

Boletim do Trabalho e Emprego

7

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade
Edição: Centro de Informação Científica e Técnica

Preço 2898\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 66	N.º 7	P. 379-654	22-FEVEREIRO-1999
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	------------	-------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— AE entre a Portucel Florestal — Empresa de Desenvolvimento Agro-Florestal, S. A., e a FETESE — Feder. dos Trabalhadores de Serviços e outros	381
— AE entre a Portucel Florestal — Empresa de Desenvolvimento Agro-Florestal, S. A., e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas	404
— AE entre a Portucel Industrial — Empresa Produtora de Celulose, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros	426
— AE entre a Portucel Tejo — Empresa de Celulose do Tejo, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros	468
— AE entre a Portucel Viana — Empresa Produtora de Papéis Industriais, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros	508
— AE entre a Portucel Recicla — Indústria de Papel Reciclado, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros	549
— AE entre a Portucel Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros	585
— AE entre a PORTUCEL — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, SGPS, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros	625
— AE entre a VIDRARTE — Armando Barbosa & Carneiro, L. ^{da} , e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outra	652
— AE entre a Cerâmica de Conímbriga, Lameiro, Gonçalves & C. ^a , L. ^{da} , e o SINTICAVS — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares — Alteração salarial e outras	653
— AE entre a CIMPOR — Indústria de Cimentos, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Rectificação	653



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

AE entre a Portucel Florestal — Empresa de Desenvolvimento Agro-Florestal, S. A., e a FETESE — Feder. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, a Portucel Florestal — Empresa de Desenvolvimento Agro-Florestal, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço membros das organizações sindicais outorgantes.

Aos trabalhadores rurais contratados para actividades sazonais ou outras será aplicado o estatuto regulador das relações de trabalho rural, nos termos da legislação específica.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O processo de negociação processar-se-á nos termos da legislação aplicável.

2 — O presente acordo de empresa vigorará pelo prazo de dois anos.

3 — As tabelas salariais serão revistas anualmente.

4 — As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 16 de Setembro de 1998.

CAPÍTULO II

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 3.^a

Preenchimento de postos de trabalho

A Empresa preferirá, no preenchimento de vagas ou postos de trabalho, os trabalhadores ao seu serviço, desde que estes reúnam as condições necessárias para esse preenchimento.

Cláusula 4.^a

Admissões

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

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

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

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

5 — Na admissão de qualquer trabalhador, a Empresa obriga-se a reconhecer os tempos de aprendizagem, tirocínio ou estágio dentro da mesma profissão ou profissões afins prestados noutra empresa, desde que apresente, para o efeito, certificado comprovativo.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

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

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a Empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

Cláusula 6.^a

Readmissões

1 — Se a Empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, por qualquer das partes, o tempo de antiguidade ao serviço da Empresa, no período anterior à rescisão será contado na readmissão se nisso acordarem por escrito o trabalhador e a Empresa.

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

Cláusula 7.^a

Contratos a termo

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

Cláusula 8.^a

Comissão de serviço

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

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

Cláusula 9.^a

Reconversões

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

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

3 — Da reconversão não poderá resultar baixa de remuneração base do trabalhador reconvertido, remuneração que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à remuneração correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:

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

Cláusula 10.^a

Promoções

1 — Constitui promoção a passagem a título definitivo de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior, ou a sua mudança a título definitivo para outra função a que corresponde remuneração mais elevada.

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

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as promoções que resultem do preenchimento de postos de trabalho vagos deverão efectuar-se por proposta da hierarquia ou por abertura de concurso; neste caso, e em igualdade de condições, será dada preferência nesse preenchimento aos trabalhadores da direcção da Empresa em que ocorra a vaga, tendo em atenção as habilitações literárias e profissionais, experiência, mérito e antiguidade.

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

5 — É requisito indispensável para qualquer promoção, salvo as previstas no número anterior, a permanência mínima de 18 meses no exercício de funções em categoria inferior.

6 — O disposto no número anterior não é aplicável às situações de promoção de praticantes, estagiários ou aprendizes, à primeira promoção do trabalhador na Empresa dentro da sua carreira profissional e, ainda, às promoções automáticas.

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

Cláusula 11.^a

Reestruturação de serviços

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

Cláusula 12.^a

Diminuídos físicos

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

Cláusula 13.^a

Transferências

1 — Entende-se por transferência de local de trabalho a alteração do contrato individual que vise mudar, com carácter definitivo, o local de prestação de trabalho para outra localidade.

2 — Por local de trabalho entende-se aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local não seja fixo, a sede, delegação ou estabelecimento a que o trabalhador esteja adstrito ou ainda o que resulta da natureza do serviço ou das circunstâncias do contrato.

3 — No caso de transferências colectivas aplicar-se-á o seguinte regime:

- a) A Empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total ou parcial da instalação ou serviço onde aquele trabalha;
- b) No caso previsto na alínea anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na lei;
- c) Quando a Empresa fizer prova de que a transferência não causou prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida na alínea anterior.

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

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

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

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

8 — Nas transferências por iniciativa da Empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador a Empresa:

- a) Suportará as despesas directamente impostas pela mudança, ou seja, despesas efectuadas com o transporte de mobiliário e outros haveres e com a viagem do próprio e respectivo agregado familiar;
- b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar 11 294\$ mensais, corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido de 10% daquele no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;
- c) Pagará um valor igual a um mês de remuneração base efectiva mais diuturnidades.

9 — Em qualquer transferência, o trabalhador sujeitar-se-á ao cumprimento das regras de trabalho, de organização e funcionamento do novo local de trabalho.

Cláusula 14.^a

Formação profissional

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

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores na frequência de acções de formação profissional que decorram no período normal de trabalho será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo da retribuição, submetendo-se os trabalhadores a todas as disposições deste acordo.

CAPÍTULO III

Direitos deveres e garantias das partes

Cláusula 15.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;
- c) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão, salvo o estabelecido no AE e na lei, ou sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou sejam ilícitas;
- d) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;

- e) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Submeter a exame médico todos os trabalhadores nos termos da lei;
- g) Passar certificados aos trabalhadores, nos termos da lei;
- h) Facilitar a consulta de processos individuais aos respectivos trabalhadores, sempre que estes o solicitem;
- i) Cumprir a lei e este acordo, relativamente à actividade sindical e às comissões de trabalhadores;
- j) Promover a avaliação do mérito dos trabalhadores ao seu serviço e remunerá-los de acordo com esta avaliação;
- l) Proceder à análise e qualificação das funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramento;
- m) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 16.^a

Mapas de quadros de pessoal

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

Cláusula 17.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas e para que foram contratados;
- c) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviço;
- d) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias;
- e) Observar e fazer observar os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como observar e fazer observar as normas de higiene, segurança e medicina no trabalho;
- f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores da Empresa e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com a Empresa;
- g) Dar conhecimento à Empresa, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
- h) Guardar lealdade à Empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes aos seus métodos de produção e negócio;

- i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- j) Utilizar em serviço o vestuário e equipamento de segurança que lhes for distribuído ou disponibilizado pela Empresa.

Cláusula 18.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à Empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
- d) Baixar a categoria dos trabalhadores e diminuir a retribuição, salvo o previsto na lei e no presente acordo;
- e) Admitir trabalhadores exclusivamente remunerados através de comissões;
- f) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 13.^a;
- g) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho se aqueles, justificadamente e por escrito, não derem o seu acordo;
- h) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela Empresa ou por pessoa por ela indicada;
- i) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- j) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;
- k) Despedir e readmitir os trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- l) Fazer *lock out*, nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 19.^a

Princípios gerais

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

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

Escritórios de Lisboa;
Escritórios do Porto;
Região Florestal Sul;
Região Florestal Centro;
Região Florestal Norte;
Delegações Comerciais.

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

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

Cláusula 20.^a

Reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo desde que assegurem o funcionamento normal dos serviços.

2 — Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da Empresa, durante o período que entenderem necessário, sem prejuízo da segurança e conservação das instalações.

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

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

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

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

Cláusula 21.^a

Competência dos delegados sindicais

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

- a) Acompanhar e fiscalizar a aplicação das disposições legais e convencionais que tenham repercussões nas condições de trabalho;

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

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

Cláusula 22.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

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

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

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

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

5 — Para o exercício da acção sindical na Empresa, é atribuído um crédito mensal de seis horas a cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

6 — Para os mesmos fins, é atribuído um crédito mensal de 10 horas aos delegados que façam parte da CI.

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

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

Cláusula 23.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número de delegados sindicais de cada sindicato, em função dos quais, no âmbito de cada comissão sindical, são atribuídos os créditos de horas referidos na cláusula anterior, é o previsto na lei.

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

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

Cláusula 24.^a

Reuniões

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

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

Cláusula 25.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

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

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

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

Cláusula 26.^a

Quotização sindical

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

Cláusula 27.^a

Direito à greve

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

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

Período normal de trabalho

1 — A organização temporal do trabalho faz-se nos termos da lei e do presente acordo.

2 — A duração média do período normal de trabalho semanal é de trinta e nove horas, sem prejuízo dos horários de duração média inferior existentes na Empresa.

3 — A duração média do período normal de trabalho diário é de oito horas, sem prejuízo dos números seguintes.

4 — Excepcionalmente, o período normal de trabalho diário poderá prolongar-se por duas horas.

5 — Nas situações abrangidas pelo número anterior, o tempo de trabalho diário prestado, para além do período normal, será compensado através de redução da prestação de trabalho nos três meses imediatos ou por referência ao horário anual.

6 — Nas actividades de natureza sazonal a compensação referida no número anterior terá em consideração essa sazonalidade.

Cláusula 29.^a

Horário de trabalho

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

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

Cláusula 30.^a

Modalidades de horário de trabalho

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

- a) Horário fixo — aquele em que as horas de início e termo de período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;
- b) Horário móvel — aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, não são fixas, podendo entre o início e o termo efectivo do período normal de trabalho diário decorrer o período máximo de quinze horas;
- c) Horário flexível — aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios.

Cláusula 31.^a

Isenção de horário de trabalho

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

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

Cláusula 32.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato, nos termos da lei.

Cláusula 33.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

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

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

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

5 — A prestação de trabalho suplementar rege-se pelo regime estabelecido na lei, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 34.^a e 35.^a

Cláusula 34.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, haverá direito a descansar nos termos da lei.

2 — Excepcionalmente, os trabalhadores têm direito a descansar:

- a) Durante o primeiro período do dia de trabalho imediato se entre as 22 e as 7 horas for prestado um mínimo de três a seis horas de trabalho suplementar;
- b) Durante ambos os períodos do dia de trabalho imediato se entre as 22 e as 7 horas forem prestadas seis ou mais horas de trabalho suplementar.

3 — Estes descansos, quando gozados, substituem os descansos compensatórios previstos na lei.

4 — O trabalhador tem direito a uma refeição, nos termos das alíneas seguintes quando o período normal desta esteja intercalado no período de trabalho suplementar:

- a) Fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço, jantar ou ceia, nas condições previstas na cláusula 66.^a;
- b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de 193\$00;
- c) Pagamento de refeição pelo valor das ajudas de custo em vigor na Empresa, em caso de deslocação em serviço.

