo, excluindo o subsídio de refeição e subsídio de transporte.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que integra a média mensal dos prémios de produtividade e assiduidade, durante o ano a que concernem (últimos 12 meses imediatamente anteriores ao pagamento do subsídio).

3 — O subsídio de férias será pago no mês anterior àquele em que ocorra o gozo do 1.º período de férias

respeitante a cada ano, ou no mês de Maio, consoante o que ocorrer primeiro.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Faltas — Noção

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

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

3 — Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Faltas por atraso

1 — No caso de atraso justificado, o trabalhador tem direito a iniciar o trabalho, sendo o tempo de atraso considerado como falta justificada não remunerada, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — No caso de a apresentação do trabalhador, para o início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente, considerando esse período como falta injustificada.

3 — O trabalhador deve justificar os atrasos através de rectificação de ponto.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas — Princípios gerais

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 do trabalhador não separado de pessoas e bens, seus filhos, pais, sogros, genros ou noras, padrapos, madrastas e enteados e pessoa que viva em união de facto ou economia comum, nos termos definidos por lei, até cinco dias consecutivos;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes do trabalhador ou do cônjuge ou irmãos e cunhados até dois dias consecutivos;
- d) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste AE e do Código do Trabalho;
- e) As dadas pelos trabalhadores-estudantes, nos termos previstos na lei;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável

ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, cataclismos, inundações, tempestades, atrasos imprevisíveis nos transportes ou outras situações semelhantes;

- g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- h) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- i) Durante cinco dias úteis seguidos ou interpolados, a gozar no 1.º mês, por nascimento de filhos;
- j) As ausência 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;
- k) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas, designadamente as motivadas por doação de sangue a título gratuito, as dadas por trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário para acorrer a sinistros ou acidentes, bem como as dadas por motivo de detenção ou prisão, salvo quando o facto que determina a detenção ou prisão constitua justa causa de resolução do contrato de trabalho pela empresa.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

4 — Nos casos em que o trabalhador tem direito a faltar ao serviço por motivo de falecimento de familiares, as faltas serão dadas a partir do dia em que ocorrer o óbito.

5 — A empresa poderá sempre exigir do trabalhador prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta, podendo desencadear os mecanismos legalmente previstos para a confirmação dessas situações.

6 — Por agregado familiar entende-se o conjunto de pessoas que vivem em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador ou que estejam a seu cargo.

7 — As faltas dadas ao abrigo da alínea g) do n.º 2 desta cláusula não podem exceder de uma só vez 5 dias seguidos, salvo em casos excepcionais devidamente verificados e comprovados, no máximo de 30 dias em cada ano civil.

8 — As faltas referidas na alínea a) do n.º 2 poderão iniciar-se antes ou depois da data do casamento, mas não poderão desligar-se dela.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Comunicação sobre as faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

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

5 — As comunicações de ausência devem ser feitas por escrito em rectificação de ponto, devendo uma cópia, depois de visada, ser entregue ao trabalhador.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto na lei, no presente acordo de empresa e nos regulamentos aprovados pela empresa e que rejam as relações de trabalho.

2 — Sem prejuízo de disposto no número anterior, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) As faltas dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 69.<sup>a</sup>, na parte em que exceda os correspondentes créditos de horas;
- b) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- c) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) As faltas dadas ao abrigo da alínea g) do n.º 2 da cláusula 69.<sup>a</sup>, até ao limite de 30 dias, período para além do qual se aplica o disposto na cláusula 73.<sup>a</sup>;
- e) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, salvo decisão da empresa em contrário.

3 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 2 da cláusula 69.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva 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 k) do n.º 2 da cláusula 69.<sup>a</sup>, 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 72.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição, em princípio correspondente ao período de ausência, sendo este descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — As faltas injustificadas determinam a perda imediata do subsídio de assiduidade mensal respectivo e

do subsídio de assiduidade anual, bem como do prémio de produtividade do mês a que respeitar a falta.

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 infracção grave.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença ou acidente.

2 — O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

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

5 — No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato no decurso de impedimento prolongado

1 — A suspensão não prejudica o direito de durante ela qualquer das partes resolver o contrato de trabalho, ocorrendo justa causa, mediante a observância dos trâmites legais para a resolução do contrato.

2 — Sendo o contrato sujeito a prazo, a sua suspensão não impede a sua caducidade no termo do prazo.

## CAPÍTULO VIII

### Disciplina

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço enquanto durar o respectivo contrato de trabalho.

2 — O poder disciplinar pode ser exercido directamente pela empresa ou pelo superior hierárquico do trabalhador se a empresa tiver delegado nesse superior o exercício desse poder e nos termos dessa delegação de competência.

3 — Constitui infracção disciplinar todo o facto voluntário, doloso ou culposos, quer consista em acção quer em omissão, praticado pelo trabalhador com violação dos deveres consignados neste AE ou na lei.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

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

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

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

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias relativos às férias desse ano.

4 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

5 — As sanções referidas nesta cláusula poderão ser agravadas pela respectiva divulgação dentro da empresa, devendo esta medida acessória ser comunicada ao trabalhador na nota de culpa, constando expressamente da decisão que confirme essa nota de culpa.

6 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição.

7 — A empresa comunicará ao sindicato respectivo a aplicação das penalidades aplicadas a representantes sindicais, bem como os motivos que as determinaram.

8 — São circunstâncias atenuantes das infracções disciplinares a confissão espontânea, o bom comportamento anterior, a dedicação e zelo pelo serviço, as condições particulares de serviço em que o trabalhador possa ter-se encontrado no momento da infracção, a provocação imediata anterior, a intenção de evitar um mal maior, a espontânea reparação do dano causado, a natureza reparável do dano ou a sua pouca gravidade, bem como toda e qualquer circunstância susceptível de, no caso concreto, abonar a conduta do trabalhador ou o grau de culpa.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Prescrição e execução da infracção disciplinar**

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime para o qual a lei estabeleça um prazo de prescrição de duração superior, sendo, neste caso, aplicável o prazo prescricional previsto na lei.

2 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos dois meses subsequentes à notificação de decisão ao trabalhador.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Exercício do poder disciplinar**

1 — A acção disciplinar é exercida pela administração ou pelos superiores hierárquicos em que aquela delegue.

2 — A acção disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar do conhecimento da infracção pela empresa ou pelo superior hierárquico com competência disciplinar.

3 — Com excepção da sanção prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula 76.<sup>a</sup>, nenhuma outra pode ser aplicada sem instauração de procedimento disciplinar escrito.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Procedimento disciplinar**

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

2 — O procedimento disciplinar terá, em princípio, início com a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

3 — Se pela pessoa competente para o exercício de acção disciplinar ou pelo instrutor do processo for entendido necessário para fundamentar a nota de culpa, poderá a acção disciplinar ser iniciada pela realização de um inquérito preliminar.

4 — A notificação ao trabalhador arguido da nota de culpa suspende o prazo previsto no n.º 2 da cláusula 78.<sup>a</sup>, impedindo a caducidade da acção disciplinar.

5 — A instauração do inquérito preliminar, nos termos do n.º 3 desta cláusula, suspende igualmente o prazo previsto no n.º 2 da cláusula 78.<sup>a</sup>, desde que seja iniciado até 30 dias após a suspeita de existência de comportamentos irregulares e não decorram mais de 30 dias entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

6 — Depois de concluído o inquérito, o instrutor elaborará um relatório no qual fará a descrição sumária das diligências efectuadas e dos resultados obtidos.

7 — Se o instrutor entender que os factos apurados não constituem infracção disciplinar, que não foi o arguido o agente da infracção ou que não haja lugar a sanção disciplinar por virtude de prescrição ou outro motivo, referi-lo-á no seu relatório, propondo o arquivamento do processo.

8 — Se o processo houver de prosseguir, será enviada nota de culpa ao presumível infractor com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, bem como das disposições legais ou contratuais indiciariamente violadas.

9 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa de despedimento, a empresa comunicará, por escrito, a sua intenção de proceder ao despedimento.

10 — O arguido tem o direito de ser esclarecido, no acto da entrega da nota de culpa, de que com a sua

defesa deve indicar as testemunhas e requerer quaisquer diligências probatórias.

11 — A nota de culpa será remetida através de carta registada, com aviso de receção, ou entregue pessoalmente contra recibo.

12 — Será ainda enviada cópia da nota de culpa à comissão de trabalhadores e ao respectivo sindicato no caso de o presumível infractor ser representante sindical.

13 — Com a instauração do procedimento disciplinar, a empresa pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, antes da notificação da nota de culpa ao trabalhador, desde que, por escrito, fundamente tal decisão, tendo em conta os indícios imputáveis ao trabalhador e as circunstâncias que tornam inconveniente a sua presença na empresa, clarificando que ainda não lhe foi possível elaborar a competente nota de culpa, que deverá ser elaborada e notificada ao trabalhador até 30 dias após a suspensão do trabalhador.

14 — A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendem o exercício normal dessas funções.

15 — No prazo de 10 dias úteis a contar da receção da nota de culpa, poderá o arguido consultar o processo, deduzir a sua defesa por escrito, requerer as diligências probatórias que repute necessárias à descoberta da verdade e indicar rol de testemunhas, que não devem exceder o total de 10, nem mais de 3 por cada facto.

16 — Quando se torne necessário a um adequado exercício do direito de defesa, poderá ser prorrogado o prazo para apresentação dos meios de prova e aumentado o número de testemunhas, a solicitação fundamentada do arguido.

17 — Concluídas as diligências probatórias, incluindo a audição das testemunhas arroladas pelo trabalhador, deve ser fornecida cópia integral do processo disciplinar à comissão de trabalhadores, a qual poderá, no prazo de cinco dias úteis, juntar aos autos o seu parecer fundamentado.

18 — Se o trabalhador arguido for representante sindical, deverá ser enviada à associação sindical respectiva uma cópia idêntica à referida no número anterior, podendo esta, querendo, em cinco dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

19 — A entidade competente ponderará, na decisão final, constante de documento escrito, todas as circunstâncias da infracção, pronunciar-se-á sobre as razões aduzidas pelas entidades mencionadas nas alíneas anteriores que se tiverem pronunciado e só poderá fundamentá-la em factos que tenham previamente constado de nota de culpa devidamente notificada ao trabalhador.

20 — A decisão do processo será comunicada ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e ao sindicato respectivo, no caso de se tratar de um representante sindical.

21 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 436.º do Código do Trabalho, para os casos de despedimento sem indemnização ou compensação, o procedimento disciplinar será declarado inválido se não forem cumpridas pela empresa as formalidades previstas nos n.ºs 9, 15 e 19 desta cláusula.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Registo de sanções

1 — A empresa deverá proceder sempre ao registo das sanções disciplinares aplicadas de modo a permitir verificar o cumprimento das disposições sobre matéria disciplinar por parte da inspecção do trabalho.

2 — O registo das sanções deverá mencionar os dados que identificam o trabalhador e que caracterizam a infracção, o procedimento disciplinar e a sanção aplicada e tal registo deverá ser facultado ao trabalhador, ao seu sindicato, designadamente através dos delegados sindicais, e à comissão de trabalhadores sempre que o requeiram e salvo oposição do trabalhador.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens e instruções do empregador ou do seu superior hierárquico que não respeitem à execução e disciplina no trabalho ou que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação dos trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido ou pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistem;
- e) Ter informado o sindicato respectivo ou os organismos representativos do trabalhador na empresa ou ter prestado testemunho no que se refere ao cumprimento das leis de trabalho e deste AE.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenha lugar até nove meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar uma sanção abusiva nos casos previstos no n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro do que for devido, nos termos do n.º 5 da cláusula 88.<sup>a</sup>, sem prejuízo de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da alínea b) do n.º 3 da cláusula 88.<sup>a</sup>

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

4 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c*) do n.º 1 da cláusula anterior, o trabalhador terá direito, em caso de despedimento ou de suspensão, ao dobro da indemnização prevista no n.º 2 desta cláusula.

## **CAPÍTULO IX**

### **Cessação do contrato de trabalho**

#### **Cláusula 83.<sup>a</sup>**

##### **Cessação do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

#### **Cláusula 84.<sup>a</sup>**

##### **Cessação por mútuo acordo**

1 — A cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes pode ocorrer a todo o tempo, quer o contrato seja ou não a termo, devendo constar sempre de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar, podendo dele constar os efeitos que igualmente forem acordados, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

2 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

3 — Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração mediante comunicação escrita dirigida à empresa, devendo em simultâneo com essa comunicação o trabalhador entregar ou pôr à disposição da empresa a totalidade do valor das compensação pecuniárias que tenha recebido em cumprimento do acordo ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

4 — O disposto no n.º 3 desta cláusula não se aplica se o acordo de revogação do contrato do trabalho, devidamente datado, contiver o reconhecimento notarial presencial das assinaturas.

#### **Cláusula 85.<sup>a</sup>**

##### **Causas de caducidade**

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos pela lei e neste AE, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trata de contrato a termo;

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

2 — No caso previsto na alínea *b*) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes tenham conhecimento das situações que possam originar a impossibilidade.

#### **Cláusula 86.<sup>a</sup>**

##### **Reforma por velhice**

1 — A permanência do 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.

2 — O contrato previsto no número anterior fica sujeito, com as necessárias adaptações, ao regime definido neste código para o contrato a termo resolutivo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais 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.

3 — Quando o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, é aposto ao contrato um termo resolutivo, com as especificidades constantes do número anterior.

#### **Cláusula 87.<sup>a</sup>**

##### **Justa causa de despedimento**

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos, ideológicos e religiosos ou pelo exercício de actividade sindical.

3 — Compete à empresa a prova da justa causa invocada para o despedimento.

4 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima a ordens dadas por superior hierárquico;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao

exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado nos termos deste AE;

- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- g) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa e sobre os membros ou órgãos de gestão ou seus representantes;
- h) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- i) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- j) Reduções anormais da produtividade do trabalhador por causa que lhe seja imputável;
- k) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízo ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- l) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

5 — Não constitui, nomeadamente, desobediência ilegítima para efeitos da alínea a) do número anterior:

- a) A recusa de prestação de trabalho suplementar quando, nos termos legais, ocorra motivo atendível atempadamente invocado;
- b) A recusa de execução de tarefas que não possam ser atribuídas ao trabalhador nos termos deste AE ou da lei.

6 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres do sindicato e da comissão de trabalhadores, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Nulidade do despedimento**

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido de processo disciplinar ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, étnicos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude de despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a empresa será condenada:

- a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;

- b) Na reintegração do trabalhador no seu cargo ou posto de trabalho, sem prejuízo da sua antiguidade, salvo se tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 5 desta cláusula.

4 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data de propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

5 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base e diuturnidades por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à sentença.

6 — Se entre os fundamentos da impugnação do despedimento constar a invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do n.º 4 da cláusula 79.<sup>a</sup> deste AE.

7 — Nos casos em que o trabalhador despedido tiver ocupado cargo de administração ou de direcção a empresa pode opor-se à reintegração do trabalhador se justificar que o regresso do trabalhador é gravemente prejudicial e perturbador para prossecução da actividade da empresa.

8 — O fundamento invocado pela empresa nos termos do número anterior é apreciado pelo tribunal e, no caso de esta oposição ser julgada procedente, a indemnização calculada nos termos desta cláusula não será inferior a seis meses de retribuição base e diuturnidades.

9 — No caso de o contrato que ligava o trabalhador despedido à empresa ser um contrato a termo será a empresa, no caso de o despedimento ser declarado ilícito, condenada:

- a) No pagamento da indemnização pelos prejuízos causados, não devendo o trabalhador receber uma compensação inferior à importância correspondente ao valor das retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal se aquele termo ocorrer posteriormente;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo ocorra depois do trânsito em julgado da decisão do tribunal.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Cessação por iniciativa do trabalhador**

1 — O trabalhador tem direito de denunciar o seu contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, à empresa com aviso prévio mínimo de 60 dias.

2 — O prazo de aviso prévio referido no número anterior será reduzido para 30 dias no caso de o trabalhador não ter completado dois anos de serviço.

3 — No caso de o trabalhador ocupar cargo de administração ou de direcção bem como funções de representação o prazo de aviso prévio será de seis meses.

4 — Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

5 — No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo de prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

6 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, os prazos de aviso prévio estabelecidos nos números anteriores, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período de antecedência em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

7 — A declaração de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, tanto por resolução como por denúncia, sem assinatura objecto de reconhecimento notarial presencial, pode por este ser revogada por qualquer forma até ao 7.º dia seguinte à data em que chega ao poder do empregador.

8 — No caso de o trabalhador exercer o direito de denúncia prevista nesta cláusula a empresa pode exigir que a assinatura do trabalhador seja objecto de reconhecimento notarial presencial, não podendo entre a data desse reconhecimento notarial e o da cessação do contrato mediar um período superior a 60 dias.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Justa causa de resolução por iniciativa do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

2 — Constituem nomeadamente justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da empresa:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa dos interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela empresa ou seus representantes legítimos;

g) Conduta intencional por parte da empresa de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

3 — Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4 — Querendo rescindir o contrato invocando justa causa por facto imputável à empresa o trabalhador comunicar-lhe-á a sua intenção por escrito e de forma inequívoca, dentro do 30 dias subsequentes ao conhecimento dos factos que justificam a rescisão do contrato com justa causa.

5 — A cessação do contrato nos termos das alíneas a) e g) do n.º 2 antecedente confere ao trabalhador o direito à indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, nos termos do disposto no n.º 5 da cláusula 88.º, sendo, no caso de fracção de ano, calculado o valor de indemnização proporcionalmente ao tempo decorrido nesse ano, não podendo ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

6 — No caso de contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

7 — A ilicitude da resolução do contrato pode ser declarada por tribunal judicial em acção intentada pelo empregador, devendo a acção ser intentada no prazo de um ano a contar da data da resolução.

8 — No caso de ter sido impugnada a resolução do contrato com base em ilicitude do procedimento previsto no n.º 1 do artigo 442.º do Código do Trabalho, o trabalhador pode corrigir o vício até ao termo do prazo para contestar, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.

9 — A resolução do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta não tenha sido provada, confere ao empregador o direito a uma indemnização pelos prejuízos causados não inferior ao montante calculado nos termos do artigo 448.º daquele diploma.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Despedimento colectivo

1 — Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho, promovida pela empresa e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja pelo menos 5 trabalhadores, uma vez que a empresa tem mais de 50 trabalhadores, desde que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou reduções do pessoal determinadas por motivos estruturais, tecnológicos ou de mercado.



2 — No processo de despedimento colectivo, a empresa observará as disposições legais aplicáveis, sendo garantidos aos trabalhadores todos os direitos previstos no Código do Trabalho, sendo a compensação calculada nos termos do n.º 5 da cláusula 88.<sup>a</sup>

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Abandono do trabalho**

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos do n.º 5 da cláusula 88.<sup>a</sup>

5 — A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### **Despedimento por extinção do posto de trabalho**

1 — A extinção do posto de trabalho determina o despedimento justificado por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.

2 — No processo de despedimento por extinção do posto de trabalho, a empresa observará as disposições legais aplicáveis, sendo garantidos aos trabalhadores todos os direitos previstos no Código do Trabalho, sendo a compensação calculada nos termos do n.º 5 da cláusula 88.<sup>a</sup>

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Despedimento por inadaptação**

1 — Constitui fundamento de despedimento do trabalhador a sua inadaptação superveniente ao posto de trabalho, nos termos dos artigos seguintes.

2 — A inadaptação verifica-se em qualquer das situações previstas nas alíneas seguintes quando, sendo determinadas pelo modo de exercício de funções do trabalhador, tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho:

- a) Redução continuada de produtividade ou de qualidade;
- b) Avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho;

- c) Riscos para a segurança e saúde do próprio, dos restantes trabalhadores ou de terceiros.

3 — Verifica-se ainda inadaptação do trabalhador quando, tratando-se de cargos de complexidade técnica ou de direcção, não tenham sido cumpridos os objectivos previamente fixados e formalmente aceites por escrito, sendo tal determinado pelo modo de exercício de funções e desde que se torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

4 — No processo de despedimento por inadaptação, a empresa observará as disposições legais aplicáveis, sendo garantidos aos trabalhadores todos os direitos previstos no Código do Trabalho, sendo a compensação calculada nos termos do n.º 5 da cláusula 88.<sup>a</sup>

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### **Casos especiais de cessação do contrato de trabalho**

A declaração judicial de falência ou insolvência não faz por si só caducar os contratos de trabalho, devendo o respectivo administrador satisfazer integralmente as obrigações que resultam para com os trabalhadores dos referidos contratos, se o estabelecimento não for encerrado, e enquanto não o for.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### **Certificado de trabalho/outros documentos**

1 — A cessação do contrato de trabalho por qualquer das formas previstas implica a obrigatoriedade por parte da empresa de passar ao trabalhador certificado donde 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 e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

## CAPÍTULO X

### **Regalias sociais**

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### **Retribuição em caso de incapacidade temporária**

1 — Em caso de incapacidade temporária para o desempenho da sua profissão resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa processará e liquidará mensalmente a retribuição mensal que o trabalhador auferia antes do acidente ou doença profissional, ou outra superior a que houver lugar, ficando este na obrigação de endossar à empresa o subsídio que receber da companhia seguradora.

2 — Nos casos previstos no n.º 1 a empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com o seu acordo, o exercício das funções compatíveis com as suas aptidões.

3 — As retribuições relativas aos trabalhadores na situação de incapacidade temporária serão actualizadas

em conformidade com a evolução da retribuição da categoria a que o acidentado pertencia à data do acidente.

4 — Em caso de incapacidade permanente, não pode ser retirada ao trabalhador a pensão e ou indemnização que lhe for atribuída pela companhia de seguros.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Adiantamento do subsídio de doença

1 — Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificado, e desde que tal conceda direito a subsídio de doença pela segurança social, a empresa abonará aos trabalhadores o montante igual ao subsídio provável.

2 — Nos casos referidos no número anterior, o trabalhador endossará à empresa esse subsídio.

3 — A situação de doença será participada à empresa logo que possível, mas no prazo máximo de cinco dias úteis, com indicação da morada onde o trabalhador se encontra.

4 — Para efeitos de confirmação da situação de doença a empresa poderá, sempre que assim o entender, recorrer a juntas médicas previstas na lei, cujo parecer será observado para se manter ou não a aplicação do n.º 1.

5 — No caso de o trabalhador não endossar à empresa o subsídio recebido poderá a empresa recusar a concessão de futuros adiantamentos, sem prejuízo do exercício do direito a reaver os adiantamentos pagos e não reembolsados.

## CAPÍTULO XI

### Recolocações e reconversões

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

A empresa assegurará aos trabalhadores com capacidade de trabalho diminuída por doença, por velhice, ou acidente a sua recolocação ou reconversão profissional para função compatível com as diminuições verificadas e com o acordo do trabalhador, sempre que essa recolocação ou reconversão seja possível.

## CAPÍTULO XII

### Outros subsídios/prémios

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de Natal, equivalente a um mês de retribuição, que integra a média mensal dos prémios de produtividade e assiduidade, durante o ano a que concernem (últimos 12 meses imediatamente anteriores ao pagamento do subsídio), excluindo os subsídios de refeição e transporte, devendo este ser pago conjuntamente com a retribuição de Novembro.

2 — O subsídio de Natal será pago na proporção do trabalho efectivamente prestado, no ano da admissão

ou da cessação do contrato e em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se esta ocorrer por facto respeitante à empresa.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade

1 — A empresa continuará a pagar, sem alteração dos termos actualmente em vigor, um prémio mensal de antiguidade aos trabalhadores admitidos antes de 14 de Outubro de 1996.

2 — As percentagens do prémio de antiguidade incidem sobre a retribuição média da empresa que vier a ser apurada no mês de Janeiro do ano a que disser respeito e são calculadas nos seguintes termos:

De 5 a 9 anos — 4 %;  
De 10 a 14 anos — 6 %;  
De 15 a 19 anos — 8 %;  
De 20 a 24 anos — 11 %;  
25 anos ou mais — 14 %.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

Por cada período normal de trabalho, num mínimo de quatro horas consecutivas de trabalho efectivo, o trabalhador terá direito a um subsídio de refeição, conforme o disposto no anexo 1.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Subsídio de transporte

1 — Na empresa é estabelecida uma comparticipação a título de subsídio de transporte no valor de 84 % do custo real do transporte colectivo mais económico.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago com a remuneração mensal, ajustado com os descontos referentes ao mês anterior, e não terá lugar no mês de férias.

3 — Por cada dia inteiro de ausência ao trabalho, será descontado  $\frac{1}{22}$  do subsídio mensal de transporte.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Subsídio de assiduidade

Os trabalhadores terão direito a um subsídio de assiduidade de acordo com o disposto no anexo 1 e com o regulamento em vigor.

## CAPÍTULO XIII

### Segurança, higiene e saúde

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho de acordo com o preceituado na lei e nas resoluções ou convenções de organismos internacionais ratificados a nível oficial.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança, higiene e saúde compete à vigi-

lância dos próprios trabalhadores e da empresa e, particularmente, da comissão eleita para esse fim.

3 — Aos trabalhadores deverão ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respectivas ocupações e as precauções a tomar.

4 — Os trabalhadores devem colaborar na função de segurança, designadamente através da formação promovida pelos órgãos de segurança, higiene e saúde.

5 — Os trabalhadores devem ainda contribuir para a criação e manutenção de boas condições ambientais na empresa, nomeadamente colocando os lixos e produtos residuais nos locais próprios, devidamente separados por tipos, conforme as soluções organizativas que estiverem em uso, para que se proceda ao seu conveniente tratamento e, sempre que possível, se efectue a sua reciclagem de acordo com a legislação em vigor.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Comissão de higiene e segurança no trabalho

Nos termos e em obediência ao legalmente estabelecido, na empresa funcionará uma comissão de segurança, higiene e saúde.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

Na organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, será adoptada, pela empresa, uma das modalidades previstas na lei.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Disposição transitória

1 — A presente convenção revoga o instrumento de regulamentação colectiva celebrado entre a Siderurgia Nacional — Empresa de Produtos Longos, S. A., transmitente do estabelecimento à S. N.-Maia, Siderurgia Nacional, S. A., o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 9, de 8 de Março de 2002.

2 — As partes outorgantes declaram, para todos os efeitos, que o presente acordo de empresa é globalmente mais favorável, quer para os trabalhadores, quer para a empresa, do que os instrumentos de regulamentação colectiva anteriores e que alguma vez se aplicaram.

#### ANEXO I

##### Quadro salarial

1 — Actualização salarial de 3 %, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

2 — Subsídio de turno (cláusula 45.<sup>a</sup>) — as percentagens do subsídio de turno abaixo mencionadas incidem sobre a retribuição média da empresa que vier a ser apurada em virtude da aplicação da actualização salarial referida no n.º 1:

Horário de três turnos com folga rotativa — 20 %;  
Horário de dois turnos parcialmente nocturnos com folga rotativa — 20 %;

Horário de três turnos com folga fixa ao domingo — 13 %;

Horário de dois turnos com folga rotativa — 12 %;

Horário de dois turnos com folga fixa ao domingo — 10 %;

Trabalhadores não incluídos em turnos, mas sujeitos a um regime de folga rotativa — 8 %.

3 — Prémio de prevenção de acordo com o anexo II.

4 — As percentagens do prémio de antiguidade constantes da cláusula 101.<sup>a</sup> incidem sobre a retribuição média da empresa que vier a ser apurada em virtude da aplicação da actualização salarial referida no n.º 1.

5 — Subsídio de refeição (cláusula 102.<sup>a</sup>) — € 8,01 por cada dia de trabalho efectivo.

6 — Subsídio de transporte (v. cláusula 103.<sup>a</sup>).

7 — Subsídio de assiduidade (cláusula 104.<sup>a</sup>) — as percentagens do subsídio de assiduidade incidem sobre a retribuição de base de cada trabalhador:

Subsídio de assiduidade mensal — 6 %;

Prémio de assiduidade anual — 52 %.

8 — A actualização salarial para o ano de 2006 será correspondente à taxa de inflação verificada no ano de 2005 acrescida de 0,25 %.

9 — A actualização salarial para o ano de 2007 será correspondente à taxa de inflação verificada no ano de 2006 acrescida de 0,25 %.

10 — No ano de 2005 será praticado um prémio de produtividade de cerca de 6,75 % sobre a massa salarial total em 1 de Janeiro desse ano, a ser distribuído segundo regulamentação implementada pela empresa, sendo o mesmo na ordem dos 7 % da massa salarial total nos anos de 2006 e 2007, calculada, também, em 1 de Janeiro de cada ano.

11 — Aos trabalhadores que atinjam 25 anos de antiguidade na empresa será atribuído um prémio extraordinário equivalente a um mês de vencimento.

*Nota.* — O valor da retribuição média da empresa será apurado no início de cada ano por aplicação da actualização salarial respectiva.

#### ANEXO II

##### Regulamento para o regime de prevenção

##### Princípios gerais

1 — O serviço de prevenção destina-se a ocorrer a acontecimentos extraordinários, a situações imprevisíveis de avarias e 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 — Durante o período de prevenção, o pessoal obriga-se a satisfazer a eventual convocação, comparecendo na fábrica, com a máxima prontidão, de acordo com os meios de transporte utilizados.

3 — Quando por razões graves de carácter pessoal ou familiar o trabalhador solicite dispensa do regime

de prevenção, a empresa só poderá recusar desde que a concessão da dispensa implique prejuízos graves para a laboração.

4 — A empresa obriga-se a publicar mensalmente a escala com os trabalhadores abrangidos pela prevenção para aquele período.

5 — O período de prevenção é semanal, compreendido entre as 8 horas e 30 minutos de segunda-feira e as 8 horas e 30 minutos da segunda-feira seguinte, não podendo o trabalhador cumprir dois períodos seguidos.

6 — Quando algum trabalhador pretender trocar o período de prevenção com outro trabalhador deve comunicar previamente a empresa.

7 — Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem chamados à fábrica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio por cada período de prevenção equivalente a 10 % da retribuição média da empresa.

No caso de se verificar deslocação à fábrica serão pagos:

- a) Os custos da deslocação (factura de transportes ou quilómetros, só sendo considerado o custo da deslocação entre a residência do trabalhador e a fábrica e regresso, se for caso disso);
- b) O pagamento do trabalho suplementar realizado ao abrigo do regime de prevenção;
- c) No caso dos trabalhadores isentos de horário, ser-lhes-á paga a percentagem de 15 % sobre a retribuição média da empresa, em substituição da percentagem de 10 % acima referida.

8 — Quando não se complete o período de prevenção, o prémio será proporcional ao tempo em que se encontrou nessa situação.

### **ANEXO III**

Este anexo integra a regulamentação da estrutura funcional do trabalho e é parte integrante do acordo de empresa.

## **CAPÍTULO I**

### **Estrutura funcional**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Definição das categorias**

1 — As categorias definidas no anexo IV correspondem ao essencial das funções e às tarefas que predominantemente as caracterizam, sem prejuízo do desempenho de outras tarefas complementares ligadas à função ou, ainda, outras que venham a surgir pela introdução de alterações de procedimentos ou tecnologia. Caso estas alterações constituam factor essencial ou predominante do conteúdo funcional das categorias, a empresa analisará conjuntamente com os órgãos representativos dos trabalhadores a possível reclassificação e ou criação de nova categoria.

2 — As categorias e respectivas definições constituem o âmbito de actuação em regime normal de laboração. Em caso de paragens pontuais ou programadas motivadas por avarias, acidentes, introdução de novas tec-

nologias, investimentos e outras paralisações atendíveis, todos os trabalhadores serão requisitados para tarefas destinadas à reposição das condições de exploração. Nesta situação a empresa terá sempre em consideração a qualificação e dignidade profissional dos seus trabalhadores.

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Classificação das categorias**

As diversas categorias profissionais abrangidas pelo presente protocolo são distribuídas em níveis profissionais tendo por base as exigências das tarefas, os conhecimentos técnicos necessários, a formação profissional, o grau de responsabilidade e o grau de autonomia requeridos para o normal desempenho das funções (anexo v).

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Mobilidade**

1 — A mobilidade no seio da empresa será regulada unicamente pelo grau de instrução, qualificação e formação profissional necessários para o desempenho das funções e pela pertença ao nível de enquadramento profissional.

2 — A mobilidade entre níveis profissionais será introduzida sempre que razões de ordem técnica, organizativa e de laboração o justifiquem, devendo esta assumir carácter temporário.

3 — A mobilidade descendente é ditada por razões imprevistas e essenciais para a actividade produtiva e não representa diminuição da retribuição do trabalhador.

4 — Em caso de mobilidade ascendente a empresa deverá assegurar o pagamento das diferenças salariais durante o tempo de exercício da função de maior enquadramento.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Polivalência**

1 — O processo de polivalência é a forma natural de flexibilizar a prestação do trabalho no seio da empresa através do alargamento do âmbito das funções tipificadas nas categorias profissionais.

2 — A polivalência deverá ser estabelecida pelos responsáveis de cada serviço, entre actividades ou funções conexas, enquadradas no mesmo nível profissional, facilitando à empresa a aquisição dos conhecimentos técnico-profissionais necessários para o desenvolvimento desta polivalência.

3 — A aptidão dos trabalhadores para o exercício da polivalência será um factor importante no processo de avaliação do mérito individual.

## **CAPÍTULO II**

### **Retribuição do trabalho**

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Retribuição**

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que os regem ou dos usos,

o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

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

4 — Para efeitos de cálculo de taxa horária serão consideradas as verbas recebidas a título de remuneração base, prémio de antiguidade, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

5 — A retribuição será paga por transferência bancária até ao último dia de cada mês.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Estrutura salarial

A estrutura salarial é constituída por uma sequência de níveis salariais com considerável amplitude, em que se assume que todas as categorias incluídas em cada nível têm o mesmo valor relativo para a empresa, permitindo no entanto a distinção do desempenho e mérito individual (anexo VI).

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Remunerações variáveis

A empresa manterá uma política de remunerações variáveis que permitam fomentar a melhoria de resultados. Para tal, continuará a desenvolver um sistema que possibilite recompensar níveis de rentabilidade, de produtividade, de assiduidade e de desempenho considerados essenciais para o sucesso da organização.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Carreira profissional

1 — Por carreira profissional entende-se a progressão do trabalhador na grelha salarial dentro do mesmo nível ou para o nível superior (anexo VII).

2 — A progressão vertical consiste na mudança de nível de enquadramento decorrente da requalificação do posto de trabalho ou do preenchimento definitivo de um posto de trabalho de nível superior. Esta progressão basear-se-á cumulativamente nos seguintes critérios:

Capacidade de polivalência atingida;  
Conhecimentos técnico-profissionais demonstrados;  
Mérito individual.

3 — A progressão horizontal consiste num aumento de vencimento dentro do mesmo nível de enquadramento decorrente da obtenção de níveis de apreciação

de desempenho bons, sendo determinado por deliberação da administração o valor percentual a praticar em cada ano.

4 — Todas as progressões e promoções terão de ser suportadas e fundamentadas em fichas de apreciação elaboradas pelas hierarquias e sujeitas a aprovação superior.

## ANEXO IV

### Definição de categorias

#### Nível profissional I

*Técnico superior.* — Técnicos possuidores de formação e ou desempenho de nível superior que dominam e aplicam determinadas técnicas qualificadas e específicas, através de acções de investigação, análise, apoio e execução, assumindo a gestão dos meios de actuação que lhes forem afectos, a fim de darem cumprimento à realização dos objectivos do sector em que estão inseridos e pelos quais são responsáveis.

#### Nível profissional II

*Técnico especialista.* — Técnico que, possuindo formação técnico-profissional e elevados conhecimentos práticos adquiridos no desempenho das suas funções, organiza, coordena e executa as actividades mais complexas da sua área de especialização dirigindo o grupo de profissionais que o coadjuvam.

#### Nível profissional III

*Técnico intermédio.* — Técnico que executa, com base em conhecimentos técnico-práticos aprofundados, as tarefas mais complexas de uma área ou sector de actividade específica, podendo coordenar e controlar um grupo de profissionais afectos a essa mesma área ou sector.

#### Nível profissional IV

*Administrativo.* — Executa tarefas de natureza administrativa, designadamente expediente geral, arquivos, ficheiros, registos, conferência de documentos, consultas e conferências de listagens e ou mapas. Contacta órgãos internos ou externos com base em procedimentos preestabelecidos inerentes à área da sua actividade, nomeadamente serviços de pessoal, de contabilidade, de secretaria, de finanças, de compras, de vendas, de contencioso.

*Analista de laboratório.* — Realiza ensaios físico-químicos, efectuando determinações qualitativas e quantitativas. Coordena e executa os trabalhos relacionados com a colheita e preparação de amostras, podendo recorrer à utilização de máquinas-ferramentas na preparação do seu trabalho. Colabora no estudo e aperfeiçoamento de métodos de ensaio. Efectua auditorias aos processos e aos produtos. É responsável pela conservação dos equipamentos que utiliza.

*Assentador de refractários.* — Executa todos os trabalhos de construção, substituição e conservação dos revestimentos refractários ou antiácidos. Executa tarefas simples de manutenção e limpeza.

**Condutor de máquinas.** — Tem a seu cargo a condução de veículos, pontes rolantes, pórticos com cabinas e gruas de elevação, executando todas as manobras de deslocação, sendo responsável pelo material a deslocar e executando trabalhos de apoio à conservação. É responsável pelo estado de conservação das máquinas, efectuando tarefas simples de manutenção e limpeza.

**Electricista.** — Executa, monta, modifica, conserva e repara instalações, máquinas e aparelhagens eléctricas de alta e baixa tensão orienta quando necessário o assentamento de estruturas para suporte de aparelhagens eléctricas.

**Fundidor.** — Executa trabalhos específicos no fabrico de aço líquido, sendo responsável pelo estado de conservação geral e dos equipamentos do sector de actividade, executando tarefas simples de manutenção e limpeza.