5 — Será concedido um intervalo para tomar a refeição, o qual, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar nos casos em que o período previsível de trabalho suplementar ultrapasse ambos os limites definidos no número anterior. Nos casos em que o início e o termo previsíveis do período de trabalho suplementar coincidam, respectivamente, com o primeiro ou o último dos limites previstos no número anterior, não será concedido qualquer intervalo para refeição, sendo apenas paga esta de acordo com o disposto no n.º 4.

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

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

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

Cláusula 35.^a

Trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho em dia de descanso semanal e o trabalho prestado em dia feriado dão direito a descanso nos termos da lei.

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

3 — O período de descanso compensatório a que se refere o número precedente será de um dia completo no caso de ter sido prestado um mínimo de duas horas de trabalho e de meio no caso contrário.

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

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

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

Cláusula 36.^a

Trabalho em tempo parcial

Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial terão direito às prestações complementares da sua remuneração base, designadamente diuturnidades, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na Empresa para os restantes trabalhadores da mesma categoria profissional em regime de tempo inteiro, sem pre-

juízo de condições eventualmente mais favoráveis já estabelecidas em contrato individual.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 37.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal é o domingo e o dia de descanso semanal complementar é o sábado.

Cláusula 38.^a

Feriados

1 — Serão observados os seguintes feriados:

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

O feriado municipal ou da capital de distrito onde se situa o local de trabalho.

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

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

Cláusula 39.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 23 dias úteis em 1997 e 24 dias úteis a partir de 1998, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

4 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sex-

ta-feira, com exclusão dos feriados não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

Cláusula 40.^a

Marcação do período de férias

1 — As férias devem ser gozadas em dias consecutivos.

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

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

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

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

6 — Quanto às férias pretendidas fora do período indicado no número anterior, consideram-se marcadas também por acordo se até ao dia 31 de Março de cada ano a Empresa não se manifestar expressamente em contrário.

7 — Na falta de acordo, caberá à Empresa a elaboração do mapa de férias, nos termos da lei.

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

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

10 — Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, poderá a Empresa, mediante autorização dos serviços competentes do Ministério para a Qualificação e o Emprego, substituir o regime fixado, pelo encerramento total ou parcial dos serviços da Empresa até 20 dias.

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

12 — O mapa de férias deverá estar elaborado até 15 de Abril de cada ano e estar afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 41.^a

Acumulação de férias

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

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

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

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

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

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

Cláusula 42.^a

Alteração ou interrupção do período de férias

1 — Haverá lugar à alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputado, nos casos de doença, acidente ou serviço militar.

2 — Se de qualquer dos factos previstos no n.º 1 resultar impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3 — Se, depois de marcado o período de férias, a Empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, o adiar ou interromper, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

4 — A alteração e a interrupção das férias não poderão prejudicar o gozo seguido de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 43.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a Empresa seja do facto informada. O gozo das férias prosseguirá após o fim da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por boletim de baixa da ARS, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela Empresa.

Cláusula 44.^a

Férias e impedimentos prolongados

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, previsto no n.º 1, pode a Empresa marcar as férias para serem gozadas até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 45.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 46.^a

Violação do direito a férias

No caso de a Empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 47.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente com conhecimento da Empresa ou esta o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior tem as consequências previstas na lei.

Cláusula 48.^a

Faltas

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

2 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas; aquelas podem ser com ou sem retribuição.

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

Cláusula 49.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas, nos termos da lei e deste acordo, as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As dadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em situação análoga à do cônjuge, ou pais, filhos, sogros, genros, noras, padrasto, madrastra e enteados, até cinco dias consecutivos;
- c) As dadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes e afins dos mesmos graus, irmãos ou cunhados ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas por prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, nos termos da lei;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória ou notificação expressa das entidades competentes;
- f) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, conforme certidão médica invocando o carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- g) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- h) As dadas por ocasião de nascimento de filhos, por dois dias, no período de um mês, contado desde a data do nascimento;
- i) As dadas por trabalhadores que prestam serviço em corpo de bombeiros voluntários ou de socorros a náufragos, pelo tempo necessário a acorrer ao sinistro ou acidente;
- j) As motivadas por doação de sangue a título gracioso, a gozar no dia da doação ou no dia imediato, até ao limite de um dia por cada período de três meses;
- l) As dadas até quarenta e oito horas em cada ano civil, para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, não

podendo ser utilizadas de cada vez em tempo superior ao respectivo período normal de trabalho diário, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços. Independentemente do gozo, o crédito adquire-se ao ritmo de quatro horas por cada mês de efectivo trabalho, considerando-se para este efeito o período de férias;

m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela Empresa.

2 — Não são autorizadas as faltas dadas ao abrigo da alínea l) do n.º 1, em antecipação ou prolongamento de férias, feriados ou dias de descanso semanal, quando tenham duração superior a quatro horas.

Cláusula 50.^a

Participação e justificação de faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

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

4 — A Empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 51.^a

Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente de retribuição, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) As previstas na alínea d) do n.º 1 da cláusula 49.^a, salvo tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores, membros da direcção das associações sindicais e delegados sindicais no exercício das suas funções, dentro do respectivo crédito de horas;
- b) As previstas na alínea f) do n.º 2 da cláusula 49.^a para além de dois dias em cada situação;
- c) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de segurança social respectivo;
- d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 52.^a

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 49.^a, bem como as que não forem comunicadas nos termos da cláusula 50.^a

2 — Nos termos das disposições legais aplicáveis, as faltas injustificadas determinam sempre perda da retri-

buição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ao dia ou dias de falta.

4 — O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas injustificadas é calculado pela fórmula da cláusula 58.^a

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

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

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia em falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 54.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tinha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4 — O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

6 — A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 55.^a

Licenças sem retribuição

A Empresa poderá conceder, nos termos da lei, licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentada.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 56.^a

Remuneração base

A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações bases mínimas constantes do anexo III.

Cláusula 57.^a

Tempo, local e forma de pagamento

O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, nos termos da lei.

Cláusula 58.^a

Determinação da retribuição horária

1 — O valor da retribuição horária para todos os efeitos deste acordo será calculado pela aplicação da fórmula seguinte:

$$\frac{(\text{Rem. base} + \text{Diut.} + \text{IHT}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2 — Para pagamento do trabalho suplementar, a fórmula prevista no número anterior não inclui a retribuição especial por isenção do horário de trabalho.

Cláusula 59.^a

Diuturnidades

Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da Empresa à data de 31 de Maio de 1993, aplica-se o regime constante da cláusula 62.^a do AE PORTUCEL, S. A, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992.

Cláusula 60.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades e isenção de horário de trabalho.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que tenha direito nesse mês.

3 — Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal diz respeito, receberão a importância proporcional aos meses completos que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

4 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, a Empresa pagará ao trabalhador tantos duodécimos do subsídio de Natal quantos os meses completos de trabalho no ano da cessação.

5 — No caso de licença sem retribuição ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional aos meses completos de trabalho prestado durante o ano a que respeita o subsídio. Exceptuam-se ao disposto neste número os casos de licença por parto até três meses nos termos da cláusula 78.^a, casos em que não produzirão qualquer redução ao valor do subsídio.

6 — Sempre que durante o ano a que corresponde o subsídio de Natal o trabalhador aufera remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas remunerações quantos os meses completos de serviço em que tenham auferido a superior, até 31 de Dezembro.

7 — Considera-se mês completo de serviço para os efeitos desta cláusula qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

Cláusula 61.^a

Remuneração do trabalho nocturno

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

Cláusula 62.^a

Remuneração de trabalho suplementar

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

- a) 75 % para as horas diurnas;
- b) 100 % para as horas nocturnas.

2 — A remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$R(tdf) = Rh \times T(tdf) \times 2$$

sendo:

- $R(tdf)$ — remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado;
- Rh — retribuição horária calculada nos termos da cláusula 58.^a;
- $T(tdf)$ — tempo de trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado.

3 — Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da Empresa à data de 31 de Maio de 1993,

aplica-se o regime constante da cláusula 68.^a do AE PORTUCEL, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992.

Cláusula 63.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 7838\$.

2 — Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do n.º 1, movimentam verba inferior a 70 565\$ mensais em média anual.

3 — Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 64.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua temporariamente, por mais de um dia, outro no desempenho integral de funções que não caibam no objecto do seu contrato individual de trabalho e a que corresponda uma categoria profissional e retribuição superiores às suas, passará a receber, desde o 1.º dia de substituição e enquanto esta durar, o correspondente à remuneração base da função desempenhada.

2 — A substituição far-se-á mediante ordem da hierarquia do órgão em que se integra o trabalhador substituído, confirmada por escrito ao respectivo serviço de pessoal.

3 — Não se considera substituição para efeitos desta cláusula a substituição entre trabalhadores com as mesmas funções de diferentes categorias profissionais, classes ou graus entre as quais exista promoção automática.

4 — A substituição temporária de um trabalhador de categoria superior será considerada uma das condições preferenciais para o preenchimento de qualquer posto de trabalho a que corresponda essa categoria.

5 — Se a substituição se mantiver por um período superior a 90 dias seguidos ou 120 interpolados, o trabalhador substituído manterá o direito à remuneração referida no n.º 1 quando, finda a substituição, regressar ao desempenho da sua antiga função.

6 — Para os efeitos de contagem dos tempos de substituição previstos no número anterior, considera-se:

- a) Os 120 dias interpolados aí previstos devem decorrer no período de um ano a contar do 1.º dia da substituição;
- b) Se na data da conclusão do prazo de um ano acima previsto não se tiverem completado aqueles 120 dias, o tempo de substituição já prestado ficará sem efeito, iniciando-se nessa data nova contagem de um ano se a substituição continuar;
- c) Iniciar-se-á uma nova contagem de um ano, nos termos da alínea a), sempre que se inicie qualquer nova substituição;

- d) O trabalhador está em substituição temporária durante o período, pré-determinado ou não, de impedimento do trabalhador substituído, devendo concluir-se na data precisa em que se conclua essa situação de impedimento e incluir os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes;
- e) Os aumentos de remuneração decorrentes da revisão da tabela salarial absorverão, na parte correspondente, os subsídios de substituição auferidos àquela data por substituições já concluídas.

Cláusula 65.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio do mesmo montante, o qual será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias, logo que o trabalhador goze pelo menos cinco dias úteis e o confirme nos termos do n.º 11 da cláusula 40.^a

3 — Para os efeitos desta cláusula o número de dias úteis previstos no n.º 1 da cláusula 39.^a corresponde a um mês de retribuição mensal.

Cláusula 66.^a

Subsídio de alimentação

1 — Aos trabalhadores será atribuído um subsídio de alimentação no valor de 1425\$, por cada dia de trabalho prestado.

2 — Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período imediatamente anterior à refeição não terão direito a este subsídio.

3 — Considera-se que os trabalhadores têm direito ao subsídio nos termos dos números anteriores, quando prestem trabalho durante quatro horas.

Cláusula 67.^a

Subsídio de infantário

1 — A Empresa comparticipará nas despesas com a frequência de infantário ou a utilização dos serviços de ama, contra recibo dentro dos seguintes valores:

Infantário — 9105\$;
Ama — 5928\$.

2 — Não serão consideradas, para efeitos do número anterior, despesas respeitantes a fornecimento de alimentação ou outros serviços, mas apenas a frequência do infantário ou utilização dos serviços de ama.

3 — Têm direito ao subsídio de infantário ou ama as mães e ainda os viúvos, divorciados ou separados judicialmente a quem tenha sido atribuído com carácter de exclusividade o poder paternal e que tenham a seu

cargo filhos até seis anos de idade, inclusive, enquanto estes não frequentarem o ensino primário.

4 — O subsídio de infantário não será pago nas férias, sendo nele descontado o valor proporcional ao número de dias completos de ausência do beneficiário.

5 — O direito ao subsídio de infantário cessa logo que a trabalhadora possa utilizar serviços adequados da Empresa ou logo que o filho perfaça sete anos de idade.

Cláusula 68.^a

Subsídio de transporte

1 — A Empresa atribuirá um subsídio de transporte igual ao custo mais económico da deslocação em transporte público a todos os trabalhadores ao seu serviço, de e para o local de trabalho, no início e termo do período de trabalho diário, a partir de 1 km das instalações, e até ao limite máximo de 20 km.

2 — Nos casos em que os trabalhadores residam em locais não servidos por transportes públicos ser-lhes-á atribuído um subsídio de valor equivalente àquele que é atribuído para igual distância pelos números anteriores.

Cláusula 69.^a

Deslocações

O regime das deslocações em serviço é o constante de regulamento interno da Empresa.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 70.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 71.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2 — O procedimento disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção for do conhecimento do conselho de administração ou de quem for por este delegado para o exercício da acção disciplinar.

Cláusula 72.^a

Poder disciplinar

1 — A Empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2 — A Empresa exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

3 — A acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção for a repreensão simples.

Cláusula 73.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracção disciplinar são as seguintes:

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

2 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 74.^a

Processo disciplinar

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

2 — A Empresa deverá comunicar a instauração do processo ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical.

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

- a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois trabalhadores por ele escolhidos;
- b) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo ou dos regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de recepção;
- c) Na comunicação da nota de culpa deve o trabalhador ser avisado de que a Empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- d) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias a contar da recepção da nota de culpa;
- e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;

f) Quando o processo estiver completo, será apresentado à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado;

g) O conselho de administração ou quem por ele for delegado deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado;

h) A decisão do processo deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

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

5 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na lei.

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

7 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

8 — Em caso de suspensão preventiva a Empresa obriga-se a comunicá-la ao órgão referido na alínea f) do n.º 3 no prazo máximo de cinco dias.

9 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias.

10 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

11 — O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.

12 — Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação prevista na alínea h) do n.º 3.

Cláusula 75.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea e) da cláusula 17.^a deste Acordo;
- c) Exercer ou se candidatar a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, institui-

ções de previdência ou outras que representem os trabalhadores;

- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até um ano após o termo do exercício das funções referidas na alínea c), ou após a data de apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a Empresa.

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da Empresa.

Cláusula 76.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a Empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na lei para despedimento nulo, sem prejuízo do direito do trabalhador optar pela reintegração na Empresa, nos termos legais.

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 77.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a Empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 75.^a o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano;
- b) Os mínimos fixados no n.º 3 da cláusula anterior são elevados para o dobro.

2 — Se se tratar de caso previsto no n.º 3 da cláusula 75.^a, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração na Empresa, nos termos legais, a indemnização será o dobro da fixada na lei para despedimento nulo ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até final do período aí fixado, consoante a que for mais elevada.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 78.^a

Direitos especiais do trabalho feminino

1 — São assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

- a) Durante o período de gravidez, e até seis meses após o parto ou aborto clinicamente comprovado, não executar tarefas desaconselhadas por indicação médica, devendo ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição do trabalho;
- b) Cumprir um período de trabalho diário não superior a sete horas, quando em estado de gravidez; no caso de prestação de trabalho normal nocturno, essa redução incidirá obrigatoriamente sobre o período nocturno;
- c) Faltar ao trabalho sem perda de retribuição por motivo de consultas médicas pré-natais devidamente comprovadas, quando em estado de gravidez;
- d) Gozar por ocasião do parto uma licença em conformidade com o disposto na lei, que poderá ter início um mês antes da data prevista para o parto;
- e) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a mãe, querendo, poderá interromper a licença de parto, desde a data do internamento da criança até à data em que esta tenha alta, retomando-a a partir daí até ao final do período; este direito só pode ser exercido até 12 meses após o parto;
- f) Interromper o trabalho diário por duas horas, repartidas pelo máximo de dois períodos, para prestar assistência aos filhos, até 12 meses após o parto; se a mãe assim o desejar, os períodos referidos nesta alínea podem ser utilizados no início ou antes do termo de cada dia de trabalho;
- g) Suspender o contrato de trabalho, com perda de retribuição, pelo período de seis meses, prorrogáveis por períodos sucessivos de três meses até ao limite máximo de dois anos a iniciar no termo da licença de parto prevista na alínea d);
- h) Gozar, pelas trabalhadoras que adoptem crianças com idade inferior a três anos, uma licença de 60 dias a contar do início do processo de adopção. Considera-se início do processo de adopção a data em que a criança é entregue à adoptante pelas entidades competentes;
- i) Utilizar infantários da Empresa, sendo-lhes, na falta destes, atribuído um subsídio nos termos da cláusula 67.^a

2 — O regime de dispensa previsto na alínea f) do número anterior não é acumulável, no mesmo período de trabalho, com qualquer outro previsto neste acordo.

Cláusula 79.^a

Trabalho de menores

1 — Pelo menos uma vez por ano, a Empresa assegurará a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim

de se verificar se o trabalho é prestado sem prejuízo da saúde e normal desenvolvimento físico e intelectual.

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

3 — Aos trabalhadores com idade inferior a 18 anos é proibido:

- a) Prestar trabalho durante o período nocturno;
- b) Executar serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e desenvolvimento físico normal e ocupar postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiente ou sonora e radioactividade.

Cláusula 80.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Aos trabalhadores estudantes será concedida dispensa de duas horas, sem perda de retribuição, em dia de aulas, quando necessário, para a frequência e preparação destas.

3 — O regime de dispensa previsto no número anterior não é acumulável com qualquer outro regime previsto neste acordo.

4 — A Empresa facilitará, tanto quanto possível, a utilização dos seus transportes nos circuitos e horários existentes.

5 — É considerada falta grave a utilização abusiva das regalias atribuídas nesta cláusula.

Cláusula 81.^a

Outras regalias de trabalhadores-estudantes

1 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula depende do reconhecimento por parte da Empresa do interesse do curso frequentado para a carreira profissional do trabalhador nesta, bem como da verificação das condições de aproveitamento previstas no n.º 2.

2 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula está ainda dependente da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Matrícula em todas as disciplinas do ano lectivo do curso frequentado ou no mesmo número de disciplinas quando em anos sucessivos;
- b) Prova anual de aproveitamento em, pelo menos, dois terços do número de disciplinas do ano em que se encontrava anteriormente matriculado.

3 — Perdem definitivamente, no curso que frequentam ou noutro que venham a frequentar, as regalias previstas nesta cláusula os trabalhadores que:

- a) Não obtenham aproveitamento em qualquer disciplina por falta de assiduidade;

- b) Permaneçam no mesmo ano lectivo mais de dois anos.

4 — As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:

- a) Reembolso das despesas efectuadas com matrículas e propinas, contra documento comprovativo das mesmas, após prova de aproveitamento em, pelo menos, 50% das disciplinas que constituem o ano do curso que frequenta, e na proporção do aproveitamento tido;
- b) Reembolso, nas condições referidas na alínea anterior, das despesas com material didáctico recomendado, dentro dos limites seguidamente indicados:

Até ao 6.º ano de escolaridade — 9867\$/ano;
Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — 13 050\$/ano;
Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — 17 113\$/ano;
Ensino superior ou equiparado — 31 580\$/ano.

5 — O pagamento das despesas referidas no número anterior será feito pelos valores praticados no ensino público, mediante entrega de comprovativo.

6 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula não gera qualquer obrigação, por parte da Empresa, de atribuição de funções ou categoria de acordo com as novas habilitações, salvo se aquela entender necessário utilizar essas habilitações ao seu serviço. Neste caso, o trabalhador compromete-se a permanecer ao serviço da Empresa por um período mínimo de dois anos.

CAPÍTULO XI

Regalias sociais

Cláusula 82.^a

Regalias sociais

1 — A Empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de reglamento próprio que faz parte integrante deste acordo, as seguintes regalias:

- a) Seguro social;
- b) Complemento de subsídio de doença e acidentes de trabalho;
- c) Subsídio de casamento;
- d) Subsídio especial a deficientes;
- e) Complemento de reforma;
- f) Subsídio de funeral.

2 — O regime global de regalias sociais previsto no número anterior substitui quaisquer outros regimes parciais anteriormente existentes na Empresa, pelo que a sua aplicação implica e está, por isso, condicionada à renúncia expressa por parte dos trabalhadores, a esses regimes parciais, ainda que estabelecidos em contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 83.^a

Higiene e segurança no trabalho

O regime de higiene e segurança no trabalho é o previsto na lei.

Cláusula 84.^a

Medicina no trabalho

1 — A Empresa organizará e manterá serviços médicos do trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.

2 — Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm, essencialmente, carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3 — São atribuições do médico do trabalho, nomeadamente:

- a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;
- b) Estudo e vigilância dos factores favorecedores de acidentes de trabalho;
- c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;
- d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente das mulheres, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.

4 — Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

CAPÍTULO XIII

Disposições globais e finais

Cláusula 85.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária formada por seis elementos, dos quais três são representantes da Empresa e três representantes das organizações sindicais outorgantes; de entre estes, é obrigatória a presença das organizações sindicais representantes dos interesses em causa.

2 — A comissão paritária tem competência para interpretar as cláusulas do presente acordo de empresa.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como regulamentação do presente acordo de empresa e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

4 — As deliberações deverão constar de acta lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

5 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de 10 dias, consoante da convocação a ordem de trabalhos.

6 — A comissão paritária definirá as regras do seu funcionamento, garantindo-lhe a Empresa os meios de apoio administrativo necessários para o mesmo, sem prejuízo para os serviços.

7 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela Empresa.

Cláusula 86.^a

Convenção globalmente mais favorável

1 — As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis à Empresa, que ficam integralmente revogados. São igualmente revogados todos os regulamentos internos da Empresa elaborados ao abrigo daqueles instrumentos de regulamentação colectiva.