**Laminador.** — Executa tarefas específicas de laminação na zona das caixas e seu equipamento auxiliar, procedendo à montagem, regulação e ajustamento das referidas caixas, bem como às tarefas de laminação manual e trabalhos de limpeza e manutenção do trem. Controla a quantidade de acordo com programas e verifica o produto em curso de fabrico.

**Mecânico.** — Executa tarefas na especialidade de mecânica, serralharia, rectificação, torno, executando tarefas simples de corte, aquecimento a maçarico, etc. Prepara as máquinas, as ferramentas e os equipamentos que utiliza, sendo responsável pelo seu estado de conservação, executando tarefas simples de manutenção e limpeza.

**Operador de cabina de comando.** — Opera postos de comando centralizados, com maior ou menor automação de uma linha de produção, assegurando as manobras de funcionamento da linha, actuando na reposição das condições de laboração, efectuando todos os registos ligados à linha de produção do seu âmbito de acção. Efectua mudanças dos órgãos de linha, sendo responsável pelo estado de conservação dos equipamentos do sector de actividade, executando tarefas simples de manutenção e limpeza.

**Operador de vazamento contínuo.** — Prepara e executa todas as actividades necessárias para assegurar as condições de funcionamento do vazamento contínuo do sistema de arrefecimento, lubrificação e corte, bem como as actividades de vazamento de aço líquido. Efectua trabalhos inerentes à recuperação das condições da máquina de vazamento, sendo responsável pelo estudo de conservação dos equipamentos do sector de actividade, executando tarefas simples de manutenção.

**Preparador de painéis e «tundish».** — Proceda à preparação de painéis e *tundish*, bem como à movimentação e montagem do material apropriado para o vazamento

do aço. Colabora nos trabalhos inerentes à recuperação das condições da máquina de vazamento executando tarefas simples de manutenção.

#### Nível profissional v

**Trabalhador especializado.** — Trabalhador que executa um conjunto de tarefas perfeitamente definidas e rotinadas e que não requerem nenhum conhecimento técnico específico.

### ANEXO V

#### Classificação de categorias

Nível profissional	Categoria
I	Técnico superior.
II	Técnico especialista.
III	Técnico intermédio.
IV	Administrativo. Analista de laboratório. Condutor de máquinas. Electricista. Fundidor. Laminador. Mecânico. Operador de cabina de comando. Operador de vazamento contínuo. Preparador de painéis e <i>tundish</i> . Assentador de refractários.
V	Trabalhador especializado. Estagiário.

### ANEXO VI

#### Estrutura salarial por categorias

(Em euros)

Nível profissional	Categoria	Mínimo	Máximo
I	Técnico superior . . . . .	1 316,62	2 500,14
II	Técnico especialista . . . . .	1 012,79	1 923,19
III	Técnico intermédio . . . . .	819,50	1 394,22
IV	Administrativo . . . . . Analista de laboratório . . . Condutor de máquinas . . . Electricista . . . . . Fundidor . . . . . Laminador . . . . . Mecânico . . . . . Operador de cabina de comando . . . . . Operador de vazamento contínuo . . . . . Preparador de painéis e <i>tundish</i> . . . . . Assentador de refractários	655,61	1 115,38
V	Trabalhador especializado Estagiário . . . . .	524,50	892,31

**ANEXO VII**  
**Estrutura salarial/carreiras**

NÍVEIS SALARIAIS	MÍNIMO	MÉDIO	MÁXIMO
I	1316.62€	1870.63€	2500.14€
II	1012.79€	1438.95€	1.923.19€
III	819.50€	1106.88€	1394.22€
IV	655.61€	885.51€	1115.38€
V	524.50€	708.41€	892.31€

P R O G R E S S Ã O N A C A R R E I R A

1 — Percentagem da amplitude entre o mínimo e máximo de cada nível.

2 — Percentagem diferencial entre cada nível salarial.

Maia, 14 de Março de 2005.

Pela SN Maia, Siderurgia Nacional, S. A.:

*Alvaro Alvarez Almodóvar*, administrador com poderes delegados.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*António Rui Correia Miranda*, mandatário.  
*Gabriel Marques da Silva Sadio*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem, da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:  
*Joaquim Manuel Galhanas da Luz*, membro do secretariado.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

*Gabriel Marques da Silva Sadio*, mandatário.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional dos Sindicatos de Quadros, em representação dos seguintes Sindicatos:

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;  
SNAQ — Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos;  
Sindicato dos Economistas;  
MENSIQ — Sindicato Nacional de Quadros e Técnicos da Indústria e Serviços:  
*João Manuel Netas Neves*, mandatário.

Depositado em 7 de Abril de 2005, a fl. 88 do livro n.º 10, com o n.º 68/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a S. N.-Seixal, Siderurgia Nacional, S. A., e o SINDEL — Sind. Nacional da Ind. e da Energia e outros.**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, área, vigência e denúncia**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

1 — O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a S. N.-Seixal, Siderurgia Nacional, S. A., adiante designada por empresa, cuja actividade principal é a definida no CAE 27100, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — Consideram-se parte integrante deste AE os protocolos complementares acordados entre as mesmas partes, com referência a regulamentação específica aplicável em função dos estabelecimentos industriais da empresa.

3 — O presente acordo tem por objectivo ser aplicado aos 378 trabalhadores que estejam nas condições expressas nos artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e no artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Área**

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e em todas as áreas em que a empresa exerça a sua actividade.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1 — O presente AE entra em vigor na data da sua assinatura.

2 — O presente AE manter-se-á em vigor até à publicação de novo acordo.

3 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Denúncia**

1 — O presente AE não pode ser denunciado antes de 1 de Setembro de 2007.

2 — A denúncia deverá ser acompanhada da proposta escrita relativa às matérias que se pretende sejam revistas.

3 — A resposta, por escrito, e respectiva fundamentação, será enviada até 30 dias após a recepção da proposta.

4 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias a contar da data da denúncia.

**CAPÍTULO II**

**Direitos e deveres das partes**

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- Cumprir as disposições legais aplicáveis, o presente AE e os regulamentos dele emergentes;
- Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade os órgãos sociais da empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho;
- e) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- f) Cumprir as ordens e instruções dos superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;
- g) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- h) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou as acções de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
- j) Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
- k) Guardar lealdade à entidade patronal e, nomeadamente, abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, e de divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios;
- l) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados, colegas e superiores;
- m) Não abandonar o seu posto de trabalho uma vez cumprido o horário sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias quando desse abandono possam resultar prejuízos para a empresa;
- n) Comunicar, por escrito e no prazo de 15 dias, aos órgãos de pessoal a alteração da residência habitual, sempre que ela se verifique;
- o) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- p) 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;
- q) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela empresa.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Deveres da empregadora

São deveres da empresa:

- a) Cumprir o presente AE, os regulamentos dele emergentes e a lei;
- b) Tratar o trabalhador com urbanidade por forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional, devendo as admoestações ser feitas em particular;
- c) Exigir do pessoal com funções de chefia que adopte comportamento conforme ao disposto na alínea anterior;
- d) Proporcionar aos trabalhadores adequadas condições de trabalho, nomeadamente no que res-

peita à moral, higiene, saúde e segurança no trabalho;

- e) Pagar ao trabalhador a retribuição de acordo com a sua categoria e escalão profissionais e regime de trabalho;
- f) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores no campo da segurança, saúde e higiene no trabalho;
- g) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- h) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- i) Enviar aos sindicatos respectivos até ao 10.º dia útil do mês seguinte a que respeitam os mapas de quotização e o produto das quotas dos trabalhadores que para tal dêem o seu acordo por escrito;
- j) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores dos quais constem a antiguidade, as funções ou os cargos desempenhados, podendo neles indicar outras referências se tal for solicitado pelo interessado;
- k) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais, prevenindo riscos e doenças profissionais e tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- l) Adoptar, no que se refere à higiene, saúde e segurança no trabalho, as medidas que decorram para a empresa da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- m) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- n) Manter e dinamizar a formação para os trabalhadores adequada ao seu aperfeiçoamento profissional, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais, bem como facilitar a frequência do ensino oficial ou privado, conforme o disposto neste AE;
- o) Prestar aos sindicatos outorgantes 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;
- p) Facilitar a consulta do processo individual sempre que o respectivo trabalhador o solicite;
- q) Facilitar aos trabalhadores em serviço os contactos comprovadamente urgentes de e para o exterior, nomeadamente através de telefone;
- r) Responder, por escrito e no prazo máximo de 30 dias, a qualquer reclamação formulada directamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais;
- s) Entregar a cada trabalhador um exemplar do AE.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se por qualquer forma que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como des-



pedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

- b) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;
- c) Baixar a categoria profissional e ou o escalão salarial do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 8.<sup>a</sup>;
- e) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
- h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- i) Fazer discriminação em eventuais revistas à saída das instalações;
- j) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho.

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Transferência de trabalhadores para outro local de trabalho**

1 — A empresa pode, quando o seu interesse o exija, transferir, provisória ou definitivamente, o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador e este der o seu acordo escrito.

2 — A empresa pode, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta habitualmente serviço.

4 — No caso previsto na segunda parte do n.º 1, e relativamente às situações de transferência definitiva ocorridas devido às circunstâncias enunciadas no n.º 2 desta cláusula que causem prejuízo sério para o trabalhador, este pode, querendo, rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização prevista no n.º 5 da cláusula 88.<sup>a</sup>

5 — Considera-se ainda transferência individual a que for solicitada pelo trabalhador.

6 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobília, as quais deverão

ser comprovadas e discriminadas e satisfeitas de uma só vez pela empresa.

7 — A empresa concederá ao trabalhador, em caso de transferência, dispensa sem perda de remuneração para que este regularize a sua situação habitacional, até quatro dias úteis, podendo no entanto o trabalhador acordar com a empresa outro prazo.

8 — No caso de a transferência do trabalhador ser provisória, da ordem de transferência deve constar, além da justificação, o tempo de duração previsível da transferência, que não deve exceder seis meses, salvo em condições especiais, que deverão ser enunciadas na mesma ordem de transferência.

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

10 — Não se consideram como transferência de trabalhadores as simples deslocações em serviço, relativamente às quais a empresa reembolsará integralmente as despesas com transporte, alojamento e alimentação às mesmas inerentes, podendo a empresa adiantar os montantes previstos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Cedência ocasional**

1 — Considera-se cedência ocasional de trabalhador a disponibilização temporária e eventual desse trabalhador do quadro próprio da empresa para outra entidade, a cujo poder de direcção fica sujeito, sem prejuízo da manutenção do vínculo contratual inicial.

2 — É admitida a cedência ocasional de trabalhadores da empresa para sociedades que com esta mantenham relações de domínio ou de grupo, passando o trabalhador a desempenhar as suas funções no estabelecimento industrial que esta explore.

3 — A cedência ocasional depende do acordo escrito do trabalhador cedido e não poderá exceder o período de cinco anos.

4 — No termo do período da cedência, o trabalhador cedido regressará à empresa, mantendo os direitos que detinha à data do início da cedência, contando-se na antiguidade o período da cedência.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à sua categoria profissional.

2 — A empresa pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras tarefas para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, enquadrada, esta, na actividade siderúrgica, exercida pela empresa, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

3 — A empresa pode, ainda, quando o seu interesse o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de

funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

4 — Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

5 — O disposto no n.º 2 desta cláusula só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

6 — O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissionais.

7 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

8 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do n.º 2, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

9 — 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 directamente a eles adstritos.

10 — Decorrido um ano no exercício da actividade referida no n.º 2, o trabalhador terá direito à categoria profissional e à remuneração respectivas.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Exercício de funções inerentes a diversas categorias profissionais**

Quando o trabalhador, com regularidade, exerce funções inerentes a diversas categorias profissionais, receberá a retribuição mais elevada correspondente a essas categorias, sendo considerada para os fins desta cláusula a retribuição mínima prevista neste acordo para essas categorias se tal retribuição for superior à que o trabalhador recebia antes de iniciar o exercício dessas funções.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Comissão de serviço**

1 — Só podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de administração e de direcção directamente dependentes da administração e, bem assim, as funções de secretariado pessoal relativo aos titulares desses cargos cuja natureza se fundamente numa especial relação de confiança.

2 — O acordo relativo ao exercício de cargos em regime de comissão de serviço está sujeito a forma escrita e ser assinado por ambas as partes, dele devendo constar a estipulação de período experimental, que não poderá exceder a duração de 180 dias.

3 — A comissão de serviço rege-se em tudo o não previsto na presente cláusula pelo legalmente consagrado no Código do Trabalho.

### **CAPÍTULO III**

#### **Organização dos trabalhadores na empresa**

##### **SECÇÃO I**

##### **Comissão paritária**

#### **Cláusula 13.<sup>a</sup>**

##### **Composição**

1 — É constituída uma comissão paritária composta por seis elementos, sendo três, de uma parte, em representação das organizações sindicais outorgantes deste AE e três, de outra parte, em representação da empresa.

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente.

3 — Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores até ao máximo de três.

4 — No prazo de 30 dias após a publicação deste AE, cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra os nomes dos seus representantes.

#### **Cláusula 14.<sup>a</sup>**

##### **Competência**

1 — Compete à comissão paritária:

- a) Deliberar sobre as dúvidas relativas à aplicação do presente AE, nomeadamente em matéria de reclassificação, bem como os regulamentos dele emergentes;
- b) Proceder à definição e enquadramento de novas categorias profissionais e respectivas funções;
- c) Analisar e decidir sobre as matérias da sua competência que lhe são atribuídas pelo presente AE e pela lei.

2 — Para o exercício das suas atribuições a comissão paritária poderá solicitar à empresa todos os elementos de que necessite, ouvir as pessoas que entender, proceder a inquéritos e recorrer ao parecer de especialistas.

#### **Cláusula 15.<sup>a</sup>**

##### **Funcionamento**

1 — A comissão paritária reunirá no prazo máximo de cinco dias úteis após pedido de intervenção de qualquer das partes, que deverá convocar a outra por escrito e remeter-lhe a respectiva ordem de trabalhos.

2 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois membros representantes de cada parte.

3 — Na falta de quórum, a comissão paritária reunirá novamente no prazo máximo de três dias úteis, podendo deliberar qualquer que seja o número de elementos presentes, desde que as duas partes o estejam.

4 — As deliberações serão tomadas por unanimidade, sendo as mesmas consideradas para todos os efeitos como regulamentação deste AE, sujeitas nos mesmos termos que este a depósito e publicação nos termos legais.

5 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do respectivo ministério ou outra entidade que a comissão entenda conveniente.

6 — Por cada reunião a comissão paritária elaborará a respectiva acta, onde constarão os assuntos tratados e as deliberações tomadas.

## SECÇÃO II

### Actividade sindical

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical na empresa

1 — Os trabalhadores e os sindicatos outorgantes deste AE têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 — Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos.

3 — Entende-se por comissão sindical a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa.

4 — Entende-se por comissão intersindical na empresa a organização de delegados sindicais dos sindicatos outorgantes deste AE representativos dos trabalhadores na empresa.

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

6 — Aos dirigentes sindicais ou seus representantes é facultado o acesso às instalações da empresa e às reuniões dos trabalhadores, mediante comunicação à empresa, com a antecedência mínima de seis horas, salvo casos excepcionais, e ficando sujeitos aos regulamentos de higiene e segurança.

7 — As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, a quem são atribuídos os direitos referidos nas cláusulas anterior e seguintes é:

- 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  $n$  o número de trabalhadores.

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião nas instalações da empresa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal mediante convocação do delegado sindical, da comissão sindical ou intersindical ou de um terço ou 50 trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração.

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

3 — As reuniões previstas no número anterior só poderão ser convocadas pelas entidades referidas no n.º 1.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa ou a quem a presente com a antecedência mínima de um dia a data e hora em que pretendem que as mesmas se efectuem, devendo afixar nos locais reservados para esse efeito as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa podem participar nas reuniões nos termos do n.º 6 da cláusula 16.<sup>a</sup>

6 — Para as reuniões previstas nesta cláusula a empresa cederá as instalações convenientes.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de oito horas por mês.

2 — Os créditos de horas atribuídos no n.º 1 referem-se ao período normal de trabalho e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

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

4 — Fora do crédito ou esgotado o crédito de horas concedido, as faltas dadas pelos delegados sindicais no exercício das suas funções são sempre justificadas nos termos da lei.

5 — 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.

6 — Não contam para o crédito de horas referido no n.º 1 as reuniões havidas com a administração ou em quem esta delegar, bem como aquelas que resultem da negociação do AE.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Tempo para o exercício das funções sindicais**

1 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos menos o da remuneração como tempo de serviço efectivo.

2 — Para o exercício das suas funções os membros da direcção das associações sindicais beneficiam do crédito de cinco dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 — A direcção interessada deverá comunicar por escrito com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Cedência de instalações**

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais e dos sindicatos outorgantes deste AE, desde que aqueles o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Reuniões com a administração**

1 — A comissão intersindical dos sindicatos outorgantes deste AE bem como as respectivas comissões sindicais reunirão com a administração ou com quem esta designar para o efeito sempre que qualquer das partes o solicite e a outra aceite, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

2 — No caso de tais reuniões terem lugar durante as horas de serviço, não implicarão perda de retribuição. Se tiverem lugar fora do horário normal, não implicarão o pagamento de qualquer retribuição.

3 — Das deliberações tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento aos trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Competência e poderes das comissões sindicais e comissão intersindical**

1 — Compete às comissões sindicais ou intersindical da empresa:

- a) Averiguar e obter esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos relativos às condições de trabalho que se repercutam ou afectem os trabalhadores da empresa;
- b) Acompanhar e analisar o funcionamento das estruturas de carácter social que existam ou venham a existir na empresa;
- c) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas por este AE, com observância dos preceitos nele estabelecidos;
- d) Analisar e dar parecer sobre qualquer projecto de mudança de local do estabelecimento.

2 — Sobre as matérias constantes das alíneas b) e d) a empresa antes de deliberar dará conhecimento prévio aos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindical.

3 — A competência e os poderes reconhecidos aos órgãos sindicais da empresa referidos no n.º 1 desta cláusula entendem-se sem prejuízo da competência e dos poderes exclusivos determinados por lei.

### SECÇÃO III

#### **Comissão de trabalhadores**

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1 — É direito dos trabalhadores desta empresa criar uma comissão de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2 — Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores nos termos da Constituição e da lei.

3 — É vedada à empresa qualquer interferência na organização, funcionamento e actividade da comissão de trabalhadores.

4 — A empresa colocará à disposição da comissão de trabalhadores as instalações necessárias para o exercício da sua actividade, nos termos previstos na lei e na cláusula 21.<sup>a</sup> deste AE.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Garantias da comissão de trabalhadores**

1 — 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 de direitos e garantias dos trabalhadores.

2 — Os membros da comissão de trabalhadores gozam dos direitos e garantias atribuídos por lei.

3 — No exercício das suas funções os membros da comissão de trabalhadores 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.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Atribuições da comissão de trabalhadores

1 — A comissão de trabalhadores reunirá com a administração ou com quem esta designar para o efeito sempre que qualquer das partes o solicite e a outra aceite, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

2 — Das reuniões previstas no número anterior serão lavradas actas, que serão assinadas pelos participantes.

#### SECÇÃO IV

##### Direito à greve

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### 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 pode exercer o controlo habitual, para efeito do desconto legal na retribuição do tempo de greve.

3 — Nenhum trabalhador que adira à greve é obrigado a exercer o controlo referido no número anterior.

4 — As associações sindicais e os trabalhadores ficam obrigados a prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações.

5 — A empresa não pode exigir aos trabalhadores declarações relativas à sua adesão à greve.

#### CAPÍTULO IV

##### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### 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 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Regime de admissões — Carreira profissional

1 — As condições de admissão, recrutamento interno e carreira profissional dos trabalhadores da empresa têm

em vista o melhor aproveitamento dos recursos humanos disponíveis e contemplam a valorização integral dos trabalhadores e um melhor enquadramento das suas potencialidades.

2 — 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 profissão a que se destina.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de duração do contrato e a sua duração obedece ao fixado nesta cláusula e na cláusula 12.<sup>a</sup> deste acordo.

2 — A admissão dos trabalhadores, salvo acordo escrito em contrário, obedece, nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, ao seguinte período experimental:

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

3 — Nos contratos de trabalho a termo, certo ou incerto, o período experimental terá a seguinte duração:

- a) 30 dias nos contratos a termo certo de duração igual ou superior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja vir a ser superior ou igual àquele limite;
- 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.

4 — Durante o período experimental qualquer das partes pode denunciar o contrato de trabalho sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo expresse em contrário.

5 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no n.º 4 desta cláusula a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — O contrato de trabalho pode ser celebrado a termo desde que e enquanto existam razões que o justifiquem.

2 — Constituem, nomeadamente, razões da aposição de termo ao contrato de trabalho as seguintes necessidades temporárias:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;

- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta 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) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas;
- f) Acréscimo excepcional da actividade da empresa;
- g) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento;
- i) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de um estabelecimento;
- j) Contratação de trabalhadores à procura do primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, é admitida a celebração de contratos de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a), b), c), e), f), g) e h) do número anterior.

4 — O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) a g) do n.º 1 desta cláusula, não podendo nesses casos a sua duração ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

5 — Sempre que se verifique violação do disposto no n.º 3 desta cláusula, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

6 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação ou simultaneamente as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que falte a indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Cessação dos contratos a termo

1 — O contrato de trabalho a termo certo caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

2 — Por acordo das partes, o contrato a termo certo pode não estar sujeito a renovação.

3 — A falta da comunicação referida no n.º 1, bem como a falta da declaração das partes referida no número anterior, implica a renovação do contrato, estando esta sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como às de forma no caso de se estipular prazo diferente.

4 — O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

5 — A caducidade do contrato a termo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de remuneração de base por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

6 — Durante os primeiros 30 dias de vigência do contrato a termo qualquer das partes o pode denunciar, sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

7 — O prazo previsto no número anterior é reduzido para 15 dias no caso de contrato 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.

8 — Se o trabalhador denunciar o contrato com inobservância total ou parcial do aviso prévio correspondente, fica obrigado a pagar à empresa uma indemnização de valor igual à retribuição de base correspondente ao período de antecedência em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Duração, renovação e conversão do contrato a termo

1 — O contrato a termo certo dura pelo período acordado, renovando-se e caducando nos termos previstos na lei.

2 — A duração máxima do contrato a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder dois anos nos casos previstos nas alíneas i) e j) do n.º 2 da cláusula 31.<sup>a</sup>, salvo nos casos de trabalhadores à procura do primeiro emprego, em que a duração do contrato a termo não pode exceder 18 meses.

3 — O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da actividade, tarefa, obra ou projecto cuja execução justifica a celebração.

4 — O contrato de trabalho a termo certo converte-se em contrato sem termo se forem excedidos os prazos de duração fixados, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

5 — O contrato de trabalho a termo incerto converte-se em contrato sem termo se o trabalhador perma-

necer no desempenho da sua actividade após a data da produção de efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos 15 dias depois da conclusão da actividade, serviço, obra ou projecto para que haja sido contratado ou o regresso do trabalhador substituído ou a cessação do contrato deste.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Formalidades/informações

O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, devendo nele constar as seguintes indicações: identificação dos contraentes, actividade contratada e retribuição do trabalhador, local e período normal de trabalho, data do início do trabalho, termo do contrato e respectivo motivo justificativo, datas da celebração e da respectiva cessação e cumprimento da obrigação de comunicação no prazo de cinco dias úteis à comissão de trabalhadores e, tratando-se de trabalhador filiado em associação sindical, à respectiva estrutura representativa a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal, e a cessação do contrato a termo.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — A empresa deve proporcionar aos seus trabalhadores formação profissional, nos termos prescritos por lei.

2 — A formação deverá ser acessível a todos os trabalhadores.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Regulamentação de 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 37.<sup>a</sup>

##### Definições

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.

2 — Por período de trabalho diário normal entende-se, por sua vez, o número de horas de trabalho que o trabalhador está obrigado a prestar no seu horário.

3 — O horário de trabalho poderá ser normal, flexível e de turnos.

4 — Entende-se por horário normal aquele cujas horas de início e termo bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso são fixos.

5 — 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.

6 — 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 preestabelecida.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Intervalo de descanso

1 — Sem prejuízo do regime especial de trabalho por turnos, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — O período de intervalo de descanso diário poderá, no regime de trabalho por turnos, ser reduzido a quinze minutos, não podendo a prestação de trabalho exceder seis horas consecutivas.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Período semanal de trabalho

1 — É de quarenta horas o período semanal de trabalho na empresa.

2 — O período semanal de trabalho referido no número anterior define períodos de trabalho efectivo, os quais são medidos no posto de trabalho, e exclui todas as interrupções de actividade resultantes da aplicação de acordos, designadamente deste AE, e de normas convencionais ou legais que impliquem a paragem do posto de trabalho ou a substituição do trabalhador.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Elaboração de horários

1 — Compete à empresa a elaboração dos horários de trabalho de acordo com o prescrito na lei.

2 — Para a elaboração dos horários de trabalho na empresa, esta obriga-se a dar cumprimento a todos os pressupostos legais prévios conducentes à respectiva entrada em vigor.

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Flexibilização do horário de trabalho

1 — Com a flexibilização do horário de trabalho as prestações diárias e semanais serão ajustadas de acordo com os objectivos de exploração fabril, sendo admitido o prolongamento diário e semanal dos períodos normais de trabalho até ao limite máximo de duas horas diárias, sem que a duração do trabalho semanal exceda as cinquenta horas e não contando para este limite o trabalho suplementar.

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

3 — Nos horários de turno com folga rotativa, as horas semanais realizadas em excesso serão acumuladas e compensadas de acordo com o referido no n.º 1.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho flexível

1 — O horário de trabalho flexível, no cumprimento da lei, deverá ser elaborado por forma a salvaguardar e garantir a normal funcionalidade dos serviços e dos postos de trabalho onde se aplique.

2 — A regulamentação e aplicação do horário de trabalho flexível carece de acordo prévio dos trabalhadores abrangidos e de prévia informação aos delegados sindicais, bem como de informação ao Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho (IDICT).

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Controlo de presenças

1 — Sem prejuízo de qualquer outro sistema que venha a ser implementado pela empresa, é obrigatória, 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 deverá ser uniforme para todos os trabalhadores e, em regra, por meio dos relógios de ponto.

3 — Quando não seja praticável a marcação por relógio de ponto, as entradas e saídas de trabalhadores serão registadas em folha de ponto.

4 — Ao trabalhador que, por esquecimento, não marque o ponto de controlo de entrada ou saída não poderá ser efectuado qualquer desconto na remuneração, desde que o trabalhador prove, devidamente, a sua presença no posto de trabalho, às horas normais, no prazo de dois dias úteis após notificação pela empresa.

5 — A empresa pode considerar o início e o termo do trabalho tendo em conta o registo de entrada ou saída do trabalhador, na portaria da fábrica.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

3 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato de trabalho a termo certo.

4 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

5 — O trabalho suplementar previsto no n.º 3 fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

Duzentas horas de trabalho por ano;  
Duas horas por dia normal de trabalho;  
Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados;  
Um número de horas igual a meio período normal de trabalho, em meio dia de descanso complementar.

6 — O trabalho suplementar previsto no n.º 4 não fica sujeito a quaisquer limites.

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

75 % da retribuição normal na primeira hora;  
100 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

8 — Trabalho suplementar prestado em dia de descanso, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100 % da retribuição normal.

9 — A remuneração horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a seguinte fórmula:

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

em que  $Rm$  é o valor da retribuição mensal e  $n$ , o período normal de trabalho semanal.

10 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

11 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

12 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias úteis seguintes, mas, em caso de interesse da empresa, poderá ser gozado noutra data.

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

14 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivada pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 11.

15 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de des-



canso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

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

2 — A empresa obriga-se a afixar mensalmente a escala de turnos.

3 — Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelo trabalhador.

4 — Os trabalhadores só poderão ser mudados temporariamente do horário ou letra a que estão adstritos após o período de descanso semanal, salvo nos casos de substituição por ausência ou que afectem a laboração da empresa, em que tal não seja possível.

5 — Os horários de turnos a praticar na empresa deverão, em princípio, corresponder aos regimes abaixo discriminados, podendo excepcionalmente 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 o domingo com o domingo e a segunda-feira;
- c) Horário de dois turnos com folga rotativa, um dos quais será parcialmente nocturno;
- d) Horário de dois turnos, em que um dos dois dias de folga é sempre ao domingo e um dos quais será parcialmente nocturno;
- e) Horário de dois turnos com folga rotativa, sendo os dois parcialmente nocturnos.

6 — No horário de trabalho em regime de turnos cada trabalhador ficará adstrito a uma letra do respectivo horário.

7 — O trabalhador não poderá ser obrigado a prestar serviço em dois turnos sem que entre eles haja um intervalo mínimo de doze horas.

8 — Para efeito deste AE, será considerado como:

- 1.º turno — o compreendido entre as 0 e as 8 horas;
- 2.º turno — o compreendido entre as 8 e as 16 horas;
- 3.º turno — o compreendido entre as 16 e as 24 horas.

9 — O subsídio mensal de turno estabelecido no anexo I é devido quando o trabalhador se encontra neste regime em efectividade de funções, variando o respec-

tivo montante de acordo com as modalidades a seguir indicadas:

- a) Horário de três turnos com folga rotativa;
- b) Horário de três turnos com folga fixa ao domingo;
- c) Horário de dois turnos com folga rotativa;
- d) Horário de dois turnos com folga fixa ao domingo;
- e) Horário de dois períodos com folga rotativa, sendo ambos parcialmente nocturnos.

10 — Os trabalhadores não incluídos em turnos mas sujeitos a um regime de folga rotativa terão direito a um subsídio diário respectivo, estabelecido no anexo I.

11 — Os trabalhadores que à data da assinatura deste AE hajam adquirido o direito de receber, em base permanente, subsídio de turno mesmo não trabalhando por turnos manterão, enquanto não for extinto, o direito ao quantitativo anteriormente em vigor; todavia, se, por decisão da empresa, a que o trabalhador ficará vinculado, este retomar a prestação do trabalho em regime de turnos, terá direito a receber, em substituição do quantitativo atrás referido, o montante do subsídio então em vigor (se este for mais elevado) enquanto efectivamente prestar trabalho em regime de turnos.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

Entende-se por trabalhador-estudante aquele que frequente qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação em estabelecimentos de ensino.

Para beneficiar do regime previsto na lei, o trabalhador-estudante deve comprovar, perante a empresa, a sua condição de estudante, apresentando, igualmente, o seu horário escolar.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

1 — O serviço de prevenção destina-se a acorrer a acontecimentos extraordinários, a situações imprevisíveis e de avarias e 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 — Durante os períodos de prevenção, o pessoal 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.

3 — Quando por razões graves de carácter pessoal ou familiar o trabalhador solicite dispensa do regime de prevenção, a empresa só poderá recusar desde que a concessão da dispensa implique prejuízos graves para a laboração.

4 — O período de prevenção é semanal, compreendido das 8 horas e 30 minutos da segunda-feira às 8 horas e 30 minutos da segunda-feira seguinte, não podendo o trabalhador cumprir dois períodos seguidos.

5 — Quando dois trabalhadores pretenderem trocar entre si qualquer período de prevenção, devem comunicá-lo previamente à empresa.

6 — Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem chamados à fábrica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio por cada período de prevenção, nos termos do anexo II, e o trabalho prestado fora do horário normal de trabalho será remunerado nas condições aplicáveis ao trabalho suplementar, aplicando-se o n.º 10 da cláusula 44.<sup>a</sup>

7 — Quando não se complete o período referido no número anterior, o prémio ali mencionado será proporcional ao tempo em que se encontrou nessa situação.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — O regime de isenção de horário de trabalho aplica-se conforme legalmente consignado.

2 — Compete à empresa enviar à Inspecção-Geral do Trabalho cópia de qualquer acordo de isenção de horário de trabalho celebrado nos termos desta cláusula.

3 — Os trabalhadores que, nos termos desta cláusula, venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial de acordo com o prescrito na lei.

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica os dias de descanso semanal, ainda que complementar, e os feriados obrigatórios.

## CAPÍTULO VI

### Regimes especiais de trabalho

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — As mulheres podem exercer qualquer profissão, sem prejuízo dos limites estabelecidos neste AE ou na lei.

2 — A empresa deve proporcionar às mulheres condições de trabalho adequadas às suas aptidões físicas.

3 — Em identidade de tarefas e qualificação não deverá existir diferenciação entre mulheres e homens.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Direitos das mulheres trabalhadoras

1 — São, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto ou o aborto, cuja ocorrência

seja comprovada por atestado médico ou documento equivalente, tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição da retribuição ou perda de quaisquer direitos;

- b) Faltar durante 120 dias consecutivos no período de maternidade, dos quais 90 são obrigatórios e imediatamente gozados após o parto, mais 30 dias por gémeos, não podendo dar lugar a descontos para quaisquer efeitos, nomeadamente nas férias, antiguidade, aposentação ou retribuição, excepto se o exercício de tal direito for requerido pelo pai;
- c) Interromper a licença de maternidade em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, até à data em que cesse o internamento, e retomá-la a partir de então até ao final do período;
- d) Faltar 30 dias no caso de aborto ou de parto de nado-morto;
- e) Interromper o trabalho diário pelo tempo estritamente necessário à amamentação do(s) seu(s) filho(s) enquanto durar essa amamentação, que deverá ser comprovada por atestado médico se tal período exceder um ano ou até o(s) filho(s) perfazer(em) 1 ano no caso de não haver lugar a amamentação. A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada ou num único período de duas horas, no início ou no termo do período de trabalho diário, salvo se outro regime vier a ser acordado com a empresa. A trabalhadora deve comunicar a sua opção, à empresa, logo que retome a actividade laboral, após o parto;
- f) Ir às consultas médicas durante a gravidez nas horas de trabalho sem perda de retribuição.

2 — As trabalhadoras deverão justificar os factos que determinam a aplicação do disposto nas alíneas a), b), c), d) e f) do número anterior no prazo máximo cinco dias após dele terem tido conhecimento.

3 — As trabalhadoras que se encontrem em estado de gravidez e até um ano após o parto poderão rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral sem a necessidade do cumprimento dos prazos previstos para o aviso prévio.

4 — São vedados às mulheres os trabalhos que exijam a utilização e manipulação frequentes e regulares de substâncias tóxicas e corrosivas ou outras limitações de trabalho análogas previstas na lei, salvo quando se trate de pessoal especializado em trabalho de sínteses e análise laboratorial.

5 — A não observância por parte da empresa do disposto na alínea a) do n.º 1 desta cláusula, desde que as tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado sejam confirmadas pelos serviços médicos da empresa, bem como a não observância das alíneas b) e d) do mesmo número, além de fazer incorrer a empresa nas multas previstas na lei, confere à trabalhadora a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com justa causa, com direito à retribuição devida até ao fim dos períodos de tempo considerados naquelas alíneas acrescida de uma indemnização especial não inferior a 12 meses de retribuição se outra maior não for devida.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

À empresa não é vedado admitir menores, devendo proporcionar-lhes as condições de trabalho adequadas à respectiva idade e à protecção da sua segurança e saúde, tendo em conta os riscos próprios da sua actividade.

#### CAPÍTULO VII

##### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Para os trabalhadores em regime de horário normal os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo (sábado — descanso complementar; domingo — descanso obrigatório). O dia de descanso complementar poderá ser gozado noutro dia que não o sábado.

2 — Para os trabalhadores em regime de turnos os dias de descanso semanal são os que por escala lhes competirem.

3 — 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 respectivo horário de trabalho, sejam reservados a folgas ou descanso e que conta desde as 24 horas do último dia de uma semana de trabalho até às 0 horas do 1.º 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 respectivo horário é reservado à prestação de um período normal de trabalho, sem prejuízo do referido no n.º 2.

4 — Os dias feriados, os dias de descanso semanal referidos nos números anteriores e os dias em que o trabalhador, nos termos da lei ou deste AE, tenha o direito de suspender a prestação de trabalho não são considerados dias úteis.

5 — Em todos os tipos de horário deve haver um descanso semanal coincidente com o sábado e o domingo de quatro em quatro semanas, se intervalo inferior não puder ser adoptado.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;

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

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

3 — Além dos feriados obrigatórios apenas poderão ser observados o feriado municipal e a terça-feira de Carnaval.

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior poderá ser observado a título de feriado qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

5 — No dia 24 de Dezembro a empresa concederá tolerância de ponto a partir das 8 horas.

6 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que a empresa os possa compensar com trabalho suplementar.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro imediato.

3 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

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

6 — 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.

7 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 5 e 6 não pode resultar para o trabalhador direito ao gozo de um

período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

8 — Para efeitos do n.º 5, na determinação do mês completo de execução de contrato devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado o trabalho.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 — Havendo acordo entre a empresa e os trabalhadores envolvidos, as férias para os trabalhadores de turno serão marcadas considerando dias úteis os que por escala lhes competir, não se contando para este efeito as folgas e os feriados.

4 — As férias podem ser gozadas seguidas ou interpoladamente até três períodos, salvo se houver acordo entre o trabalhador e a empresa para gozar em mais de três.

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

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

6 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, nos casos em que a lei o permita, em prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

7 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de execução do contrato, devendo o gozo das férias ocorrer no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### 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, a empresa marcará as férias dos trabalhadores para serem gozadas até três períodos, sendo um período mínimo de 12 dias úteis na época do Verão e os restantes períodos, salvo razões ponderosas da empresa, em coincidência com os períodos da Páscoa e do Natal.

3 — As férias deverão ser marcadas até ao dia 15 de Abril de cada ano.