2 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria, grau, nível ou classe, aplicando-se o regime nele previsto a todos os trabalhadores ao serviço da Empresa, mesmo que eles estejam a auferir regalias mais favoráveis, isto, sem prejuízo do reconhecimento dos regimes especiais constantes das cláusulas 59.^a e 62.^a

ANEXO I

Definição de funções

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas de natureza administrativa requeridas pelas diferentes actividades em curso; opera equipamento de tratamento automático de informação; recebe, trata e transmite a informação. Elabora documentos estatísticos e executa operações contabilísticas, de processamento e de caixa. Regista o movimento de transacções, manuseia e controla valores e numerário. Pode executar as tarefas de tratamento, recepção e expedição de correio. Pode exercer funções de secretariado, traduzir e reverter documentos. Sob orientação da chefia, pode realizar estudos e análises, prestar apoio técnico a profissionais de categoria superior e ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Auxiliar administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo necessárias ao funcionamento de um escritório, nomeadamente reprodução e transmissão de documentos, estabelecimento de ligações telefónicas e envio, preparação, distribuição e entrega de correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo. Recebe, anuncia e presta informações a visitantes, podendo, quando necessário, executar trabalhos de dactilografia e outros afins.

Auxiliar agro-florestal. — É o trabalhador que, no domínio agro-silvícola, exerce funções diversas, simples e indiferenciadas, normalmente não especificadas e que

não exigem especialização, nomeadamente no âmbito da arborização, conservação de povoamentos e exploração florestal. Pode realizar outras tarefas não relacionadas com aquela actividade.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da Empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço que chefia, e na esfera da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas respeitantes aos serviços que chefia. Pode colaborar na definição das políticas inerentes à sua área de actividade e na preparação das respectivas decisões estratégicas.

Chefe de região florestal. — É o trabalhador que, dentro dos limites da região florestal em que se integra, e de acordo com os planos-programas aprovados, propõe a programação das actividades de fomento florestal, conservação florestal, exploração florestal e produções acessórias; coordena e assegura a sua execução física, técnica e económica; participa na implementação do programa de angariação de terras, numa perspectiva de rentabilização do património florestal e urbano por que é responsável.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais nos aspectos funcionais e hierárquicos.

Chefe de sector. — É o trabalhador que planifica, coordena e desenvolve actividades do sector que chefia, assegurando o cumprimento dos programas e objectivos fixados superiormente. Orienta nos aspectos funcionais e hierárquicos os profissionais do sector.

Chefe de serviço I. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e desenvolve num ou vários serviços da Empresa as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento de actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas relativas aos serviços que chefia.

Chefe de serviço II. — Definição de funções idêntica à de chefe de serviço I.

Delegado comercial. — É o trabalhador que, no âmbito da sua área geográfica de intervenção, e dentro da política definida, participa na elaboração do orçamento anual de aprovisionamento da matéria-prima lenhosa; assegura a sua execução, em conformidade com as regras e processos estabelecidos; toma, de acordo com a direcção, as acções correctoras necessárias; mantém conhecimento actualizado sobre o mercado de madeiras, concorrência, oferta de madeiras em pé e disponibilidade de material lenhoso para corte; estabelece contactos com transportadores e fornecedores; transmite informações relativas às actividades nomeadas; acompanha a recepção de madeiras na fábrica, assegura a gestão dos parques exteriores situados no seu domínio de actuação, em conformidade com as orientações superiores e colabora na drenagem de madeiras.

Delegado florestal. — É o trabalhador que, no âmbito das actividades prosseguidas pela região florestal em que se integra, e dentro das metas e programas fixados, participa na planificação das actividades da respectiva delegação; propõe objectivos e programas a concretizar pelas unidades florestais; coordena e articula a respectiva execução, tomando as medidas correctoras que julgue necessárias; prospecta e propõe a aquisição ou aluguer de propriedades para florestar; executa um conjunto de outras tarefas não especificadas, destinadas a manter a boa imagem da Empresa.

Director de serviços. — É o trabalhador responsável perante o conselho de administração, ou seus representantes, pela gestão das estruturas funcionais ou operacionais. Participa na definição das políticas, bem como na tomada de decisões estratégicas inerentes à sua área de actividade.

Operador agro-florestal. — É o trabalhador que executa as operações inerentes às actividades de produção de plantas, de conservação de povoamentos, de exploração florestal e de produções acessórias, conduzindo e manobrando máquinas florestais ou agrícolas a que poderão adaptar-se alfaías ou outros equipamentos. Opera com quaisquer máquinas de força motriz para transporte e arrumação de matérias-primas, responsabiliza-se pelo acondicionamento de materiais e orienta e auxilia as respectivas operações; quando habilitado com carta de condução, conduz veículos automóveis e cuida do funcionamento, manutenção, limpeza e carga dos mesmos; zela pela manutenção preventiva e correctiva do material que lhe é distribuído; colabora em processos de laboratório para preparação de ensaios; executa tarefas de repicagem e introdução de material vegetal, utilizando técnicas e meios adequados; elabora folhas de registo e de controlo de utilização, consumos etc., das máquinas que lhe estão atribuídas.

Secretário(a) de direcção ou administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da Empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras.

Técnico administrativo/comercial. — É o trabalhador com preparação de base a nível médio que, sob orientação hierárquica e objectivos definidos, se ocupa das seguintes tarefas: organização, coordenação e orientação de actividades de maior especialização ou âmbito do seu domínio específico; colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação; assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes; relativamente à aquisição de material lenhoso, prepara a negociação e elaboração de contratos; controla fornecimentos e stocks; contacta periodicamente e acompanha mercados, concorrência e praças de venda pública; coordena tecnicamente a recepção e conversão; quanto a transportes de madeira, prepara a negociação e elaboração de contratos; acompanha os mercados rodoviário, ferroviário e marítimo; programa

e propõe a transferência e movimentação de material lenhoso; faz observar as técnicas de funcionamento de máquinas industriais e o cumprimento da legislação aplicável; pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores.

Técnico agro-florestal. — É o trabalhador que assegura a coordenação das actividades de produção de plantas, de arborização, de conservação de povoamentos, de exploração agro-florestal e de produções acessórias, bem como a coordenação de recepção, movimentação e existências de material lenhoso no âmbito dos parques exteriores da Empresa; colabora na definição de programas de trabalho e garante a sua correcta execução; recolhe e transmite informações relativas ao mercado de madeiras na área e estabelece contactos com transportadores e fornecedores, de acordo com orientações superiores; orienta o manuseamento e a expedição do material lenhoso; supervisiona as actividades agro-florestais acima nomeadas, realizadas por terceiros ou em regime de empreitada e controla a execução dos respectivos contratos celebrados; executa tarefas enquadradas no âmbito das actividades operacionais em curso; executa tarefas de inventário e classificação florestal em cartografia específica da actividade; preenche documentos de carácter administrativo respeitantes às actividades referenciadas e pessoal envolvido; promove a angariação de contratos de compra e de arrendamento de propriedades; responde pela conservação de instalações e manutenção do equipamento; vigia o património da Empresa e colabora na preparação e execução de planos de protecção e de defesa contra incêndios; pode chefiar grupos de trabalho.

Técnico de manutenção. — É o trabalhador que executa tarefas de manutenção mecânica preventiva e correctiva de equipamentos; desempenha indistintamente várias funções das seguintes áreas, consoante o seu grau de qualificação e o seu nível de responsabilidade: mecânica de veículos automóveis, serralharia mecânica ou civil, soldadura, óleo/hidráulica e lubrificação.

Técnico superior do grau I e grau II. — É o trabalhador que exerce funções menos qualificadas da sua especialidade. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos: de uma forma geral, presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade actuando segundo instruções detalhadas, utiliza elementos de consulta e experiências disponíveis na Empresa ou a ela acessíveis; quando do grau II, poderá coordenar e orientar trabalhadores de qualificação inferior à sua, ou, sob orientação claramente delimitada, pode realizar estudos e proceder à análise dos respectivos resultados de acordo com as políticas gerais, sectoriais e resultados da Empresa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

Técnico superior do grau III. — É o trabalhador cuja formação de base se alargou e consolidou através do exercício de actividade profissional relevante, durante um período limite de tempo. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais per-

manentes ou grupos de trabalhadores ou actuar como assistente de profissional mais qualificado na chefia de estruturas de maior dimensão, desde que na mesma não se incluam profissionais de qualificação superior à sua;

- b) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos implicam capacidade técnica evolutiva e ou envolvem a coordenação de factores ou actividades diversificadas no âmbito do seu próprio domínio de actividade;
- c) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes de decisão quando tenham implicações potencialmente importantes a nível das políticas gerais e sectoriais da Empresa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu exterior.

Técnico superior do grau IV. — É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição deve participar. Fundamenta propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;
- b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da Empresa desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;
- c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, ou a coordenação de factores ou actividades de tipo e natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria Empresa.

Técnico superior do grau V. — É o trabalhador detentor de sólida formação num campo de actividade especializado, complexo e importante para o funcionamento ou economia da Empresa e também aquele cuja formação e currículo profissional lhe permite assumir importantes responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da actividade empresarial. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

- a) Como gestor, chefia, coordena e controla um conjunto complexo de unidades estruturais, cuja actividade tem incidência sensível no funcionamento, posição externa e resultados da Empresa, podendo participar na definição das suas políticas gerais, incluindo política salarial;
- b) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco

comuns. Apresenta soluções tecnicamente avançadas e valiosas do ponto de vista económico-estratégico da Empresa.

Técnico superior do grau VI. — É o trabalhador que, pela sua formação, currículo profissional e capacidade pessoal, atingiu, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de actividade dentro da Empresa, as mais elevadas responsabilidades e grau de autonomia. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Como gestor, chefia, coordena e controla a actividade de múltiplas unidades estruturais da Empresa numa das suas áreas de gestão, ou em várias delas, tomando decisões fundamentais de carácter estratégico com implicações directas e importantes no funcionamento, posição exterior e resultados da Empresa;
- b) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de questões complexas altamente especializadas ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções originais de elevado alcance técnico, económico ou estratégico.

Técnico de unidade florestal. — É o trabalhador que, no âmbito da área geográfica atribuída, colabora na programação das actividades de fomento florestal, conservação florestal, exploração florestal, produções acessórias e aquisição/arrendamento de terrenos e garante a sua realização; assegura a execução dos projectos relativos às actividades referidas; transfere, para as instâncias superiores em que se integra, a informação inerente às actividades nomeadas; fornece elementos para avaliação e determinação dos volumes disponíveis para corte; propõe programas de exploração de florestas de terceiros.

ANEXO II

Condições específicas

a) Trabalhadores de escritório

Assistente administrativo

1 — Admissão:

1.1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades administrativas.

1.2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

Idade mínima — a exigida na lei;

Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

2 — Progressão na carreira:

2.1 — O plano de carreira de assistente administrativo compreende sete níveis de progressão.

2.2 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir preferencialmente as habilitações escolares definidas no n.º 1.2, para acesso aos níveis dos graus IV e V e o 9.º ano de escolaridade ou equivalente para os restantes níveis;

Cumprir os seguintes tempos mínimos de permanência:

Grupos de enquadramento	Níveis/categorias	Tempos mínimos (anos)
7	Assistente administrativo do grau V	—
8	Assistente administrativo do grau IV	5
9	Assistente administrativo do grau III	4
10	Assistente administrativo do grau II	3
11	Assistente administrativo do grau I	3
12	Assistente administrativo estagiário do 2.º ano	1
13	Assistente administrativo estagiário do 1.º ano	1

Obter mérito e potencial para o desempenho de função de grau superior.