4 — Ao proceder à marcação das férias, a empresa deverá indicar, em relação a cada trabalhador, o período mínimo de 22 dias úteis, a gozar nos termos indicados na cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem a alteração 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 poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Há 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 ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula anterior.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e a contraparte der o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores naturais dos Açores e da Madeira que exerçam a sua actividade no continente, quando aí pretendem gozá-las;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com parentes ou afins até ao 1.º grau da linha recta ou 2.º grau da linha colateral no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2 — A prova da situação de doença no período de férias poderá ser feita por estabelecimento hospitalar,

médico da segurança social ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Efeitos nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após três meses de serviço efectivo, a férias, nos termos previstos na parte final do n.º 5 da cláusula 55.<sup>a</sup>

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozados até 30 de Abril do ano civil subsequente.

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1 — Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador, além das férias e subsídio vencido, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e do subsídio relativos ao ano da cessação.

2 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **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 determinem perda de retribuição, podendo as ausências ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir e a empresa der o seu acordo, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Exercício de outra actividade durante as férias**

1 — É vedado ao trabalhador o exercício de qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse lícitamente exercendo cumulativamente.

2 — A violação do disposto no número antecedente dá à empresa o direito de reaver o subsídio de férias, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar do trabalhador.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Violação do gozo de férias**

No caso de a empresa, com culpa, obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste AE, o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até ao termo do 1.º trimestre do ano civil seguinte.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo, excluindo o subsídio de refeição e subsídio de transporte.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que integra a média mensal dos prémios de produtividade e assiduidade, durante o ano a que concernem (últimos 12 meses imediatamente anteriores ao pagamento do subsídio).

3 — O subsídio de férias será pago no mês anterior àquele em que ocorra o gozo do 1.º período de férias respeitante a cada ano, ou no mês de Maio, consoante o que ocorrer primeiro.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Faltas — Noção**

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

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

3 — Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Faltas por atraso**

1 — No caso de atraso justificado, o trabalhador tem direito a iniciar o trabalho, sendo o tempo de atraso considerado como falta justificada não remunerada, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — No caso de a apresentação do trabalhador, para o início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente, considerando esse período como falta injustificada.

3 — O trabalhador deve justificar os atrasos através de rectificação de ponto.

## Cláusula 69.<sup>a</sup>

### Tipos de faltas — Princípios gerais

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 do trabalhador não separado de pessoas e bens, seus filhos, pais, sogros, genros ou noras, padrastritos, madrastas e enteados e pessoa que viva em união de facto ou economia comum, nos termos definidos por lei, até cinco dias consecutivos;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes do trabalhador ou do cônjuge ou irmãos e cunhados até dois dias consecutivos;
- d) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste AE e do Código do Trabalho;
- e) As dadas pelos trabalhadores-estudantes, nos termos previstos na lei;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, cataclismos, inundações, tempestades, atrasos imprevisíveis nos transportes ou outras situações semelhantes;
- g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- h) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- i) Durante cinco dias úteis seguidos ou interpolados, a gozar no 1.º mês, por nascimento de filhos;
- j) As ausência 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;
- k) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas, designadamente as motivadas por doação de sangue a título gratuito, as dadas por trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário para acorrer a sinistros ou acidentes, bem como as dadas por motivo de detenção ou prisão, salvo quando o facto que determina a detenção ou prisão constitua justa causa de resolução do contrato de trabalho pela empresa.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

4 — Nos casos em que o trabalhador tem direito a faltar ao serviço por motivo de falecimento de familiares, as faltas serão dadas a partir do dia em que ocorrer o óbito.

5 — A empresa poderá sempre exigir do trabalhador prova da ocorrência dos factos invocados para justificar

a falta, podendo desencadear os mecanismos legalmente previstos para a confirmação dessas situações.

6 — Por agregado familiar entende-se o conjunto de pessoas que vivem em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador ou que estejam a seu cargo.

7 — As faltas dadas ao abrigo da alínea g) do n.º 2 desta cláusula não podem exceder de uma só vez 5 dias seguidos, salvo em casos excepcionais devidamente verificados e comprovados, no máximo de 30 dias em cada ano civil.

8 — As faltas referidas na alínea a) do n.º 2 poderão iniciar-se antes ou depois da data do casamento, mas não poderão desligar-se dela.

## Cláusula 70.<sup>a</sup>

### Comunicação sobre as faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

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

5 — As comunicações de ausência devem ser feitas por escrito em rectificação de ponto, devendo uma cópia, depois de visada, ser entregue ao trabalhador.

## Cláusula 71.<sup>a</sup>

### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto na lei, no presente acordo de empresa e nos regulamentos aprovados pela empresa e que rejam as relações de trabalho.

2 — Sem prejuízo de disposto no número anterior, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) As faltas dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 69.<sup>a</sup>, na parte em que exceda os correspondentes créditos de horas;
- b) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- c) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) As faltas dadas ao abrigo da alínea g) do n.º 2 da cláusula 69.<sup>a</sup>, até ao limite de 30 dias, período para além do qual se aplica o disposto na cláusula 73.<sup>a</sup>;
- e) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, salvo decisão da empresa em contrário.

3 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 2 da cláusula 69.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva 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 k) do n.º 2 da cláusula 69.<sup>a</sup>, 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 72.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição, em princípio correspondente ao período de ausência, sendo este descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — As faltas injustificadas determinam a perda imediata do subsídio de assiduidade mensal respectivo e do subsídio de assiduidade anual, bem como do prémio de produtividade do mês a que respeitar a falta.

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 infracção grave.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença ou acidente.

2 — O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

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

5 — No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato no decurso de impedimento prolongado

1 — A suspensão não prejudica o direito de durante ela qualquer das partes resolver o contrato de trabalho, ocorrendo justa causa, mediante a observância dos trâmites legais para a resolução do contrato.

2 — Sendo o contrato sujeito a prazo, a sua suspensão não impede a sua caducidade no termo do prazo.

## CAPÍTULO VIII

### Disciplina

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço enquanto durar o respectivo contrato de trabalho.

2 — O poder disciplinar pode ser exercido directamente pela empresa ou pelo superior hierárquico do trabalhador se a empresa tiver delegado nesse superior o exercício desse poder e nos termos dessa delegação de competência.

3 — Constitui infracção disciplinar todo o facto voluntário, doloso ou culposos, quer consista em acção quer em omissão, praticado pelo trabalhador com violação dos deveres consignados neste AE ou na lei.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

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

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

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias relativos às férias desse ano.

4 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

5 — As sanções referidas nesta cláusula poderão ser agravadas pela respectiva divulgação dentro da empresa, devendo esta medida acessória ser comunicada ao trabalhador na nota de culpa, constando expressamente da decisão que confirme essa nota de culpa.

6 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição.

7 — A empresa comunicará ao sindicato respectivo a aplicação das penalidades aplicadas a representantes sindicais, bem como os motivos que as determinaram.

8 — São circunstâncias atenuantes das infracções disciplinares a confissão espontânea, o bom comportamento anterior, a dedicação e zelo pelo serviço, as condições particulares de serviço em que o trabalhador possa ter-se encontrado no momento da infracção, a provocação imediata anterior, a intenção de evitar um mal maior, a espontânea reparação do dano causado, a natureza reparável do dano ou a sua pouca gravidade, bem como toda e qualquer circunstância susceptível de, no caso concreto, abonar a conduta do trabalhador ou o grau de culpa.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Prescrição e execução da infracção disciplinar

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime para o qual a lei estabeleça um prazo de prescrição de duração superior, sendo, neste caso, aplicável o prazo prescricional previsto na lei.

2 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos dois meses subsequentes à notificação de decisão ao trabalhador.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Exercício do poder disciplinar

1 — A acção disciplinar é exercida pela administração ou pelos superiores hierárquicos em que aquela delegue.

2 — A acção disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar do conhecimento da infracção pela empresa ou pelo superior hierárquico com competência disciplinar.

3 — Com excepção da sanção prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula 76.<sup>a</sup>, nenhuma outra pode ser aplicada sem instauração de procedimento disciplinar escrito.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

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

2 — O procedimento disciplinar terá, em princípio, início com a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

3 — Se pela pessoa competente para o exercício de acção disciplinar ou pelo instrutor do processo for entendido necessário para fundamentar a nota de culpa, poderá a acção disciplinar ser iniciada pela realização de um inquérito preliminar.

4 — A notificação ao trabalhador arguido da nota de culpa suspende o prazo previsto no n.º 2 da cláusula 78.<sup>a</sup>, impedindo a caducidade da acção disciplinar.

5 — A instauração do inquérito preliminar, nos termos do n.º 3 desta cláusula, suspende igualmente o prazo previsto no n.º 2 da cláusula 78.<sup>a</sup>, desde que seja iniciado até 30 dias após a suspeita de existência de comportamentos irregulares e não decorram mais de 30 dias

entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

6 — Depois de concluído o inquérito, o instrutor elaborará um relatório no qual fará a descrição sumária das diligências efectuadas e dos resultados obtidos.

7 — Se o instrutor entender que os factos apurados não constituem infracção disciplinar, que não foi o arguido o agente da infracção ou que não haja lugar a sanção disciplinar por virtude de prescrição ou outro motivo, referi-lo-á no seu relatório, propondo o arquivamento do processo.

8 — Se o processo houver de prosseguir, será enviada nota de culpa ao presumível infractor com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, bem como das disposições legais ou contratuais indiciariamente violadas.

9 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa de despedimento, a empresa comunicará, por escrito, a sua intenção de proceder ao despedimento.

10 — O arguido tem o direito de ser esclarecido, no acto da entrega da nota de culpa, de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e requerer quaisquer diligências probatórias.

11 — A nota de culpa será remetida através de carta registada, com aviso de recepção, ou entregue pessoalmente contra recibo.

12 — Será ainda enviada cópia da nota de culpa à comissão de trabalhadores e ao respectivo sindicato no caso de o presumível infractor ser representante sindical.

13 — Com a instauração do procedimento disciplinar, a empresa pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, antes da notificação da nota de culpa ao trabalhador, desde que, por escrito, fundamente tal decisão, tendo em conta os indícios imputáveis ao trabalhador e as circunstâncias que tornam inconveniente a sua presença na empresa, clarificando que ainda não lhe foi possível elaborar a competente nota de culpa, que deverá ser elaborada e notificada ao trabalhador até 30 dias após a suspensão do trabalhador.

14 — A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendem o exercício normal dessas funções.

15 — No prazo de 10 dias úteis a contar da recepção da nota de culpa, poderá o arguido consultar o processo, deduzir a sua defesa por escrito, requerer as diligências probatórias que repute necessárias à descoberta da verdade e indicar rol de testemunhas, que não devem exceder o total de 10, nem mais de 3 por cada facto.

16 — Quando se torne necessário a um adequado exercício do direito de defesa, poderá ser prorrogado o prazo para apresentação dos meios de prova e aumentado o número de testemunhas, a solicitação fundamentada do arguido.



17 — Concluídas as diligências probatórias, incluindo a audição das testemunhas arroladas pelo trabalhador, deve ser fornecida cópia integral do processo disciplinar à comissão de trabalhadores, a qual poderá, no prazo de cinco dias úteis, juntar aos autos o seu parecer fundamentado.

18 — Se o trabalhador arguido for representante sindical, deverá ser enviada à associação sindical respectiva uma cópia idêntica à referida no número anterior, podendo esta, querendo, em cinco dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

19 — A entidade competente ponderará, na decisão final, constante de documento escrito, todas as circunstâncias da infracção, pronunciar-se-á sobre as razões aduzidas pelas entidades mencionadas nas alíneas anteriores que se tiverem pronunciado e só poderá fundamentá-la em factos que tenham previamente constado de nota de culpa devidamente notificada ao trabalhador.

20 — A decisão do processo será comunicada ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e ao sindicato respectivo, no caso de se tratar de um representante sindical.

21 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 436.º do Código do Trabalho, para os casos de despedimento sem indemnização ou compensação, o procedimento disciplinar será declarado inválido se não forem cumpridas pela empresa as formalidades previstas nos n.ºs 9, 15 e 19 desta cláusula.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Registo de sanções

1 — A empresa deverá proceder sempre ao registo das sanções disciplinares aplicadas de modo a permitir verificar o cumprimento das disposições sobre matéria disciplinar por parte da inspecção do trabalho.

2 — O registo das sanções deverá mencionar os dados que identificam o trabalhador e que caracterizam a infracção, o procedimento disciplinar e a sanção aplicada e tal registo deverá ser facultado ao trabalhador, ao seu sindicato, designadamente através dos delegados sindicais, e à comissão de trabalhadores sempre que o requeiram e salvo oposição do trabalhador.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens e instruções do empregador ou do seu superior hierárquico que não respeitem à execução e disciplina no trabalho ou que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação dos trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido ou pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistem;

e) Ter informado o sindicato respectivo ou os organismos representativos do trabalhador na empresa ou ter prestado testemunho no que se refere ao cumprimento das leis de trabalho e deste AE.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenha lugar até nove meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar uma sanção abusiva nos casos previstos no n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro do que for devido, nos termos do n.º 5 da cláusula 88.<sup>a</sup>, sem prejuízo de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da alínea b) do n.º 3 da cláusula 88.<sup>a</sup>

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

4 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, o trabalhador terá direito, em caso de despedimento ou de suspensão, ao dobro da indemnização prevista no n.º 2 desta cláusula.

## CAPÍTULO IX

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Cessação por mútuo acordo

1 — A cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes pode ocorrer a todo o tempo, quer o contrato seja ou não a termo, devendo constar sempre de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar, podendo dele constar os efeitos que igualmente forem acordados, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

2 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos

à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

3 — Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração mediante comunicação escrita dirigida à empresa, devendo em simultâneo com essa comunicação o trabalhador entregar ou pôr à disposição da empresa a totalidade do valor das compensação pecuniárias que tenha recebido em cumprimento do acordo ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

4 — O disposto no n.º 3 desta cláusula não se aplica se o acordo de revogação do contrato do trabalho, devidamente datado, contiver o reconhecimento notarial presencial das assinaturas.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Causas de caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos pela lei e neste AE, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trata de contrato a termo;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes tenham conhecimento das situações que possam originar a impossibilidade.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Reforma por velhice

1 — A permanência do 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.

2 — O contrato previsto no número anterior fica sujeito, com as necessárias adaptações, ao regime definido neste código para o contrato a termo resolutivo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais 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.

3 — Quando o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, é aposto ao contrato um termo resolutivo, com as especificidades constantes do número anterior.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Justa causa de despedimento

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos, ideológicos e religiosos ou pelo exercício de actividade sindical.

3 — Compete à empresa a prova da justa causa invocada para o despedimento.

4 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima a ordens dadas por superior hierárquico;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado nos termos deste AE;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- g) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa e sobre os membros ou órgãos de gestão ou seus representantes;
- h) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- i) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- j) Reduções anormais da produtividade do trabalhador por causa que lhe seja imputável;
- k) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízo ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- l) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

5 — Não constitui, nomeadamente, desobediência ilegítima para efeitos da alínea a) do número anterior:

- a) A recusa de prestação de trabalho suplementar quando, nos termos legais, ocorra motivo atendível atempadamente invocado;
- b) A recusa de execução de tarefas que não possam ser atribuídas ao trabalhador nos termos deste AE ou da lei.

6 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres do sindicato e da comissão de trabalhadores, não podendo

ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Nulidade do despedimento**

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido de processo disciplinar ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, étnicos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude de despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a empresa será condenada:

- a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador no seu cargo ou posto de trabalho, sem prejuízo da sua antiguidade, salvo se tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 5 desta cláusula.

4 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data de propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

5 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base e diuturnidades por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à sentença.

6 — Se entre os fundamentos da impugnação do despedimento constar a invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido no termo do n.º 4 da cláusula 79.<sup>a</sup> deste AE.

7 — Nos casos em que o trabalhador despedido tiver ocupado cargo de administração ou de direcção a empresa pode opor-se à reintegração do trabalhador se justificar que o regresso do trabalhador é gravemente prejudicial e perturbador para prossecução da actividade da empresa.

8 — O fundamento invocado pela empresa nos termos do número anterior é apreciado pelo tribunal e, no caso de esta oposição ser julgada procedente, a indemnização

calculada nos termos desta cláusula não será inferior a seis meses de retribuição base e diuturnidades.

9 — No caso de o contrato que ligava o trabalhador despedido à empresa ser um contrato a termo será a empresa, no caso de o despedimento ser declarado ilícito, condenada:

- a) No pagamento da indemnização pelos prejuízos causados, não devendo o trabalhador receber uma compensação inferior à importância correspondente ao valor das retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal se aquele termo ocorrer posteriormente;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo ocorra depois do trânsito em julgado da decisão do tribunal.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Cessação por iniciativa do trabalhador**

1 — O trabalhador tem direito de denunciar o seu contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, à empresa com aviso prévio mínimo de 60 dias.

2 — O prazo de aviso prévio referido no número anterior será reduzido para 30 dias no caso de o trabalhador não ter completado dois anos de serviço.

3 — No caso de o trabalhador ocupar cargo de administração ou de direcção bem como funções de representação o prazo de aviso prévio será de seis meses.

4 — Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

5 — No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo de prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

6 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, os prazos de aviso prévio estabelecidos nos números anteriores, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período de antecedência em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

7 — A declaração de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, tanto por resolução como por denúncia, sem assinatura objecto de reconhecimento notarial presencial, pode por este ser revogada por qualquer forma até ao 7.º dia seguinte à data em que chega ao poder do empregador.

8 — No caso de o trabalhador exercer o direito de denúncia prevista nesta cláusula a empresa pode exigir

que a assinatura do trabalhador seja objecto de reconhecimento notarial presencial, não podendo entre a data desse reconhecimento notarial e o da cessação do contrato mediar um período superior a 60 dias.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Justa causa de resolução por iniciativa do trabalhador**

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

2 — Constituem nomeadamente justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da empresa:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa dos interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela empresa ou seus representantes legítimos;
- g) Conduta intencional por parte da empresa de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

3 — Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4 — Querendo rescindir o contrato invocando justa causa por facto imputável à empresa o trabalhador comunicar-lhe-á a sua intenção por escrito e de forma inequívoca, dentro do 30 dias subsequentes ao conhecimento dos factos que justificam a rescisão do contrato com justa causa.

5 — A cessação do contrato nos termos das alíneas a) a g) do n.º 2 antecedente confere ao trabalhador o direito à indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, nos termos do disposto no n.º 5 da cláusula 88.º, sendo, no caso de fracção de ano, calculado o valor de indemnização proporcionalmente ao tempo decorrido nesse ano, não podendo ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

6 — No caso de contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

7 — A ilicitude da resolução do contrato pode ser declarada por tribunal judicial em acção intentada pelo empregador, devendo a acção ser intentada no prazo de um ano a contar da data da resolução.

8 — No caso de ter sido impugnada a resolução do contrato com base em ilicitude do procedimento previsto no n.º 1 do artigo 442.º do Código do Trabalho, o trabalhador pode corrigir o vício até ao termo do prazo para contestar, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.

9 — A resolução do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta não tenha sido provada, confere ao empregador o direito a uma indemnização pelos prejuízos causados não inferior ao montante calculado nos termos do artigo 448.º daquele diploma.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **Despedimento colectivo**

1 — Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho, promovida pela empresa e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja pelo menos 5 trabalhadores, uma vez que a empresa tem mais de 50 trabalhadores, desde que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou reduções do pessoal determinadas por motivos estruturais, tecnológicos ou de mercado.

2 — No processo de despedimento colectivo, a empresa observará as disposições legais aplicáveis, sendo garantidos aos trabalhadores todos os direitos previstos no Código do Trabalho, sendo a compensação calculada nos termos do n.º 5 da cláusula 88.<sup>a</sup>

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Abandono do trabalho**

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos do n.º 5 da cláusula 88.<sup>a</sup>

5 — A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### **Despedimento por extinção do posto de trabalho**

1 — A extinção do posto de trabalho determina o despedimento justificado por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos

à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.

2 — No processo de despedimento por extinção do posto de trabalho, a empresa observará as disposições legais aplicáveis, sendo garantidos aos trabalhadores todos os direitos previstos no Código do Trabalho, sendo a compensação calculada nos termos do n.º 5 da cláusula 88.<sup>a</sup>

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Despedimento por inadaptação**

1 — Constitui fundamento de despedimento do trabalhador a sua inadaptação superveniente ao posto de trabalho, nos termos dos artigos seguintes.

2 — A inadaptação verifica-se em qualquer das situações previstas nas alíneas seguintes quando, sendo determinadas pelo modo de exercício de funções do trabalhador, tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho:

- a) Redução continuada de produtividade ou de qualidade;
- b) Avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho;
- c) Riscos para a segurança e saúde do próprio, dos restantes trabalhadores ou de terceiros.

3 — Verifica-se ainda inadaptação do trabalhador quando, tratando-se de cargos de complexidade técnica ou de direcção, não tenham sido cumpridos os objectivos previamente fixados e formalmente aceites por escrito, sendo tal determinado pelo modo de exercício de funções e desde que se torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

4 — No processo de despedimento por inadaptação, a empresa observará as disposições legais aplicáveis, sendo garantidos aos trabalhadores todos os direitos previstos no Código do Trabalho, sendo a compensação calculada nos termos do n.º 5 da cláusula 88.<sup>a</sup>

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### **Casos especiais de cessação do contrato de trabalho**

A declaração judicial de falência ou insolvência não faz por si só caducar os contratos de trabalho, devendo o respectivo administrador satisfazer integralmente as obrigações que resultam para com os trabalhadores dos referidos contratos, se o estabelecimento não for encerrado, e enquanto não o for.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### **Certificado de trabalho/outros documentos**

1 — A cessação do contrato de trabalho por qualquer das formas previstas implica a obrigatoriedade por parte da empresa de passar ao trabalhador certificado donde 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 e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

## CAPÍTULO X

### **Regalias sociais**

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### **Retribuição em caso de incapacidade temporária**

1 — Em caso de incapacidade temporária para o desempenho da sua profissão resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa processará e liquidará mensalmente a retribuição mensal que o trabalhador auferia antes do acidente ou doença profissional, ou outra superior a que houver lugar, ficando este na obrigação de endossar à empresa o subsídio que receber da companhia seguradora.

2 — Nos casos previstos no n.º 1 a empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com o seu acordo, o exercício das funções compatíveis com as suas aptidões.

3 — As retribuições relativas aos trabalhadores na situação de incapacidade temporária serão actualizadas em conformidade com a evolução da retribuição da categoria a que o acidentado pertencia à data do acidente.

4 — Em caso de incapacidade permanente, não pode ser retirada ao trabalhador a pensão e ou indemnização que lhe for atribuída pela companhia de seguros.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### **Adiantamento do subsídio de doença**

1 — Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificado, e desde que tal conceda direito a subsídio de doença pela segurança social, a empresa abonará aos trabalhadores o montante igual ao subsídio provável.

2 — Nos casos referidos no número anterior, o trabalhador endossará à empresa esse subsídio.

3 — A situação de doença será participada à empresa logo que possível, mas no prazo máximo de cinco dias úteis, com indicação da morada onde o trabalhador se encontra.

4 — Para efeitos de confirmação da situação de doença a empresa poderá, sempre que assim o entender, recorrer a juntas médicas previstas na lei, cujo parecer será observado para se manter ou não a aplicação do n.º 1.

5 — No caso de o trabalhador não endossar à empresa o subsídio recebido poderá a empresa recusar a concessão de futuros adiantamentos, sem prejuízo do exercício do direito a reaver os adiantamentos pagos e não reembolsados.

## CAPÍTULO XI

### Recolocações e reconversões

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

A empresa assegurará aos trabalhadores com capacidade de trabalho diminuída por doença, por velhice, ou acidente a sua recolocação ou reconversão profissional para função compatível com as diminuições verificadas e com o acordo do trabalhador, sempre que essa recolocação ou reconversão seja possível.

## CAPÍTULO XII

### Outros subsídios/prémios

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de Natal, equivalente a um mês de retribuição, que integra a média mensal dos prémios de produtividade e assiduidade, durante o ano a que concernem (últimos 12 meses imediatamente anteriores ao pagamento do subsídio), excluindo os subsídio de refeição e transporte, devendo este ser pago conjuntamente com a retribuição de Novembro.

2 — O subsídio de Natal será pago na proporção do trabalho efectivamente prestado, no ano da admissão ou da cessação do contrato e em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se esta ocorrer por facto respeitante à empresa.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade

1 — A empresa continuará a pagar, sem alteração dos termos actualmente em vigor, um prémio mensal de antiguidade aos trabalhadores admitidos antes de 14 de Outubro de 1996.

2 — As percentagens do prémio de antiguidade incidem sobre a retribuição média da empresa que vier a ser apurada no mês de Janeiro do ano a que disser respeito e são calculadas nos seguintes termos:

- De 5 a 9 anos — 4 %;
- De 10 a 14 anos — 6 %;
- De 15 a 19 anos — 8 %;
- De 20 a 24 anos — 11 %;
- 25 anos ou mais — 14 %.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

Por cada período normal de trabalho, num mínimo de quatro horas consecutivas de trabalho efectivo, o trabalhador terá direito a um subsídio de refeição, conforme o disposto no anexo I.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Subsídio de transporte

1 — Na empresa é estabelecida uma comparticipação a título de subsídio de transporte no valor de 84 % do custo real do transporte colectivo mais económico.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago com a remuneração mensal, ajustado com os descontos referentes ao mês anterior, e não terá lugar no mês de férias.

3 — Por cada dia inteiro de ausência ao trabalho, será descontado  $\frac{1}{22}$  do subsídio mensal de transporte.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Subsídio de assiduidade

Os trabalhadores terão direito a um subsídio de assiduidade de acordo com o disposto no anexo I e com o regulamento em vigor.

## CAPÍTULO XIII

### Segurança, higiene e saúde

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho de acordo com o preceituado na lei e nas resoluções ou convenções de organismos internacionais ratificados a nível oficial.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança, higiene e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores e da empresa e, particularmente, da comissão eleita para esse fim.

3 — Aos trabalhadores deverão ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respectivas ocupações e as precauções a tomar.

4 — Os trabalhadores devem colaborar na função de segurança, designadamente através da formação promovida pelos órgãos de segurança, higiene e saúde.

5 — Os trabalhadores devem ainda contribuir para a criação e manutenção de boas condições ambientais na empresa, nomeadamente colocando os lixos e produtos residuais nos locais próprios, devidamente separados por tipos, conforme as soluções organizativas que estiverem em uso, para que se proceda ao seu conveniente tratamento e, sempre que possível, se efectue a sua reciclagem de acordo com a legislação em vigor.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Comissão de higiene e segurança no trabalho

Nos termos e em obediência ao legalmente estabelecido, na empresa funcionará uma comissão de segurança, higiene e saúde.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

Na organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, será adoptada, pela empresa, uma das modalidades previstas na lei.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Disposição transitória

1 — A presente convenção revoga o instrumento de regulamentação colectiva celebrado entre a Siderurgia Nacional — Empresa de Produtos Longos, S. A., transmitente do estabelecimento à S. N.-Seixal, Siderurgia Nacional, S. A., o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 9, de 8 de Março de 2002.

2 — As partes outorgantes declaram, para todos os efeitos, que o presente acordo de empresa é globalmente mais favorável, quer para os trabalhadores, quer para a empresa, do que os instrumentos de regulamentação colectiva anteriores e que alguma vez se aplicaram.

#### ANEXO I

##### Quadro salarial

1 — Actualização salarial de 3 %, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

2 — Subsídio de turno (cláusula 45.<sup>a</sup>) — as percentagens do subsídio de turno abaixo mencionadas incidem sobre a retribuição média da empresa que vier a ser apurada em virtude da aplicação da actualização salarial referida no n.º 1:

Horário de três turnos com folga rotativa — 20 %;

Horário de dois turnos parcialmente nocturnos com folga rotativa — 20 %;

Horário de três turnos com folga fixa ao domingo — 13 %;

Horário de dois turnos com folga rotativa — 12 %;

Horário de dois turnos com folga fixa ao domingo — 10 %;

Trabalhadores não incluídos em turnos, mas sujeitos a um regime de folga rotativa — 8 %.

3 — Prémio de prevenção de acordo com o anexo II.

4 — As percentagens do prémio de antiguidade constantes da cláusula 101.<sup>a</sup> incidem sobre a retribuição média da empresa que vier a ser apurada em virtude da aplicação da actualização salarial referida no n.º 1.

5 — Subsídio de refeição (cláusula 102.<sup>a</sup>) — € 8,01 por cada dia de trabalho efectivo.

6 — Subsídio de transporte (v. cláusula 103.<sup>a</sup>).

7 — Subsídio de assiduidade (cláusula 104.<sup>a</sup>) — as percentagens do subsídio de assiduidade incidem sobre a retribuição de base de cada trabalhador:

Subsídio de assiduidade mensal — 6 %;

Prémio de assiduidade anual — 52 %.

8 — A actualização salarial para o ano de 2006 será correspondente à taxa de inflação verificada no ano de 2005 acrescida de 0,25 %.

9 — A actualização salarial para o ano de 2007 será correspondente à taxa de inflação verificada no ano de 2006 acrescida de 0,25 %.

10 — No ano de 2005 será praticado um prémio de produtividade de cerca de 6,75 % sobre a massa salarial total em 1 de Janeiro desse ano, a ser distribuído segundo regulamentação implementada pela empresa, sendo o mesmo na ordem dos 7 % da massa salarial total nos anos de 2006 e 2007, calculada, também, em 1 de Janeiro de cada ano.

11 — Aos trabalhadores que atinjam 25 anos de antiguidade na empresa será atribuído um prémio extraordinário equivalente a um mês de vencimento.

*Nota.* — O valor da retribuição média da empresa será apurado no início de cada ano por aplicação da actualização salarial respectiva.

#### ANEXO II

##### Regulamento para o regime de prevenção

##### Princípios gerais

1 — O serviço de prevenção destina-se a ocorrer a acontecimentos extraordinários, a situações imprevisíveis de avarias e 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 — Durante o período de prevenção, o pessoal obriga-se a satisfazer a eventual convocação, comparecendo na fábrica, com a máxima prontidão, de acordo com os meios de transporte utilizados.

3 — Quando por razões graves de carácter pessoal ou familiar o trabalhador solicite dispensa do regime de prevenção, a empresa só poderá recusar desde que a concessão da dispensa implique prejuízos graves para a laboração.

4 — A empresa obriga-se a publicar mensalmente a escala com os trabalhadores abrangidos pela prevenção para aquele período.

5 — O período de prevenção é semanal, compreendido entre as 8 horas e 30 minutos de segunda-feira e as 8 horas e 30 minutos da segunda-feira seguinte, não podendo o trabalhador cumprir dois períodos seguidos.

6 — Quando algum trabalhador pretender trocar o período de prevenção com outro trabalhador deve comunicar previamente a empresa.

7 — Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem chamados à fábrica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio por cada período de prevenção equivalente a 10 % da retribuição média da empresa.

No caso de se verificar deslocação à fábrica serão pagos:

a) Os custos da deslocação (factura de transportes ou quilómetros, só sendo considerado o custo

da deslocação entre a residência do trabalhador e a fábrica e regresso, se for caso disso);

- b) O pagamento do trabalho suplementar realizado ao abrigo do regime de prevenção;
- c) No caso dos trabalhadores isentos de horário, ser-lhes-á paga a percentagem de 15 % sobre a retribuição média da empresa, em substituição da percentagem de 10 % acima referida.

8 — Quando não se complete o período de prevenção, o prémio será proporcional ao tempo em que se encontrou nessa situação.

### **ANEXO III**

Este anexo integra a regulamentação da estrutura funcional do trabalho e é parte integrante do acordo de empresa.

## **CAPÍTULO I**

### **Estrutura funcional**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Definição das categorias**

1 — As categorias definidas no anexo IV correspondem ao essencial das funções e às tarefas que predominantemente as caracterizam, sem prejuízo do desempenho de outras tarefas complementares ligadas à função ou, ainda, outras que venham a surgir pela introdução de alterações de procedimentos ou tecnologia. Caso estas alterações constituam factor essencial ou predominante do conteúdo funcional das categorias, a empresa analisará conjuntamente com os órgãos representativos dos trabalhadores a possível reclassificação e ou criação de nova categoria.

2 — As categorias e respectivas definições constituem o âmbito de actuação em regime normal de laboração. Em caso de paragens pontuais ou programadas motivadas por avarias, acidentes, introdução de novas tecnologias, investimentos e outras paralisações atendíveis, todos os trabalhadores serão requisitados para tarefas destinadas à reposição das condições de exploração. Nesta situação a empresa terá sempre em consideração a qualificação e dignidade profissional dos seus trabalhadores.

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Classificação das categorias**

As diversas categorias profissionais abrangidas pelo presente protocolo são distribuídas em níveis profissionais tendo por base as exigências das tarefas, os conhecimentos técnicos necessários, a formação profissional, o grau de responsabilidade e o grau de autonomia requeridos para o normal desempenho das funções (anexo v).

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Mobilidade**

1 — A mobilidade no seio da empresa será regulada unicamente pelo grau de instrução, qualificação e formação profissional necessários para o desempenho das funções e pela pertença ao nível de enquadramento profissional.

2 — A mobilidade entre níveis profissionais será introduzida sempre que razões de ordem técnica, orga-

nizativa e de laboração o justifiquem, devendo esta assumir carácter temporário.

3 — A mobilidade descendente é ditada por razões imprevistas e essenciais para a actividade produtiva e não representa diminuição da retribuição do trabalhador.

4 — Em caso de mobilidade ascendente a empresa deverá assegurar o pagamento das diferenças salariais durante o tempo de exercício da função de maior enquadramento.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Polivalência**

1 — O processo de polivalência é a forma natural de flexibilizar a prestação do trabalho no seio da empresa através do alargamento do âmbito das funções tipificadas nas categorias profissionais.

2 — A polivalência deverá ser estabelecida pelos responsáveis de cada serviço, entre actividades ou funções conexas, enquadradas no mesmo nível profissional, facilitando à empresa a aquisição dos conhecimentos técnico-profissionais necessários para o desenvolvimento desta polivalência.

3 — A aptidão dos trabalhadores para o exercício da polivalência será um factor importante no processo de avaliação do mérito individual.

## **CAPÍTULO II**

### **Retribuição do trabalho**

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Retribuição**

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

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

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

4 — Para efeitos de cálculo de taxa horária serão consideradas as verbas recebidas a título de remuneração base, prémio de antiguidade, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

5 — A retribuição será paga por transferência bancária até ao último dia de cada mês.

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Estrutura salarial**

A estrutura salarial é constituída por uma sequência de níveis salariais com considerável amplitude, em que se assume que todas as categorias incluídas em cada nível têm o mesmo valor relativo para a empresa, permitindo no entanto a distinção do desempenho e mérito individual (anexo vi).



## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Remunerações variáveis

A empresa manterá uma política de remunerações variáveis que permitam fomentar a melhoria de resultados. Para tal, continuará a desenvolver um sistema que possibilite recompensar níveis de rentabilidade, de produtividade, de assiduidade e de desempenho considerados essenciais para o sucesso da organização.

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

### Carreira profissional

1 — Por carreira profissional entende-se a progressão do trabalhador na grelha salarial dentro do mesmo nível ou para o nível superior (anexo VII).

2 — A progressão vertical consiste na mudança de nível de enquadramento decorrente da requalificação do posto de trabalho ou do preenchimento definitivo de um posto de trabalho de nível superior. Esta progressão basear-se-á cumulativamente nos seguintes critérios:

Capacidade de polivalência atingida;  
Conhecimentos técnico-profissionais demonstrados;  
Mérito individual.

3 — A progressão horizontal consiste num aumento de vencimento dentro do mesmo nível de enquadramento decorrente da obtenção de níveis de apreciação de desempenho bons, sendo determinado por deliberação da administração o valor percentual a praticar em cada ano.

4 — Todas as progressões e promoções terão de ser suportadas e fundamentadas em fichas de apreciação elaboradas pelas hierarquias e sujeitas a aprovação superior.

### ANEXO IV

#### Definição de categorias

##### Nível profissional I

*Técnico superior.* — Técnicos possuidores de formação e ou desempenho de nível superior que dominam e aplicam determinadas técnicas qualificadas e específicas, através de acções de investigação, análise, apoio e execução, assumindo a gestão dos meios de actuação que lhes forem afectos, a fim de darem cumprimento à realização dos objectivos do sector em que estão inseridos e pelos quais são responsáveis.

##### Nível profissional II

*Técnico especialista.* — Técnico que, possuindo formação técnico-profissional e elevados conhecimentos práticos adquiridos no desempenho das suas funções, organiza, coordena e executa as actividades mais complexas da sua área de especialização dirigindo o grupo de profissionais que o coadjuvam.

##### Nível profissional III

*Técnico intermédio.* — Técnico que executa, com base em conhecimentos técnico-práticos aprofundados, as tarefas mais complexas de uma área ou sector de actividade específica, podendo coordenar e controlar um grupo de profissionais afectos a essa mesma área ou sector.

## Nível profissional IV

*Profissional de serviços de produção.* — É o trabalhador que desempenha predominantemente as actividades destinadas a assegurar a mais conveniente preparação, montagem, inspecção, ajustamento, operação e afinação dos meios de produção de modo a atingir os níveis de funcionalidade desejáveis para a obtenção de níveis quantitativos e qualitativos de produção conforme com os programas estabelecidos.

*Profissional de serviços de manutenção.* — É o trabalhador que executa as actividades destinadas a assegurar a mais conveniente preparação, inspecção, manutenção e afinação dos equipamentos, por forma que estes tenham os adequados padrões de operacionalidade, permitindo funcionalidade das actividades de produção.

*Profissional de serviços de apoio.* — É o trabalhador que executa predominantemente actividades de apoio destinadas a assegurar as tarefas de suporte ao processo produtivo em condições de possibilitar a obtenção de objectivos baseados em critérios de rentabilidade e produtividade, sendo responsável pela limpeza e conservação dos meios que lhe estão afectos.

## Nível profissional V

*Trabalhador especializado.* — Trabalhador que executa um conjunto de tarefas perfeitamente definidas e rotinadas e que não requerem nenhum conhecimento técnico específico.