3 — Densidades. — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos graus V e IV, observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau V: 10%;

Graus V e IV: 25%.

B) Trabalhadores de manutenção mecânica

Técnico de manutenção mecânica

1 — Admissão:

1.1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades de manutenção mecânica.

1.2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

Idade mínima — a exigida na lei;

Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

2 — Progressão na carreira:

2.1 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir preferencialmente as habilitações escolares definidas no n.º 1.2, para acesso aos níveis dos graus IV e V e o 9.º ano de escolaridade ou equivalente para os restantes níveis;

Esta condição poderá ser substituída pela participação obrigatória e com aproveitamento em acções de formação adequadas;

Cumprir os seguintes tempos mínimos de permanência:

Grupos de enquadramento	Níveis/categorias	Tempos mínimos (anos)
7	Técnico de manutenção do grau V	—
8	Técnico de manutenção do grau IV	5
9	Técnico de manutenção do grau III	4
10	Técnico de manutenção do grau II	3
11	Técnico de manutenção do grau I	3
12	Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano	1
13	Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano	1

Desempenhar duas ou três actividades referidas na definição de funções de acordo com a sua especialidade; o desempenho de três actividades é exigido para os níveis dos graus IV e V.

Obter mérito e potencial para o desempenho de função de grau superior.

3 — Densidades. — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos graus V e IV, observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau V: 10 %;

Grau V e IV: 25 %.

C) Trabalhadores agro-florestais

Técnico agro-florestal e operador agro-florestal

1 — Admissão:

1.1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização na actividade agro-silvícola.

1.2.1 — As condições de admissão dos técnicos agro-florestais são as seguintes:

Idade mínima — a exigida na lei;

Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

1.2.2 — As condições de admissão dos operadores agro-florestais são as seguintes:

Idade mínima — a exigida na lei;

Habilitações escolares — curso do ensino básico (9.º ano) da área de formação adequada à função.

2 — Progressão na carreira:

2.1 — A progressão na carreira de técnico agro-florestal dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir preferencialmente as habilitações escolares definidas no n.º 1.2.1, para acesso aos níveis dos graus IV e V e o 9.º ano de escolaridade ou equivalente para os restantes níveis;

Esta condição poderá ser substituída pela participação obrigatória e com aproveitamento em acções de formação adequadas;

Cumprir os seguintes tempos mínimos de permanência:

Grupos de enquadramento	Níveis/categorias	Tempos mínimos (anos)
6	Técnico agro-florestal do grau V ...	—
7	Técnico agro-florestal do grau IV ...	5
8	Técnico agro-florestal do grau III ...	5
9	Técnico agro-florestal do grau II ...	4
10	Técnico agro-florestal do grau I ...	3

Obter mérito e potencial para o desempenho de função de grau superior.

2.2 — A progressão na carreira de operador agro-florestal dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares definidas no n.º 1.2.2;

Esta condição poderá ser substituída pela participação obrigatória e com aproveitamento em acções de formação adequadas;

Cumprir os seguintes tempos mínimos de permanência:

Grupos de enquadramento	Níveis/categorias	Tempos mínimos (anos)
9	Operador agro-florestal do grau IV	—
10	Operador agro-florestal do grau III	5
11	Operador agro-florestal do grau II	4
12	Operador agro-florestal do grau I	3

Obter mérito e potencial para o desempenho de função de grau superior.

3 — Densidades:

3.1 — Para os técnicos agro-florestais integrados nas categorias correspondentes aos graus III, IV e V, observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau IV e V: 10 %;

Grau III: 25 %.

3.2 — Para os operadores agro-florestais integrados nas categorias correspondentes aos graus III e IV, observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau IV: 10 %;

Grau III: 25 %.

Técnico de unidade florestal

1 — Admissão e período experimental:

1.1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais de formação académica média/superior, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, nomeadamente institutos superiores e institutos superiores politécnicos.

1.2 — Esta condição poderá ser substituída pela participação obrigatória e com aproveitamento em acções de formação adequadas.

1.3 — Na admissão dos trabalhadores integrados neste grupo será sempre exigido diploma ou documento equivalente, e carteira profissional, quando exigido por lei.

1.4 — O período experimental destes profissionais é o previsto na lei.

2 — Progressão na carreira:

2.1 — O plano de carreira de técnico de unidade florestal compreende três níveis de responsabilidade e de enquadramento.

2.2 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Existência de previsão em dotação;

Cumprir os seguintes tempos mínimos de permanência:

Grupos de enquadramento	Níveis/categorias	Tempos mínimos (anos)
4	Técnico de unidade florestal do grau IV	—
5	Técnico de unidade florestal do grau III	4
6	Técnico de unidade florestal do grau II	3
7	Técnico de unidade florestal do grau I	3

3 — Funções. — Enquadram-se neste grupo de técnicos de unidade florestal os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de organização, programação e orientação das actividades de fomento florestal, conservação florestal, exploração florestal, produções acessórias e angariação de terras.

D) Técnico administrativo/comercial

1 — Admissão e período experimental:

1.1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, projecto, produção, conservação, administração, comercial, recursos humanos e organização e informática.

1.2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

Idade mínima — a exigida na lei;

Habilitações escolares — 12.º ano da especialidade adequada à função.

1.3 — O período experimental destes profissionais é o previsto na lei.

2 — Progressão na carreira:

2.1 — Consideram-se quatro níveis de responsabilidade e de enquadramento desta categoria profissional.

2.2 — O acesso aos quatro níveis de responsabilidade dependerá, tendo por base os respectivos perfis de caracterização, da existência cumulativa das seguintes condições:

Mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Existência de previsão em dotação.

E) Técnico superior

1 — Admissão e período experimental:

1.1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais de formação académica superior, licenciatura, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, nomeadamente universidades e institutos superiores e institutos superiores politécnicos.

1.2 — Na admissão dos trabalhadores integrados neste grupo será sempre exigido diploma ou documento equivalente, e carteira profissional, quando exigido por lei.

1.3 — O período experimental destes profissionais é o previsto na lei.

2 — Progressão na carreira:

2.1 — O plano de carreira de técnico superior compreende seis níveis de responsabilidade e de enquadramento.

2.2 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Existência de previsão em dotação.

2.3 — O técnico superior do grau I poderá passar ao grau II após um ano de permanência naquela categoria.

3 — Funções:

3.1 — As funções destes profissionais serão as correspondentes aos diversos níveis.

3.2 — Enquadram-se neste grupo de técnicos superiores os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, engenharia, economia/finanças, jurídica, recursos humanos, organização, informática e comercial.

ANEXO III

Enquadramentos e tabelas de remunerações mínimas

Grupo 1:

Director de departamento/serviços.

Técnico superior do grau VI.

Grupo 2:

Chefe de departamento.

Chefe de região florestal.

Técnico superior do grau V.

Grupo 3:

Chefe de serviço I.

Delegado florestal.

Técnico superior do grau IV.

Grupo 4:

Chefe de serviço II.

Delegado comercial.

Secretário(a) de direcção ou administração do grau V.

Técnico administrativo/comercial do grau IV.

Técnico superior do grau III.

Técnico de unidade florestal do grau IV.

Grupo 5:

Chefe de sector.

Secretário(a) de direcção ou administração do grau IV.

Técnico administrativo/comercial do grau III.

Técnico superior do grau II.

Técnico de unidade florestal do grau III.

Grupo 6:

Chefe de secção.

Secretário(a) de direcção ou administração do grau III.

Técnico administrativo/comercial do grau II.

Técnico agro-florestal do grau V.

Técnico superior do grau I.

Técnico de unidade florestal do grau II.

Grupo 7:

Assistente administrativo do grau V.

Secretário(a) de direcção ou administração do grau II.

Técnico administrativo/comercial do grau I.
Técnico agro-florestal do grau IV.
Técnico de manutenção do grau V.
Técnico de unidade florestal do grau I.

Grupo 8:

Assistente administrativo do grau IV.
Secretário(a) de direcção ou administração do grau I.
Técnico agro-florestal do grau III.
Técnico de manutenção do grau IV.

Grupo 9:

Assistente administrativo do grau III.
Operador agro-florestal do grau IV.
Técnico agro-florestal do grau II.
Técnico de manutenção do grau III.

Grupo 10:

Assistente administrativo do grau II.
Auxiliar administrativo principal.

Operador agro-florestal do grau III.
Técnico agro-florestal do grau I.
Técnico de manutenção do grau II.

Grupo 11:

Assistente administrativo do grau I.
Auxiliar administrativo de 1.^a
Operador agro-florestal do grau II.
Técnico de manutenção do grau I.

Grupo 12:

Assistente administrativo estagiário do 2.º ano.
Auxiliar administrativo de 2.^a
Operador agro-florestal do grau I.
Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano.

Grupo 13:

Assistente administrativo estagiário do 1.º ano.
Auxiliar agro-florestal.
Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano.

Tabela de remunerações

Grupos de enquadramento	Tabela X	Tabela Y	Tabela Z	Tabela I	Tabela II	Tabela III	Tabela IV	Tabela V
1				305 870\$00	329 060\$00	348 250\$00	365 830\$00	391 520\$00
2	257 210\$00	271 160\$00	284 890\$00	282 310\$00	304 310\$00	321 910\$00	337 690\$00	348 240\$00
3	219 110\$00	230 410\$00	241 910\$00	237 970\$00	257 210\$00	271 160\$00	284 890\$00	304 300\$00
4	199 830\$00	209 860\$00	219 970\$00	203 600\$00	219 110\$00	230 410\$00	241 910\$00	257 210\$00
5	176 840\$00	185 050\$00	194 520\$00	186 010\$00	200 220\$00	210 250\$00	220 410\$00	230 850\$00
6	153 760\$00	160 770\$00	168 770\$00	164 230\$00	176 840\$00	185 050\$00	194 520\$00	200 220\$00
7				142 360\$00	153 750\$00	160 770\$00	168 770\$00	176 840\$00
8				132 670\$00	146 460\$00	152 730\$00	160 390\$00	161 860\$00
9				124 100\$00	136 920\$00	142 670\$00	150 030\$00	152 720\$00
10				118 530\$00	128 520\$00	133 890\$00	139 650\$00	142 930\$00
11				111 220\$00	120 540\$00	125 230\$00	131 430\$00	133 890\$00
12				104 080\$00	112 830\$00	117 050\$00	122 970\$00	125 350\$00
13				96 010\$00	103 930\$00	107 810\$00	113 190\$00	117 050\$00

A cada remuneração base constante desta tabela salarial acresce, para todos os efeitos a importância de 7 180\$, referente à integração do subsídio de formação.

A tabela I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental.

Lisboa, 3 de Novembro de 1998.

Pela Portucel Florestal — Empresa de Desenvolvimento Agro-florestal, S. A:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

José Luís Carapinha Rei.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços.

Lisboa, 2 de Outubro de 1998. — Pelo Secretariado: (Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 3 de Novembro de 1998. — Pelo Secretariado: (Assinatura ilegível.)

Entrado em 27 de Janeiro de 1999.

Depositado em 8 de Fevereiro de 1999, a fl. 171 do livro n.º 8, com o n.º 23/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Portucel Florestal — Empresa de Desenvolvimento Agro-Florestal, S. A., e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, a Portucel Florestal — Empresa de Desenvolvimento Agro-Florestal, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço membros das organizações sindicais outorgantes.