### ANEXO V

#### Classificação de categorias

Nível profissional	Categoria
I	Técnico superior.
II	Técnico especialista.
III	Técnico intermédio.
IV	Profissional de serviços de produção. Profissional de serviços de manutenção. Profissional de serviços de apoio.
V	Trabalhador especializado. Estagiário.

### ANEXO VI

#### Estrutura salarial por categorias

Nível profissional	Categoria	Mínimo	Máximo
I	Técnico superior . . . . .	1 316,62	2 500,14
II	Técnico especialista . . . . .	1 012,79	1 923,19
III	Técnico intermédio . . . . .	819,50	1 394,22
IV	Profissional de serviços de produção . . . . . Profissional de serviços de manutenção . . . . . Profissional de serviços de apoio . . . . .	655,61	1 115,38

Nível profissional	Categoria	Mínimo	Máximo
V	Trabalhador especializado Estagiário .....	524,50	892,31

### ANEXO VII Estrutura salarial/carreiras

NÍVEIS SALARIAIS	MÍNIMO	MÉDIO	MÁXIMO
I	1316.62€	1870.63€	2500.14€
II	1042.79€	1438.95€	1.923.19€
III	819.50€	1106.88€	1394.22€
IV	655.61€	885.51€	1115.38€
V	524.50€	708.41€	892.31€

PROGRESSÃO NA CARREIRA

- 1) Percentagem da amplitude entre o mínimo e máximo de cada nível.
- 2) Percentagem diferencial entre cada nível salarial.

Seixal, 14 de Março de 2005.

Pela S. N.-Seixal, Siderurgia Nacional, S. A.:

*Álvaro Alvarez Almodôvar*, administrador com poderes delegados.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*António Rui Correia Miranda*, mandatário.

*Gabriel Marques da Silva Sadio*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos:

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

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

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

*Joaquim Manuel Galhanas da Luz*, membro do secretariado.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

*Gabriel Marques da Silva Sadio*, mandatário.

Pela FENSIO — Confederação Nacional dos Sindicatos de Quadros, em representação dos seguintes sindicatos:

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos;

Sindicato dos Economistas;

MENSIQ — Sindicato Nacional de Quadros e Técnicos da Indústria e Serviços;

*João Manuel Netas Neves*, mandatário.

Depositado em 7 de Abril de 2005, a fl. 88 do livro n.º 10, com o registo n.º 69/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### Sind. Nacional dos Professores Licenciados SNPL — Alteração

Os presentes estatutos substituem, por decisão aprovada na assembleia geral do SNPL de 28 de Fevereiro de 2005, os anteriormente publicados.

#### CAPÍTULO I

#### Constituição, princípios e objectivos

#### Artigo 1.º

#### Constituição

O Sindicato Nacional dos Professores Licenciados, adiante designado por SNPL, é uma associação de natu-

reza sindical dos professores licenciados e de outros graus académicos conferidos por universidades e que exerçam a sua actividade em regime de pluridocência.

## Artigo 2.º

### Princípios orientadores

Na sua acção, o SNPL orienta-se pelos seguintes princípios:

- 1) Liberdade na responsabilidade;
- 2) Democraticidade manifestada no respeito pela diversidade de opiniões, na prática do diálogo e na recusa dos dogmatismos;
- 3) Equidade na apreciação dos direitos e deveres dos professores;
- 4) Solidariedade traduzida em acções capazes de satisfazerem as necessidades dos associados;
- 5) Racionalidade e rigor na apreciação das questões sócio-profissionais;
- 6) Profissionalismo capaz de contribuir para a formação cívica dos cidadãos e para a denúncia da demagogia;
- 7) Independência face a outras organizações sindicais, organizações políticas ou de natureza confessional;
- 8) Relacionamento com organizações nacionais ou estrangeiras que favoreça a consecução dos objectivos propostos e seja compatível com a independência do SNPL.

## Artigo 3.º

### Objectivos

Constituem objectivos do SNPL:

- 1) Defender e dignificar o exercício da profissão docente;
- 2) Defender os interesses sócio-profissionais dos docentes, independentemente da natureza do seu vínculo, da sua categoria profissional ou do seu regime de prestação de serviço;
- 3) Lutar pela qualidade do ensino em Portugal e denunciar medidas que provoquem a sua degradação;
- 4) Pugnar pela instituição de carreiras de professores licenciados, salvaguardando os direitos adquiridos, sempre que se verifiquem alterações do quadro jurídico;
- 5) Pugnar pelo rigor na identificação das qualificações e capacidades necessárias ao bom desempenho das várias actividades de natureza docente e correspondente nível académico;
- 6) Denunciar e lutar contra todas as medidas que provoquem o aviltamento da qualidade do ensino, quer público quer privado;
- 7) Promover o estudo das questões relacionadas com a acção educativa, identificando as suas implicações deontológicas;
- 8) Exercer o direito de participação no processo educativo, quer em questões pedagógicas quer na defesa dos interesses profissionais dos professores;
- 9) Fomentar a convivência e a solidariedade profissional entre docentes nacionais e estrangeiros, através das formas mais adequadas em cada momento;
- 10) Contribuir para a formação dos professores.

## Artigo 4.º

### Centro de formação

O Centro de Formação Luís António Verney é a estrutura orgânica do SNPL vocacionada para a actualização pedagógica, científica e humanística dos professores.

## Artigo 5.º

### Âmbito e sede

1 — O SNPL tem a sua sede nacional em Lisboa e delegações nos distritos do continente e nas Regiões Autónomas.

2 — Os associados que exercem actividade profissional em cada escola constituem um núcleo sindical, podendo eleger um delegado.

## CAPÍTULO II

### Dos sócios

## Artigo 6.º

### Aquisição da qualidade de sócio

1 — Podem ser associados do SNPL os professores licenciados por universidades que satisfaçam os requisitos previstos no artigo 1.º destes estatutos e que desempenhem, ou tenham desempenhado, funções docentes nos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, no ensino secundário e no ensino superior.

2 — A admissão bem como a readmissão dependem de proposta dirigida ao presidente da direcção nacional, subscrita pelo interessado, o que implica a sua aceitação dos estatutos.

## Artigo 7.º

### Indeferimento do pedido de admissão de sócio

1 — A deliberação do presidente da direcção nacional que indefira o pedido deverá ser fundamentada, ouvido o respectivo coordenador distrital/regional, e comunicada ao interessado por carta registada com aviso de recepção, expedida no prazo de 15 dias úteis.

2 — No prazo de oito dias úteis a contar da notificação, poderá o interessado interpor recurso, alegando o que tiver por conveniente, para o presidente da mesa da assembleia geral.

3 — Da decisão do presidente da mesa da assembleia geral não cabe recurso.

## Artigo 8.º

### Direitos dos associados

Constituem direitos dos associados:

- 1) Eleger e ser eleito para os órgãos sindicais e participar na tomada de deliberações nos casos e nas condições fixados nos presentes estatutos ou nos regulamentos por estes previstos;
- 2) Participar nos congressos, conferências e encontros promovidos pelo SNPL nos termos fixados nos respectivos regulamentos;

- 3) Beneficiar da acção desenvolvida pelo SNPL na defesa dos interesses específicos dos professores licenciados;
- 4) Beneficiar dos serviços prestados pelo SNPL nas condições fixadas pelos respectivos regulamentos;
- 5) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos do artigo 13.º, n.º 3.4.

#### Artigo 9.º

##### Deveres dos associados

Constituem deveres dos associados:

- 1) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- 2) Participar regularmente nas actividades do SNPL, contribuindo para o alargamento de influência deste e desempenhando com zelo os cargos para que forem eleitos;
- 3) Manter a máxima correcção no trato com os outros associados, designadamente aquando da participação em actividades sindicais;
- 4) Pagar regularmente a quotização;
- 5) Comunicar ao SNPL as eventuais mudanças de residência, de escola, de local de trabalho ou de conta bancária.

#### Artigo 10.º

##### Perda da qualidade de sócio

1 — Perde a qualidade de associado aquele que o requeira em carta registada dirigida ao presidente da direcção nacional ou nos termos previstos no capítulo IV.

2 — A perda da qualidade de associado implica a devolução do cartão de sócio.

3 — Fica suspenso da qualidade de associado todo aquele que tenha em atraso mais de seis meses de quotas, salvo em casos devidamente justificados e aceites pelo presidente da direcção nacional.

#### Artigo 11.º

##### Das quotas

1 — O valor da quota mensal é estabelecido em assembleia geral, sob proposta do executivo central.

2 — O valor da quota previsto no número anterior incide também sobre os subsídios de Natal e de férias.

3 — A cobrança das quotas incumbe ao Sindicato, podendo ser transferida para outras entidades mediante acordo.

4 — Os associados na situação de aposentado poderão pagar apenas metade do valor da quota.

5 — Os associados no desemprego estão isentos do pagamento de quotas enquanto durar essa situação.

### CAPÍTULO III

#### Dos órgãos sociais

#### Artigo 12.º

##### Órgãos sociais e mandato

1 — São órgãos sociais do SNPL:

- 1.1 — A assembleia geral;
- 1.2 — O conselho fiscal;
- 1.3 — O conselho de disciplina;
- 1.4 — A direcção nacional.

2 — Os órgãos sociais são eleitos em lista nominativa conjunta para um mandato de quatro anos.

#### Artigo 13.º

##### Composição e competências da assembleia geral

1 — A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do SNPL.

1.1 — É constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais.

1.2 — Reúne ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente nos termos estatutários.

2 — Compete à assembleia geral:

2.1 — Eleger ou destituir, no todo ou em parte, os membros da direcção nacional, do conselho fiscal, do conselho de disciplina, bem como da mesa da assembleia geral;

2.2 — Apreciar e votar o relatório de contas da direcção nacional, bem como o parecer do conselho fiscal relativo ao respectivo exercício anual até 31 de Dezembro;

2.3 — Conceder autorizações para os dirigentes serem demandados por factos praticados no exercício dos seus cargos;

2.4 — Deliberar sobre a alteração dos estatutos do SNPL, zelar pelo seu cumprimento e interpretá-los, resolvendo os casos omissos;

2.5 — Deliberar sobre a filiação do SNPL em associações sindicais nacionais e ou internacionais;

2.6 — Deliberar sobre a dissolução do SNPL e a forma de liquidação do seu património;

2.7 — Exercer todas as demais competências previstas na lei e nos estatutos.

3 — A assembleia geral será convocada pelo presidente da mesa a requerimento:

3.1 — Do executivo central ou do seu presidente;

3.2 — Do conselho de disciplina ou do seu presidente;

3.3 — Do conselho fiscal ou do seu presidente;

3.4 — De, pelo menos, 40 % do total dos associados no pleno gozo dos seus direitos associativos;

3.5 — De, pelo menos, três dos executivos distritais/regionais, desde que representem 20 % dos sócios.

4 — Em primeira convocatória, a assembleia geral não pode deliberar sem a presença de, pelo menos, metade dos associados efectivos e, em segunda convocatória, trinta minutos após a hora da primeira deliberará por maioria simples com qualquer número de associados presentes.

5 — A assembleia geral reunirá anualmente para discutir e votar o relatório de contas da direcção nacional e o parecer do conselho fiscal relativo ao respectivo exercício anual.

6 — As convocações para as sessões da assembleia geral são feitas pelo presidente da mesa com indicação da data, da hora e do local de realização e da ordem de trabalhos, com uma antecedência mínima de 30 dias, e em tudo de acordo com a lei geral.

7 — As deliberações poderão ser tomadas por escrutínio secreto, o qual será proposto pela mesa ou solicitado por 10 % por cento dos elementos presentes.

#### Artigo 14.º

##### Mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, dois vice-presidentes e dois secretários, sendo eleita simultaneamente com os órgãos sociais em lista nominativa conjunta para um mandato de quatro anos.

2 — Compete ao presidente exercer todas as funções previstas na lei geral.

3 — Compete aos vice-presidentes decidir no âmbito do n.º 2 do artigo 7.º dos presentes estatutos.

4 — Compete aos secretários elaborar as actas das reuniões, coadjuvar os vice-presidentes e substituí-los nas suas faltas e impedimentos.

5 — Compete à mesa da assembleia geral assegurar o bom funcionamento das reuniões, bem como o expediente das mesmas, dando-lhes publicidade.

#### Artigo 15.º

##### Da direcção nacional

1 — A direcção nacional é o órgão executivo máximo do Sindicato.

2 — A direcção nacional é exercida colegialmente pelo executivo central, pelos executivos distritais/regionais e pelos executivos sectoriais.

3 — A direcção nacional é eleita em lista nominativa conjunta.

4 — O executivo central é constituído por um presidente, três vice-presidentes, dois tesoureiros, dois secretários e cinco vogais.

5 — Em caso de impedimento de qualquer dos membros do executivo central, será designado um elemento para o substituir de entre os seus membros e de entre os restantes membros da direcção.

6 — O presidente do executivo central é também o presidente da direcção.

7 — Os executivos distritais/regionais e os sectoriais são representados pelos respectivos coordenadores ou por qualquer outro elemento dos mesmos.

8 — A direcção nacional reúne ordinariamente de acordo com o estabelecido no regulamento interno ou extraordinariamente por convocação do presidente.

#### Artigo 16.º

##### Competências da direcção nacional

1 — Compete à direcção nacional:

1.1 — Definir o plano de acção e coordenar a actividade do Sindicato;

1.2 — Dar execução às deliberações da assembleia geral;

1.3 — Elaborar, sob proposta do executivo central, e submeter à aprovação da assembleia geral o relatório anual de actividades e o programa de acção e orçamento;

1.4 — Requerer a convocação da assembleia geral e submeter à apreciação e deliberação daquela os assuntos sobre os quais deve pronunciar-se ou outros que a direcção entenda submeter-lhe;

1.5 — Exercer o poder disciplinar em relação aos associados;

1.6 — Propor à assembleia geral a aprovação dos regulamentos interno e eleitoral.

2 — O Sindicato é representado pelo presidente, que pode delegar os seus poderes em qualquer membro da direcção.

3 — Para que o SNPL fique obrigado são necessárias as assinaturas de, pelo menos, três membros da direcção nacional. Dos três membros, um é obrigatoriamente o presidente e os outros são designados em reunião da mesma.

#### Artigo 16.º-A

##### Competências do executivo central

1 — Ao executivo central compete:

1.1 — Administrar os bens do SNPL;

1.2 — Elaborar ou alterar o seu regulamento interno;

1.3 — Representar o SNPL em juízo e fora dele, activa e passivamente;

1.4 — Deliberar sobre a admissão, demissão, exclusão ou readmissão dos associados, ouvido o respectivo coordenador distrital/regional;

1.5 — Requerer a convocação da assembleia geral;

1.6 — Alienar bens imóveis do SNPL com parecer prévio, escrito, do conselho fiscal;

1.7 — Dirigir a actividade do SNPL em conformidade com os estatutos e a orientação definida pela direcção nacional;

1.8 — Planificar e desencadear as acções nacionais, coadjuvado pelos coordenadores distritais/regionais;

1.9 — Decidir sobre o recurso à greve, em conformidade com a vontade dos coordenadores distritais/regionais, mediante audição prévia dos respectivos associados;

1.10 — Discutir, negociar e assinar as convenções colectivas de trabalho e outros instrumentos de negociação colectiva, depois de ouvidos os pareceres dos coordenadores distritais/regionais;

1.11 — Deliberar sobre as decisões condenatórias proferidas pelo conselho de disciplina;

1.12 — Exercer todas as restantes competências decorrentes da lei e dos regulamentos internos;

1.13 — Proceder à afectação dos coordenadores dos executivos distritais e das Regiões Autónomas e respectivos membros eleitos em lista conjunta.

## Artigo 17.º

### Do executivo de distrito ou da Região Autónoma

1 — Os executivos dos distritos e das Regiões Autónomas promovem e dinamizam o SNPL nos distritos e nas Regiões Autónomas.

2 — Os executivos dos distritos e das Regiões Autónomas são constituídos por um máximo de 17 elementos efectivos, eleitos em lista nominativa conjunta, com os restantes membros da direcção, sendo a sua distribuição da competência do executivo central, nos termos do artigo 15.º, n.º 3, destes estatutos.

3 — Cada executivo dos distritos e das Regiões Autónomas é presidido por um coordenador, designado pelo presidente da direcção nacional, sob proposta dos elementos que o constituem, nos termos do regulamento interno da direcção nacional.

4 — Compete aos coordenadores dirigir a organização e funcionamento dos executivos dos distritos/Regiões Autónomas, no estrito cumprimento dos estatutos e dos regulamentos internos.

## Artigo 18.º

### Dos executivos sectoriais

1 — Os executivos sectoriais são eleitos em lista nominativa conjunta, nos termos do artigo 15.º, n.º 2, dos presentes estatutos.

2 — Cada executivo sectorial será composto por um máximo de nove membros, eleitos de entre os seguintes sectores:

2.1 — 2.º ciclo do ensino básico;

2.2 — 3.º ciclo do ensino básico;

2.3 — Ensino secundário;

2.4 — Ensino superior;

2.5 — Ensino particular e cooperativo;

2.6 — Ensino especial;

2.7 — Aposentados.

3 — São atribuições de cada executivo sectorial:

3.1 — Analisar a legislação referente ao sector;

3.2 — Fazer o levantamento das questões sócio-profissionais que o afectam, propondo a elaboração de propostas tendentes à resolução das mesmas;

3.3 — Emitir pareceres sobre matérias da sua competência que lhe forem solicitados pelo executivo central;

3.4 — Constituir grupos de apoio, sempre que necessário, para o estudo específico de algumas questões.

## Artigo 19.º

### Do conselho fiscal

1 — O conselho fiscal é constituído por um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois vogais, eleitos em lista nominativa conjunta, sendo o seu mandato de quatro anos.

2 — Compete ao conselho fiscal examinar as contas e apresentar o relatório escrito à assembleia geral.

3 — O conselho fiscal pode examinar os livros e documentos da escrituração de todos os órgãos sociais do Sindicato, que lhe serão facultados pelo executivo central, sempre que pedidos.

4 — O conselho fiscal pode requerer a convocação da assembleia geral nos termos do artigo 13.º, n.º 3.3.

## Artigo 20.º

### Do conselho de disciplina

1 — O conselho de disciplina é constituído por um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois vogais eleitos em lista nominativa conjunta, sendo o seu mandato de quatro anos.

2 — Ao conselho de disciplina compete:

2.1 — Exercer o poder disciplinar;

2.2 — Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos do artigo 13.º, n.º 3.2.

## CAPÍTULO IV

### Regime disciplinar

## Artigo 21.º

### Penas disciplinares

1 — Aos associados que infrinjam as normas do estatuto e os regulamentos devidamente aprovados podem ser aplicadas as seguintes penas disciplinares:

1.1 — Repreensão por escrito;

1.2 — Suspensão até 30 dias;

1.3 — Suspensão de 30 a 90 dias;

1.4 — Expulsão.

2 — As medidas disciplinares referidas nos n.ºs 1.3 e 1.4 serão aplicadas aos associados que:

2.1 — Violem dolosa e gravemente os estatutos;

2.2 — Não acatem as deliberações dos órgãos competentes.