Aos trabalhadores rurais contratados para actividades sazonais ou outras será aplicado o estatuto regulador das relações de trabalho rural, nos termos da legislação específica.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O processo de negociação processar-se-á nos termos da legislação aplicável.

2 — O presente acordo de empresa vigorará pelo prazo de dois anos.

3 — As tabelas salariais serão revistas anualmente.

4 — As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 16 de Setembro de 1998.

CAPÍTULO II

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 3.^a

Preenchimento de postos de trabalho

A Empresa preferirá, no preenchimento de vagas ou postos de trabalho, os trabalhadores ao seu serviço, desde que estes reúnam as condições necessárias para esse preenchimento.

Cláusula 4.^a

Admissões

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

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

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

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

5 — Na admissão de qualquer trabalhador, a Empresa obriga-se a reconhecer os tempos de aprendizagem, tirocínio ou estágio dentro da mesma profissão ou profissões afins prestados noutra empresa, desde que apresente, para o efeito, certificado comprovativo.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

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

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a Empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

Cláusula 6.^a

Readmissões

1 — Se a Empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, por qualquer das partes, o tempo de antiguidade ao serviço da Empresa, no período anterior à rescisão será contado na readmissão se nisso acordarem por escrito o trabalhador e a Empresa.

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

Cláusula 7.^a

Contratos a termo

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

Cláusula 8.^a

Comissão de serviço

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

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

Cláusula 9.^a

Reconversões

1 — A Empresa diligenciará reconverter, para função compatível com as suas capacidades, os trabalhadores parcialmente incapacitados por motivo de acidente de

trabalho ou doença profissional; quando tal não for possível, a Empresa informará, por escrito, o trabalhador interessado das razões dessa impossibilidade.

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

3 — Da reconversão não poderá resultar baixa de remuneração base do trabalhador reconvertido, remuneração que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à remuneração correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:

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

Cláusula 10.^a

Promoções

1 — Constitui promoção a passagem a título definitivo de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior, ou a sua mudança a título definitivo para outra função a que corresponde remuneração mais elevada.

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

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as promoções que resultem do preenchimento de postos de trabalho vagos deverão efectuar-se por proposta da hierarquia ou por abertura de concurso; neste caso, e em igualdade de condições, será dada preferência nesse preenchimento aos trabalhadores da direcção da Empresa em que ocorra a vaga, tendo em atenção as habilitações literárias e profissionais, experiência, mérito e antiguidade.

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

5 — É requisito indispensável para qualquer promoção, salvo as previstas no número anterior, a permanência mínima de 18 meses no exercício de funções em categoria inferior.

6 — O disposto no número anterior não é aplicável às situações de promoção de praticantes, estagiários ou aprendizes, à primeira promoção do trabalhador na Empresa dentro da sua carreira profissional e, ainda, às promoções automáticas.

7 — Os prazos definidos neste acordo para as promoções automáticas serão contados desde o início do

desempenho de funções ou desde a última promoção na sua profissão, mas sem que daí resulte, em caso algum, mais de uma promoção por efeito da entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 11.^a

Reestruturação de serviços

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

Cláusula 12.^a

Diminuídos físicos

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

Cláusula 13.^a

Transferências

1 — Entende-se por transferência de local de trabalho a alteração do contrato individual que vise mudar, com carácter definitivo, o local de prestação de trabalho para outra localidade.

2 — Por local de trabalho entende-se aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local não seja fixo, a sede, delegação ou estabelecimento a que o trabalhador esteja adstrito ou ainda o que resulta da natureza do serviço ou das circunstâncias do contrato.

3 — No caso de transferências colectivas aplicar-se-á o seguinte regime:

- a) A Empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total ou parcial da instalação ou serviço onde aquele trabalha;
- b) No caso previsto na alínea anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na lei;
- c) Quando a Empresa fizer prova de que a transferência não causou prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida na alínea anterior.

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

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

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

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

8 — Nas transferências por iniciativa da Empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador a Empresa:

- a) Suportará as despesas directamente impostas pela mudança, ou seja, despesas efectuadas com o transporte de mobiliário e outros haveres e com a viagem do próprio e respectivo agregado familiar;
- b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar 11 294\$ mensais, corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido de 10% daquele no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;
- c) Pagará um valor igual a um mês de remuneração base efectiva mais diuturnidades.

9 — Em qualquer transferência, o trabalhador sujeitar-se-á ao cumprimento das regras de trabalho, de organização e funcionamento do novo local de trabalho.

Cláusula 14.^a

Formação profissional

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

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores na frequência de acções de formação profissional que decorram no período normal de trabalho será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo da retribuição, submetendo-se os trabalhadores a todas as disposições deste acordo.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 15.^a

Deveres da Empresa

São deveres da Empresa:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;
- c) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão, salvo o estabelecido no AE e na lei, ou sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou sejam ilícitas;

- d) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;
- e) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Submeter a exame médico todos os trabalhadores nos termos da lei;
- g) Passar certificados aos trabalhadores, nos termos da lei;
- h) Facilitar a consulta de processos individuais aos respectivos trabalhadores, sempre que estes o solicitem;
- i) Cumprir a lei e este acordo, relativamente à actividade sindical e às comissões de trabalhadores;
- j) Promover a avaliação do mérito dos trabalhadores ao seu serviço e remunerá-los de acordo com esta avaliação;
- l) Proceder à análise e qualificação das funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramento;
- m) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 16.^a

Mapas de quadros de pessoal

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

Cláusula 17.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas e para que foram contratados;
- c) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviço;
- d) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias;
- e) Observar e fazer observar os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como observar e fazer observar as normas de higiene, segurança e medicina no trabalho;
- f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores da Empresa e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com a Empresa;
- g) Dar conhecimento à Empresa, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;

- h) Guardar lealdade à Empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes aos seus métodos de produção e negócio;
- i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- j) Utilizar em serviço o vestuário e equipamento de segurança que lhes for distribuído ou disponibilizado pela Empresa.

Cláusula 18.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à Empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
- d) Baixar a categoria dos trabalhadores e diminuir a retribuição, salvo o previsto na lei e no presente acordo;
- e) Admitir trabalhadores exclusivamente remunerados através de comissões;
- f) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 13.^a;
- g) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho se aqueles, justificadamente e por escrito, não derem o seu acordo;
- h) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela Empresa ou por pessoa por ela indicada;
- i) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- j) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;
- k) Despedir e readmitir os trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- l) Fazer *lock out*, nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 19.^a

Princípios gerais

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

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

Escritórios de Lisboa;
Escritórios do Porto;

Região Florestal Sul;
Região Florestal Centro;
Região Florestal Norte;
Delegações Comerciais.

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

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

Cláusula 20.^a

Reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo desde que assegurem o funcionamento normal dos serviços.

2 — Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da Empresa, durante o período que entenderem necessário, sem prejuízo da segurança e conservação das instalações.

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

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

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

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

Cláusula 21.^a

Competência dos delegados sindicais

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

- a) Acompanhar e fiscalizar a aplicação das disposições legais e convencionais que tenham repercussões nas condições de trabalho;

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

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

Cláusula 22.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

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

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

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

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

5 — Para o exercício da acção sindical na Empresa, é atribuído um crédito mensal de seis horas a cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

6 — Para os mesmos fins, é atribuído um crédito mensal de 10 horas aos delegados que façam parte da CI.

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

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

Cláusula 23.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número de delegados sindicais de cada sindicato, em função dos quais, no âmbito de cada comissão sindical, são atribuídos os créditos de horas referidos na cláusula anterior, é o previsto na lei.

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

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

Cláusula 24.^a

Reuniões

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

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

Cláusula 25.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

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

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

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

Cláusula 26.^a

Quotização sindical

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

Cláusula 27.^a

Direito à greve

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

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

Período normal de trabalho

1 — A organização temporal do trabalho faz-se nos termos da lei e do presente acordo.

2 — A duração média do período normal de trabalho semanal é de trinta e nove horas sem prejuízo dos horários de duração média inferior existentes na Empresa.

3 — A duração média do período normal de trabalho diário é de oito horas, sem prejuízo dos números seguintes.

4 — Excepcionalmente, o período normal de trabalho diário poderá prolongar-se por duas horas.

5 — Nas situações abrangidas pelo número anterior, o tempo de trabalho diário prestado, para além do período normal, será compensado através de redução da prestação de trabalho nos três meses imediatos ou por referência ao horário anual.

6 — Nas actividades de natureza sazonal a compensação referida no número anterior terá em consideração essa sazonalidade.

Cláusula 29.^a

Horário de trabalho

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

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

Cláusula 30.^a

Modalidades de horário de trabalho

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

- a) Horário fixo — aquele em que as horas de início e termo de período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;
- b) Horário móvel — aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, não são fixas, podendo entre o início e o termo efectivo do período normal de trabalho diário decorrer o período máximo de quinze horas;
- c) Horário flexível — aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios.

Cláusula 31.^a

Isenção de horário de trabalho

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

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

Cláusula 32.^a

Trabalho nocturno

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

Cláusula 33.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

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

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

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

5 — A prestação de trabalho suplementar rege-se pelo regime estabelecido na lei, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 34.^a e 35.^a

Cláusula 34.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, haverá direito a descansar nos termos da lei.

2 — Excepcionalmente, os trabalhadores têm direito a descansar:

- a) Durante o primeiro período do dia de trabalho imediato se, entre as 22 e 7 horas, for prestado um mínimo de três a seis horas de trabalho suplementar;
- b) Durante ambos os períodos do dia de trabalho imediato se, entre as 22 e as 7 horas, forem prestadas seis ou mais horas de trabalho suplementar.

3 — Estes descansos, quando gozados, substituem os descansos compensatórios previstos na lei.

4 — O trabalhador tem direito a uma refeição, nos termos das alíneas seguintes quando o período normal desta esteja intercalado no período de trabalho suplementar:

- a) Fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço, jantar ou ceia, nas condições previstas na cláusula 66.^a;
- b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de 193\$00;
- c) Pagamento de refeição pelo valor das ajudas de custo em vigor na Empresa, em caso de deslocação em serviço.

5 — Será concedido um intervalo para tomar a refeição, o qual, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar nos casos em que o período previsível de trabalho suplementar ultrapasse ambos os limites definidos no número anterior. Nos casos em que o início e o termo previsíveis do período de trabalho suplementar coincidam, respectivamente, com o primeiro ou o último dos limites previstos no número anterior, não será concedido qualquer intervalo para refeição, sendo apenas paga esta de acordo com o disposto no n.º 4.

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

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

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

Cláusula 35.^a

Trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho em dia de descanso semanal e o trabalho prestado em dia feriado dão direito a descanso nos termos da lei.

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

3 — O período de descanso compensatório a que se refere o número precedente será de um dia completo no caso de ter sido prestado um mínimo de duas horas de trabalho e de meio no caso contrário.