3 — Não tendo o arguido antecedentes disciplinares, a sanção aplicável não excederá, em regra, a suspensão por 30 dias, salvo caso de gravidade excepcional.

4 — A reincidência implica agravamento de pena disciplinar em relação à anteriormente aplicada.

5 — Verificar-se-á reincidência sempre que o associado cometa idêntica infracção pela qual tenha sido punido há menos de dois anos.

#### Artigo 22.º

##### Instrução do processo disciplinar

1 — O processo disciplinar que se inicia pela nota de culpa será antecedido, quando tal se mostre necessário, por inquérito de duração não superior a 30 dias.

2 — A nota de culpa deve conter a descrição precisa e completa dos factos imputados ao arguido, com indicação de pena ou penas aplicáveis; será deduzido por escrito e notificado ao infractor mediante entrega contra recibo de cópia integral ou remessa por correio registado com aviso de recepção.

3 — O arguido produzirá a sua defesa por escrito no prazo de 20 dias contados da notificação, oferecendo as provas que considere necessárias à descoberta da verdade.

4 — As testemunhas não excederão três por cada facto.

5 — A decisão será tomada nos 60 dias subsequentes ao termo do prazo referido no n.º 3.

6 — A decisão será notificada ao arguido, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 2, sendo posteriormente comunicada ao executivo central.

#### Artigo 23.º

##### Recurso das sanções disciplinares

1 — Das decisões condenatórias proferidas pelo conselho de disciplina cabe recurso para o executivo central, de cuja deliberação poderá ser interposto recurso para o presidente da mesa da assembleia geral, que decidirá em última instância.

2 — O recurso será interposto no prazo de 20 dias úteis, sendo aplicável à decisão final o disposto no n.º 6 do artigo 22.º

### CAPÍTULO V

#### Do processo eleitoral

#### Artigo 24.º

O processo eleitoral reger-se-á por regulamento próprio proposto pela direcção nacional, a aprovar pela assembleia geral.

### CAPÍTULO VI

#### Regime financeiro

#### Artigo 25.º

##### Receitas e despesas

1 — Constituem receitas do Sindicato:

1.1 — As quotas dos associados;

1.2 — As contribuições, doações, heranças e legados recebidos de quaisquer entidades, desde que em condições que não comprometam a independência do Sindicato;

1.3 — Recebimentos derivados do património do Sindicato, designadamente rendimentos de capitais ou prediais, quando existam.

2 — Constituem despesas do Sindicato as resultantes dos encargos da sua actividade.

3 — Serão elaboradas pelo executivo central as contas de exercício a apresentar à assembleia geral com o parecer do conselho fiscal e deverão conter uma proposta para aplicação dos saldos positivos do exercício.

4 — Os saldos de cada exercício constituirão um fundo de reserva destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas.

5 — O recurso a estes fundos será disciplinado pelo regulamento de organização financeira.

### CAPÍTULO VII

#### Revisão dos estatutos

#### Artigo 26.º

##### Alteração dos estatutos

A alteração total ou parcial dos estatutos é da competência da assembleia geral, por proposta do executivo central ou da direcção nacional.

### CAPÍTULO VIII

#### Da dissolução do Sindicato

#### Artigo 27.º

##### Dissolução do Sindicato

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a dissolução do Sindicato terá de ser publicada com a antecedência mínima de 60 dias.

2 — A decisão terá de ser aprovada por três quartos dos votos dos associados presentes na assembleia geral.

3 — Para o efeito, nessa assembleia geral será eleita, por voto secreto, uma comissão liquidatária.

4 — A comissão liquidatária procederá à liquidação de todos os bens no prazo máximo de um ano, mediante decisão da assembleia geral, e dela notificará os sócios.

**Disposições finais e transitórias****Artigo 28.º**

A direcção nacional, o conselho fiscal e o conselho de disciplina deverão obrigatoriamente rever e fazer aprovar os regulamentos internos previstos nestes estatutos na primeira reunião plenária.

Os casos omissos nestes estatutos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais do direito.

Registados em 1 de Abril de 2005, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 36/2005, a fl. 71 do livro n.º 2.

**II — CORPOS GERENTES****Assoc. Sindical Independente de Agentes da Polícia de Segurança Publica (ASG) — Rectificação**

Por ter sido publicada com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2005, a identificação dos membros do secretariado nacional, eleito em 26 de Janeiro de 2005, para o quadriénio de 2005-2009, procede-se de novo à sua publicação:

**Secretariado nacional**

Secretário-geral — Ernesto Peixoto Rodrigues, agente/agente principal, M1138647, da Esquadra de Intervenção e Fiscalização Policial da 5.ª Divisão do Comando Metropolitano de Lisboa.

1.º secretário-geral-adjunto — Luís Filipe dos Santos Pedroso, agente/agente principal NM/131198, da Esquadra do Pragal, da Divisão de Almada, do Comando de Polícia de Setúbal.

2.º secretário-geral-adjunto — Luís Miguel Costa Teixeira, agente/agente principal, NM/145780, da Esquadra do Pragal, da Divisão de Almada, do Comando de Polícia de Setúbal.

1.º secretário nacional — José Fernando Azeitona Pasadinhas, agente/agente principal NM/143645, da 81.ª Esquadra da Divisão de Oeiras, do Comando Metropolitano de Lisboa.

2.º secretário nacional — Ricardo Manuel da Costa Gouveia, agente/agente principal NM/145349, da 11.ª Esquadra da 2.ª Divisão do Comando Metropolitano do Porto.

3.º secretário nacional — José Manuel Henriques Tomé, agente/agente principal NM/141103, da Esquadra de Castelo Branco, do Comando de Polícia de Castelo Branco.

4.º secretário nacional — Manuel Francisco Saruga Pereira, agente/agente principal NM/145863, da Esquadra de Investigação Criminal, da Divisão de Almada, do Comando de Polícia de Setúbal.

5.º secretário nacional — Amadeu José Lopes dos Santos, agente/agente principal NM/147022, da Secção de Escalas da Divisão de Almada, do Comando de Polícia de Setúbal.

6.º secretário nacional — João Paulo Pereira Severino, agente/agente principal NM/145999, da Esquadra de Trânsito da Divisão de Almada, do Comando de Polícia de Setúbal.

7.º secretário nacional — Maria da Conceição Fernandes Teixeira, agente/agente principal NM/146783, da 81.ª Esquadra da Divisão de Oeiras, do Comando Metropolitano de Lisboa.

8.º secretário nacional — Luís Esteves Clara, agente/agente principal NM/138014, da Esquadra de Castelo Branco, do Comando de Polícia de Castelo Branco.

9.º secretário nacional — José Fernando Oliveira Henriques Vaz, agente/agente principal NM/143694, da Esquadra de Lamego, do Comando de Polícia de Viseu.

10.º secretário nacional — João Carlos Martins Nunes, agente/agente principal NM/137973, da Esquadra de Viseu, do Comando de Polícia de Viseu.

11.º secretário nacional — Mário Rui Mendes Delgado, agente/agente principal NM/133966, da Esquadra de Trânsito da Divisão de Almada, do Comando de Polícia de Setúbal.

12.º secretário nacional — Duarte Manuel Câmara Morais, agente/agente principal NM140257, da Secção I de Logística do Comando de Polícia de Santarém.

13.º secretário nacional — José Sousa Cardoso, agente/agente principal NM/134969, da Polícia Municipal do Comando Metropolitano de Lisboa.

14.º secretário nacional — Rui Manuel Silva Santos, agente/agente principal NM/145606, da Polícia Municipal do Comando Metropolitano de Lisboa.

15.º secretário nacional — Daniel José Correia Viegas, agente/agente principal NM/145795, da Esquadra de Trânsito da Divisão de Almada, do Comando de Polícia de Setúbal.

16.º secretário nacional — Simão Pedro da Cunha Mota Martins, agente/agente principal NM/147086, da 9.ª Esquadra da 1.ª Divisão do Comando Metropolitano do Porto.



- 17.º secretário nacional — Nuno Renato da Silva Guimarães, agente/agente principal NM/147064, da 17.ª Esquadra da 2.ª Divisão do Comando Metropolitano do Porto.
- 18.º secretário nacional — António Gomes Pereira, agente/agente principal NM/141315, do DIC do Comando Metropolitano do Porto.
- 19.º secretário nacional — Henrique Manuel dos Santos Delgado, agente/agente principal NM/143614, do NAG, Brigada Cinotécnica do Comando Metropolitano do Porto.
- 20.º secretário nacional — Jorge Filipe Silva Coelho, agente/agente principal NM/141012, do DIC do Comando Metropolitano do Porto.
- 21.º secretário nacional — Fernando Norberto Sousa Nogueira, agente/agente principal NM/145199, do NAG, Brigada Cinotécnica do Comando Metropolitano do Porto.
- 22.º secretário nacional — Paulo Jorge da Silva Azevedo, agente/agente principal NM/148071, da 12.ª Esquadra da 2.ª Divisão do Comando Metropolitano do Porto.
- 23.º secretário nacional — José Agostinho Açucena Monteiro, agente/agente principal NM/145604, da 12.ª Esquadra da 2.ª Divisão do Comando Metropolitano do Porto.
- 24.º secretário nacional — Alexandre José Castro Chavaria, agente/agente principal NM/145631, da Esquadra de Viana do Castelo, do Comando de Polícia de Viana do Castelo.
- 25.º secretário nacional — Sérgio Ricardo Varandas Martins, agente/agente principal NM/147761, da 11.ª Esquadra da 2.ª Divisão do Comando Metropolitano do Porto.
- 26.º secretário nacional — Paulo Fernando Teixeira dos Santos, agente/agente principal NM/145400, da Secção Aeroportuária do Comando Metropolitano do Porto.
- 27.º secretário nacional — Paulo Jorge Gomes Mendes, agente/agente principal NM/145615, da Esquadra de Segurança Ferroviária da Divisão de Vila Nova de Gaia, do Comando Metropolitano do Porto;
- 28.º secretário nacional — Filipe José Azevedo Moreira Magalhães Oliveira, agente/agente principal NM/145680, da 4.ª Esquadra da 4.ª Divisão do Comando Metropolitano do Porto.
- 29.º secretário nacional — Nuno Miguel Gonçalves Rodrigues, agente/agente principal NM/147583, da 26.ª Esquadra da 4.ª Divisão do Comando Metropolitano de Lisboa.
- 30.º secretário nacional — Paulo Domingos Oliveira Campos, agente/agente principal NM1147622, da Divisão do Aeroporto do Comando Metropolitano de Lisboa.
- 31.º secretário nacional — José Manuel Magalhães Pereira Lima, agente/agente principal NM1140103, do Corpo de Intervenção da Polícia de Segurança Pública de Lisboa.
- 32.º secretário nacional — Marcelo dos Santos Jaime, agente/agente principal NM/140317, da Esquadra da

Rotunda, da Divisão da CP-Metro, do Comando Metropolitano de Lisboa.

- 33.º secretário nacional — Luís Manuel da Graça Rodrigues, agente/agente principal NM/145787, da Divisão de Investigação Criminal do Comando Metropolitano de Lisboa.
- 34.º secretário nacional — Cláudia Isabel Machado de Lima, agente/agente principal NM/148944, da Esquadra da Presidência do Conselho de Ministros, da Divisão de Segurança do Comando Metropolitano de Lisboa.
- 35.º secretário nacional — Carlos Manuel Jesus Costa, agente/agente principal NM/149022, da Divisão de Oeiras, do Comando Metropolitano de Lisboa.
- 36.º secretário nacional — António Alfredo Cavaleiro Ribeiro, agente/agente principal NM1141179, da 3.ª Esquadra da 4.ª Divisão do Comando Metropolitano do Porto.
- 37.º secretário nacional — Paulo Jorge Carvalho Rosado de Sousa, agente/agente principal NM/144592, do Corpo de Intervenção de Lisboa.

#### **Sind. dos Profissionais das Ind. Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria — Eleição para o triénio de 2005-2008**

##### **Direcção**

- Presidente — Gualberto do Couto Rodrigues, encarregado de depósito de açúcar, sócio n.º 416, de 45 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 5408644.
- Vice-presidente — João Manuel Alves da Ponte, mecânico afinador A, de 43 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 6285578.
- Tesoureira — Isaura Maria Benevides Rego Cabral, porteira, sócia n.º 469, de 37 anos de idade, portadora do bilhete de identidade n.º 8542105.
- 1.º secretário — João Francisco Fontes Lopes, serralheiro, sócio n.º 172, de 54 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 4863655.
  - 2.º secretário — Mário Jorge Mendes Furtado Duque, serralheiro, sócio n.º 222, de 46 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 5572818.
  - 1.º vogal — Paulo Jorge Maciel Barbosa, serralheiro, 1.º oficial, sócio n.º 528, de 33 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 9632031.
  - 2.º vogal — José Francisco Cabral Martins, fogueiro, sócio n.º 59, de 59 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 7921636.

Registado em 10 de Março de 2005, ao abrigo do artigo 489.º do Código do Trabalho, sob o n.º 2, a fl. 1 do livro n.º 1.

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### ACIB — Assoc. Comercial e Industrial da Bairrada Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 24 de Fevereiro de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2005.

No âmbito do procedimento legal tendente à constituição da ACIB como associação de empregadores, a Associação recebeu no passado dia 9 de Fevereiro de 2005 uma notificação proveniente dos serviços do Ministério Público de Oliveira do Bairro, através da qual foi intimada a alterar os seus estatutos, uma vez que algumas cláusulas dos mesmos estão em desacordo com a legislação que estabelece o regime das associações de empregadores. Foi proposta a alteração dos artigos 4.º, n.º 1, 19.º, n.º 4, e 20.º, n.ºs 1 e 2.

A proposta foi apresentada em assembleia geral extraordinária de 24 Fevereiro de 2005, tendo sido aprovada por unanimidade.

Redacção actual:

#### Artigo 4.º

##### Âmbito e constituição

1 — O âmbito geográfico da Associação corresponde à área da região da Bairrada, sendo constituída:

- a) Pela totalidade dos concelhos de Anadia, Mealhada e Oliveira do Bairro;
- b) Por uma parte do concelho de Águeda correspondente às freguesias de Aguada de Baixo, Aguada de Cima, Águeda, Barrô, Belazaima do Chão, Borralha, Espinhel, Fermentelos, Óis da Ribeira, Recardães e Valongo do Vouga;
- c) Por uma parte do concelho de Aveiro correspondente à freguesia de Nariz;
- d) Por uma parte do concelho de Cantanhede correspondente às freguesias de Ançã, Bolho, Cadima, Camarneira, Cantanhede, Cordinhã, Corticeiro de Cima, Covões, Febres, Murtede, Ourentã, Outil, Pocariça, Portunhos, Sanguiheira, São Caetano, Sepins e Vilamar;
- e) Por uma parte do concelho de Coimbra correspondente às freguesias de Botão, Souselas, Torre de Vilela, Trouxemil e Vil de Matos;
- f) Por uma parte do concelho de Vagos correspondente às freguesias de Covão do Lobo, Ouça, Santa Catarina e Sosa.

#### Artigo 19.º

##### Funcionamento

4 — A assembleia geral deverá ser convocada com ampla publicidade, indicando-se o dia, a hora, o local e o objecto, devendo a convocatória ser publicada com antecedência mínima de três dias num dos jornais da localidade da sede da associação ou, não o havendo, num dos jornais aí mais lidos.

#### Artigo 20.º

##### Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — As deliberações sobre alteração dos estatutos e exoneração dos órgãos sociais exigem o voto de três quartos do número de associados efectivos presentes na respectiva assembleia geral.

Registados em 1 de Abril de 2005, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 32/2005, a fl. 45 do livro n.º 2.

### Assoc. Nacional dos Industriais de Botões Alteração

Alteração, aprovada em assembleia extraordinária realizada em 28 de Janeiro de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série n.º 24, de 29 de Junho de 1980.

#### Artigo 2.º

##### Sede

1 — A Associação tem a sua sede na Rua de São Caetano, 25, 4435-433 Rio Tinto.

A sede pode ser transferida para qualquer outro local do território nacional, com prévia deliberação da assembleia geral.

2 — (Mantém a actual redacção.)

Registados em 4 de Abril de 2005, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 34/2005, a fl. 46 do livro n.º 2.

## **RENA — Assoc. Representativa das Empresas de Navegação Aérea — Declaração de nulidade parcial**

Por Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 30 de Setembro de 2004, que confirmou o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 27 de Outubro de 2003, foi declarada nula a norma do n.º 1 do artigo 21.º

dos estatutos da associação em epígrafe, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2002, ao admitir a possibilidade de representação na votação da assembleia geral, por violação do preceituado no artigo 175.º, n.º 2, do Código Civil.

Registados em 4 de Abril de 2005, sob o n.º 33/2005, a fl. 46 do livro n.º 2.

## **II — DIRECÇÃO**

...

## **III — CORPOS GERENTES**

### **Assoc. Portuguesa da Ind. Farmacêutica APIFARMA — Alteração/direcção**

Alteração da composição da direcção eleita em 28 de Janeiro de 2003 para o triénio de 2003-2005, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2003.

A empresa Laboratórios Delta, L.<sup>da</sup>, representada pelo Dr. Rui Fernando Jesus Santos, foi eleita para o cargo de vogal da direcção, em assembleia geral de 6 de Dezembro de 2004, para o triénio de 2003-2005 em substituição da empresa Laboratórios Vitória, representada pelo Dr. Luís Reis.

## **COMISSÕES DE TRABALHADORES**

### **I — ESTATUTOS**

...

## II — IDENTIFICAÇÃO

### **Comissão de Trabalhadores da Johnson Controls II Assentos de Espuma, S. A., Portalegre — Eleição em 25 de Fevereiro de 2005 para o quadriénio de 2005-2009.**

Membros efectivos:

António Manuel Gonçalves Branco, coordenador.  
Mário Luís Fonseca Pinho Martins.  
Simão Manuel Gonçalves Branco.  
Nuno Miguel Mocito Campos.  
Alberto Anacleto Lameira.

Membros suplentes:

António José Sequeira Antunes.  
Jorge Manuel Polainas Rosa.  
Cidália Maria Trindade Santos.

João Pedro Gravilha Pires.  
Manuel Soares Faria.

Registados em 4 de Abril de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 26/2005, a fl. 84 do livro n.º 1.

### **Comissão de Trabalhadores da TAP-Air Portugal, S. A. Substituição**

Na Comissão de Trabalhadores da TAP-Air Portugal, S. A., eleita em 31 de Março de 2004, para o mandato de 2004-2006, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2004, foi efectuada a seguinte substituição em 15 de Março de 2005:

José Luís Nunes Nisa, portador do bilhete de identidade n.º 1573380, passa a integrar a Comissão de Trabalhadores, em substituição de Óscar Bruno Coelho Antunes.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

### I — CONVOCATÓRIAS

#### **COVILIS — Companhia do Vidro de Lisboa, Unipessoal, L.<sup>da</sup>**

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira, ao abrigo do n.º 1 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e

das Relações do Trabalho em 1 de Abril de 2005, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Nos termos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, vimos comunicar que iremos promover a eleição dos representantes para a SHST na empresa COVILIS — Companhia do Vidro de Lisboa, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, no dia 7 de Julho de 2005.»