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

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

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

Cláusula 36.^a

Trabalho em tempo parcial

Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial terão direito às prestações complementares da sua remuneração base, designadamente diuturnidades, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na Empresa para os restantes trabalhadores da mesma categoria profissional em regime de tempo inteiro, sem pre-

juízo de condições eventualmente mais favoráveis já estabelecidas em contrato individual.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 37.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal é o domingo, e o dia de descanso semanal complementar é o sábado.

Cláusula 38.^a

Feriados

1 — Serão observados os seguintes feriados:

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

O feriado municipal ou da capital de distrito onde se situa o local de trabalho.

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

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

Cláusula 39.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 23 dias úteis em 1997 e 24 dias úteis a partir de 1998, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

4 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sex-

ta-feira, com exclusão dos feriados não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

Cláusula 40.^a

Marcação do período de férias

1 — As férias devem ser gozadas em dias consecutivos.

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

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

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

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

6 — Quanto às férias pretendidas fora do período indicado no número anterior, consideram-se marcadas também por acordo se até ao dia 31 de Março de cada ano a Empresa não se manifestar expressamente em contrário.

7 — Na falta de acordo, caberá à Empresa a elaboração do mapa de férias, nos termos da lei.

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

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

10 — Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, poderá a Empresa, mediante autorização dos serviços competentes do Ministério para a Qualificação e o Emprego, substituir o regime fixado, pelo encerramento total ou parcial dos serviços da Empresa até 20 dias.

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

12 — O mapa de férias deverá estar elaborado até 15 de Abril de cada ano e estar afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 41.^a

Acumulação de férias

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

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

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

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

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

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

Cláusula 42.^a

Alteração ou interrupção do período de férias

1 — Haverá lugar à alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputado, nos casos de doença, acidente ou serviço militar.

2 — Se de qualquer dos factos previstos no n.º 1 resultar impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3 — Se, depois de marcado o período de férias, a empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, o adiar ou interromper, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

4 — A alteração e a interrupção das férias não poderão prejudicar o gozo seguido de dez dias úteis consecutivos.

Cláusula 43.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a Empresa seja do facto informada. O gozo das férias prosseguirá após o fim da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por boletim de baixa da ARS, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela Empresa.

Cláusula 44.^a

Férias e impedimentos prolongados

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, previsto no n.º 1, pode a Empresa marcar as férias para serem gozadas até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 45.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 46.^a

Violação do direito a férias

No caso de a Empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 47.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente com conhecimento da Empresa ou esta o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior tem as consequências previstas na lei.

Cláusula 48.^a

Faltas

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

2 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas; aquelas podem ser com ou sem retribuição.

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

Cláusula 49.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas, nos termos da lei e deste acordo, as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As dadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em situação análoga à do cônjuge, ou pais, filhos, sogros, genros, noras, padrasto, madrastra e enteados, até cinco dias consecutivos;
- c) As dadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes e afins dos mesmos graus, irmãos ou cunhados ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas por prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, nos termos da lei;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória ou notificação expressa das entidades competentes;
- f) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, conforme certidão médica invocando o carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- g) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- h) As dadas por ocasião de nascimento de filhos, por dois dias, no período de um mês, contado desde a data do nascimento;
- i) As dadas por trabalhadores que prestam serviço em corpo de bombeiros voluntários ou de socorros a náufragos, pelo tempo necessário a acorrer ao sinistro ou acidente;
- j) As motivadas por doação de sangue a título gracioso, a gozar no dia da doação ou no dia imediato, até ao limite de um dia por cada período de três meses;
- l) As dadas até quarenta e oito horas em cada ano civil, para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, não

podendo ser utilizadas de cada vez em tempo superior ao respectivo período normal de trabalho diário, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços. Independentemente do gozo, o crédito adquire-se ao ritmo de quatro horas por cada mês de efectivo trabalho, considerando-se para este efeito o período de férias;

- m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela Empresa.

2 — Não são autorizadas as faltas dadas ao abrigo da alínea l) do n.º 1, em antecipação ou prolongamento de férias, feriados ou dias de descanso semanal, quando tenham duração superior a quatro horas.

Cláusula 50.^a

Participação e justificação de faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

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

4 — A Empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 51.^a

Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente de retribuição, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) As previstas na alínea d) do n.º 1 da cláusula 49.^a, salvo tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores, membros da direcção das associações sindicais e delegados sindicais no exercício das suas funções, dentro do respectivo crédito de horas;
- b) As previstas na alínea f) do n.º 2 da cláusula 49.^a para além de dois dias em cada situação;
- c) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de segurança social respectivo;
- d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 52.^a

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 49.^a, bem como as que não forem comunicadas nos termos da cláusula 50.^a

2 — Nos termos das disposições legais aplicáveis, as faltas injustificadas determinam sempre perda da retri-

buição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ao dia ou dias de falta.

4 — O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas injustificadas é calculado pela fórmula da cláusula 58.^a

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

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

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia em falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 54.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tinha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4 — O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

6 — A suspensão não prejudica o direito de, durante ela qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 55.^a

Licenças sem retribuição

A Empresa poderá conceder, nos termos da lei, licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentadas.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 56.^a

Remuneração base

A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações bases mínimas constantes do anexo III.

Cláusula 57.^a

Tempo, local e forma de pagamento

O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, nos termos da lei.

Cláusula 58.^a

Determinação da retribuição horária

1 — O valor da retribuição horária para todos os efeitos deste acordo será calculado pela aplicação da fórmula seguinte:

$$\frac{(\text{Rem. base} + \text{Diut.} + \text{IHT}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2 — Para pagamento do trabalho suplementar, a fórmula prevista no número anterior não inclui a retribuição especial por isenção do horário de trabalho.

Cláusula 59.^a

Diuturnidades

Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da Empresa à data de 31 de Maio de 1993, aplica-se o regime constante da cláusula 62.^a do AE PORTUCEL, S. A, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992.

Cláusula 60.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades e isenção de horário de trabalho.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que tenha direito nesse mês.

3 — Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal diz respeito, receberão a importância proporcional aos meses completos que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

4 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, a Empresa pagará ao trabalhador tantos duodécimos do subsídio de Natal quantos os meses completos de trabalho no ano da cessação.

5 — No caso de licença sem retribuição ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional aos meses completos de trabalho prestado durante o ano a que respeita o subsídio. Exceptuam-se ao disposto neste número os casos de licença por parto até três meses nos termos da cláusula 78.^a, casos em que não produzirão qualquer redução ao valor do subsídio.

6 — Sempre que durante o ano a que corresponde o subsídio de Natal o trabalhador aufera remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas remunerações quantos os meses completos de serviço em que tenham auferido a superior, até 31 de Dezembro.

7 — Considera-se mês completo de serviço para os efeitos desta cláusula qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

Cláusula 61.^a

Remuneração do trabalho nocturno

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

Cláusula 62.^a

Remuneração de trabalho suplementar

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

- a) 75 % para as horas diurnas;
- b) 100 % para as horas nocturnas.

2 — A remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$R(tdf) = Rh \times T(tdf) \times 2$$

sendo:

$R(tdf)$ — remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado;

Rh — retribuição horária calculada nos termos da cláusula 58.^a;

$T(tdf)$ — tempo de trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado.

3 — Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da Empresa à data de 31 de Maio de 1993,

aplica-se o regime constante da cláusula 68.^a do AE PORTUCEL, S. A, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992.

Cláusula 63.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 7838\$.

2 — Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do n.º 1, movimentam verba inferior a 70 565\$ mensais em média anual.

3 — Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 64.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua temporariamente, por mais de um dia, outro no desempenho integral de funções que não caibam no objecto do seu contrato individual de trabalho e a que corresponda uma categoria profissional e retribuição superiores às suas, passará a receber, desde o 1.º dia de substituição e enquanto esta durar, o correspondente à remuneração base da função desempenhada.

2 — A substituição far-se-á mediante ordem da hierarquia do órgão em que se integra o trabalhador substituído, confirmada por escrito ao respectivo serviço de pessoal.

3 — Não se considera substituição para efeitos desta cláusula a substituição entre trabalhadores com as mesmas funções de diferentes categorias profissionais, classes ou graus entre as quais exista promoção automática.

4 — A substituição temporária de um trabalhador de categoria superior será considerada uma das condições preferenciais para o preenchimento de qualquer posto de trabalho a que corresponda essa categoria.

5 — Se a substituição se mantiver por um período superior a 90 dias seguidos ou 120 interpolados, o trabalhador substituído manterá o direito à remuneração referida no n.º 1 quando, finda a substituição, regressar ao desempenho da sua antiga função.

6 — Para os efeitos de contagem dos tempos de substituição previstos no número anterior, considera-se:

- a) Os 120 dias interpolados aí previstos devem decorrer no período de um ano a contar do 1.º dia da substituição;
- b) Se na data da conclusão do prazo de um ano acima previsto não se tiverem completado aqueles 120 dias, o tempo de substituição já prestado ficará sem efeito, iniciando-se nessa data nova contagem de um ano se a substituição continuar;
- c) Iniciar-se-á uma nova contagem de um ano, nos termos da alínea a), sempre que se inicie qualquer nova substituição;

d) O trabalhador está em substituição temporária durante o período, pré-determinado ou não, de impedimento do trabalhador substituído, devendo concluir-se na data precisa em que se conclua essa situação de impedimento e incluir os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes;

e) Os aumentos de remuneração decorrentes da revisão da tabela salarial absorverão, na parte correspondente, os subsídios de substituição auferidos àquela data por substituições já concluídas.

Cláusula 65.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio do mesmo montante, o qual será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias, logo que o trabalhador goze pelo menos cinco dias úteis e o confirme nos termos do n.º 11 da cláusula 40.^a

3 — Para os efeitos desta cláusula o número de dias úteis previstos no n.º 1 da cláusula 39.^a corresponde a um mês de retribuição mensal.

Cláusula 66.^a

Subsídio de alimentação

1 — Aos trabalhadores será atribuído um subsídio de alimentação no valor de 1425\$, por cada dia de trabalho prestado.

2 — Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período imediatamente anterior à refeição não terão direito a este subsídio.

3 — Considera-se que os trabalhadores têm direito ao subsídio nos termos dos números anteriores, quando prestem trabalho durante quatro horas.

Cláusula 67.^a

Subsídio de infantário

1 — A Empresa participará nas despesas com a frequência de infantário ou a utilização dos serviços de ama, contra recibo dentro dos seguintes valores:

Infantário — 9105\$;
Ama — 5928\$.

2 — Não serão consideradas, para efeitos do número anterior, despesas respeitantes a fornecimento de alimentação ou outros serviços, mas apenas a frequência do infantário ou utilização dos serviços de ama.

3 — Têm direito ao subsídio de infantário ou ama as mães e ainda os viúvos, divorciados ou separados judicialmente a quem tenha sido atribuído com carácter de exclusividade o poder paternal e que tenham a seu

cargo filhos até seis anos de idade, inclusive, enquanto estes não frequentarem o ensino primário.

4 — O subsídio de infantário não será pago nas férias, sendo nele descontado o valor proporcional ao número de dias completos de ausência do beneficiário.

5 — O direito ao subsídio de infantário cessa logo que a trabalhadora possa utilizar serviços adequados da Empresa ou logo que o filho perfaça sete anos de idade.

Cláusula 68.^a

Subsídio de transporte

1 — A Empresa atribuirá um subsídio de transporte igual ao custo mais económico da deslocação em transporte público a todos os trabalhadores ao seu serviço, de e para o local de trabalho, no início e termo do período de trabalho diário, a partir de 1 km das instalações, e até ao limite máximo de 20 km.

2 — Nos casos em que os trabalhadores residam em locais não servidos por transportes públicos ser-lhes-á atribuído um subsídio de valor equivalente àquele que é atribuído para igual distância pelos números anteriores.

Cláusula 69.^a

Deslocações

O regime das deslocações em serviço é o constante de regulamento interno da Empresa.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 70.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 71.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2 — O procedimento disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção for do conhecimento do conselho de administração ou de quem for por este delegado para o exercício da acção disciplinar.

Cláusula 72.^a

Poder disciplinar

1 — A Empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2 — A Empresa exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

3 — A acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção for a repreensão simples.

Cláusula 73.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracção disciplinar são as seguintes:

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

2 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 74.^a

Processo disciplinar

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

2 — A Empresa deverá comunicar a instauração do processo ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical.

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

- a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois trabalhadores por ele escolhidos;
- b) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo ou dos regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de recepção;
- c) Na comunicação da nota de culpa deve o trabalhador ser avisado de que a Empresa pretende

aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;

- d) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias a contar da recepção da nota de culpa;
- e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;
- f) Quando o processo estiver completo, será apresentado à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado;
- g) O conselho de administração ou quem por ele for delegado deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado;
- h) A decisão do processo deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

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

5 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na lei.

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

7 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

8 — Em caso de suspensão preventiva a Empresa obriga-se a comunicá-la ao órgão referido na alínea f) do n.º 3 no prazo máximo de cinco dias.

9 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias.

10 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

11 — O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.

12 — Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação prevista na alínea h) do n.º 3.

Cláusula 75.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea e) da cláusula 17.^a deste acordo;
- c) Exercer ou se candidatar a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência ou outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até um ano após o termo do exercício das funções referidas na alínea c), ou após a data de apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a Empresa.

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da Empresa.

Cláusula 76.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a Empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na lei para despedimento nulo, sem prejuízo do direito do trabalhador optar pela reintegração na Empresa, nos termos legais.

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 77.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a Empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 75.^a o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano;
- b) Os mínimos fixados no n.º 3 da cláusula anterior são elevados para o dobro.

2 — Se se tratar de caso previsto no n.º 3 da cláusula 75.^a, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração na Empresa, nos termos legais, a indemnização será o dobro da fixada na lei para despedimento nulo ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até final do período aí fixado, consoante a que for mais elevada.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 78.^a

Direitos especiais do trabalho feminino

1 — São assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

- a) Durante o período de gravidez, e até seis meses após o parto ou aborto clinicamente comprovado, não executar tarefas desaconselhadas por indicação médica, devendo ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição do trabalho;
- b) Cumprir um período de trabalho diário não superior a sete horas, quando em estado de gravidez; no caso de prestação de trabalho normal nocturno, essa redução incidirá obrigatoriamente sobre o período nocturno;
- c) Faltar ao trabalho sem perda de retribuição por motivo de consultas médicas pré-natais devidamente comprovadas, quando em estado de gravidez;
- d) Gozar por ocasião do parto uma licença em conformidade com o disposto na lei, que poderá ter início um mês antes da data prevista para o parto;
- e) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a mãe, querendo, poderá interromper a licença de parto, desde a data do internamento da criança até à data em que esta tenha alta, retomando-a a partir daí até ao final do período; este direito só pode ser exercido até 12 meses após o parto;
- f) Interromper o trabalho diário por duas horas, repartidas pelo máximo de dois períodos, para prestar assistência aos filhos, até 12 meses após o parto; se a mãe assim o desejar, os períodos referidos nesta alínea podem ser utilizados no início ou antes do termo de cada dia de trabalho;
- g) Suspender o contrato de trabalho, com perda de retribuição, pelo período de seis meses, prorrogáveis por períodos sucessivos de três meses até ao limite máximo de dois anos a iniciar no termo da licença de parto prevista na alínea d);
- h) Gozar, pelas trabalhadoras que adoptem crianças com idade inferior a três anos, uma licença de 60 dias a contar do início do processo de adopção. Considera-se início do processo de adopção a data em que a criança é entregue à adoptante pelas entidades competentes;
- i) Utilizar infantários da Empresa, sendo-lhes, na falta destes, atribuído um subsídio nos termos da cláusula 67.^a

2 — O regime de dispensa previsto na alínea f) do número anterior não é acumulável, no mesmo período de trabalho, com qualquer outro previsto neste acordo.

Cláusula 79.^a

Trabalho de menores

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

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

3 — Aos trabalhadores com idade inferior a 18 anos é proibido:

- a) Prestar trabalho durante o período nocturno;
- b) Executar serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e desenvolvimento físico normal e ocupar postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiente ou sonora e radioactividade.

Cláusula 80.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Aos trabalhadores estudantes será concedida dispensa de duas horas, sem perda de retribuição, em dia de aulas, quando necessário, para a frequência e preparação destas.

3 — O regime de dispensa previsto no número anterior não é acumulável com qualquer outro regime previsto neste acordo.

4 — A Empresa facilitará, tanto quanto possível, a utilização dos seus transportes nos circuitos e horários existentes.

5 — É considerada falta grave a utilização abusiva das regalias atribuídas nesta cláusula.

Cláusula 81.^a

Outras regalias de trabalhadores-estudantes

1 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula depende do reconhecimento por parte da Empresa do interesse do curso frequentado para a carreira profissional do trabalhador nesta, bem como da verificação das condições de aproveitamento previstas no n.º 2.

2 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula está ainda dependente da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Matrícula em todas as disciplinas do ano lectivo do curso frequentado ou no mesmo número de disciplinas quando em anos sucessivos;

- b) Prova anual de aproveitamento em, pelo menos, dois terços do número de disciplinas do ano em que se encontrava anteriormente matriculado.

3 — Perdem definitivamente, no curso que frequentam ou noutro que venham a frequentar, as regalias previstas nesta cláusula os trabalhadores que:

- a) Não obtenham aproveitamento em qualquer disciplina por falta de assiduidade;
b) Permaneçam no mesmo ano lectivo mais de dois anos.

4 — As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:

- a) Reembolso das despesas efectuadas com matrículas e propinas, contra documento comprovativo das mesmas, após prova de aproveitamento em, pelo menos, 50% das disciplinas que constituem o ano do curso que frequenta, e na proporção do aproveitamento tido;
b) Reembolso, nas condições referidas na alínea anterior, das despesas com material didáctico recomendado, dentro dos limites seguidamente indicados:

Até ao 6.º ano de escolaridade — 9867\$/ano;
Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — 13 050\$/ano;
Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — 17 113\$/ano;
Ensino superior ou equiparado — 31 580\$/ano.

5 — O pagamento das despesas referidas no número anterior será feito pelos valores praticados no ensino público, mediante entrega de comprovativo.

6 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula não gera qualquer obrigação, por parte da Empresa, de atribuição de funções ou categoria de acordo com as novas habilitações, salvo se aquela entender necessário utilizar essas habilitações ao seu serviço. Neste caso, o trabalhador compromete-se a permanecer ao serviço da Empresa por um período mínimo de dois anos.

CAPÍTULO XI

Regalias sociais

Cláusula 82.^a

Regalias sociais

1 — A Empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de regulamento próprio que faz parte integrante deste acordo, as seguintes regalias:

- a) Seguro social;
b) Complemento de subsídio de doença e acidentes de trabalho;
c) Subsídio de casamento;
d) Subsídio especial a deficientes;
e) Complemento de reforma;
f) Subsídio de funeral.

2 — O regime global de regalias sociais previsto no número anterior substitui quaisquer outros regimes par-

ciais anteriormente existentes na Empresa, pelo que a sua aplicação implica e está, por isso, condicionada à renúncia expressa por parte dos trabalhadores, a esses regimes parciais, ainda que estabelecidos em contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 83.^a

Higiene e segurança no trabalho

O regime de higiene e segurança no trabalho é o previsto na lei.

Cláusula 84.^a

Medicina no trabalho

1 — A Empresa organizará e manterá serviços médicos do trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.

2 — Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm, essencialmente, carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3 — São atribuições do médico do trabalho, nomeadamente:

- a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;
b) Estudo e vigilância dos factores favorecedores de acidentes de trabalho;
c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;
d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente das mulheres, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.

4 — Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

CAPÍTULO XIII

Disposições globais e finais

Cláusula 85.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária formada por seis elementos, dos quais três são representantes da Empresa e três representantes das organizações sindicais outorgantes; de entre estes, é obrigatória a presença das organizações sindicais representantes dos interesses em causa.

2 — A comissão paritária tem competência para interpretar as cláusulas do presente acordo de empresa.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como regulamentação do presente acordo de empresa e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

4 — As deliberações deverão constar de acta lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

5 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de 10 dias, constando da convocação a ordem de trabalhos.

6 — A comissão paritária definirá as regras do seu funcionamento, garantindo-lhe a Empresa os meios de apoio administrativo necessários para o mesmo, sem prejuízo para os serviços.

7 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela Empresa.

Cláusula 86.^a

Convenção globalmente mais favorável

1 — As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis à Empresa, que ficam integralmente revogados. São igualmente revogados todos os regulamentos internos da Empresa elaborados ao abrigo daqueles instrumentos de regulamentação colectiva.

2 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria, grau, nível ou classe, aplicando-se o regime nele previsto a todos os trabalhadores ao serviço da Empresa, mesmo que eles estejam a auferir regalias mais favoráveis, isto, sem prejuízo do reconhecimento dos regimes especiais constantes das cláusulas 59.^a e 62.^a

ANEXO I

Definição de funções

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas de natureza administrativa requeridas pelas diferentes actividades em curso; opera equipamento de tratamento automático de informação; recebe, trata e transmite a informação. Elabora documentos estatísticos e executa operações contabilísticas, de processamento e de caixa. Regista o movimento de transacções, manuseia e controla valores e numerário. Pode executar as tarefas de tratamento, recepção e expedição de correio. Pode exercer funções de secretariado, traduzir e retroverter documentos. Sob orientação da chefia, pode realizar estudos e análises, prestar apoio técnico a profissionais de categoria superior e ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Auxiliar administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo necessárias ao funcionamento de um escritório, nomeadamente reprodução e transmissão de documentos, estabelecimento de ligações telefónicas e envio, preparação, distribuição e

entrega de correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo. Recebe, anuncia e presta informações a visitantes, podendo, quando necessário, executar trabalhos de dactilografia e outros afins.

Auxiliar agro-florestal. — É o trabalhador que, no domínio agro-silvícola, exerce funções diversas, simples e indiferenciadas, normalmente não especificadas e que não exigem especialização, nomeadamente no âmbito da arborização, conservação de povoamentos e exploração florestal. Pode realizar outras tarefas não relacionadas com aquela actividade.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da Empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço que chefia, e na esfera da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas respeitantes aos serviços que chefia. Pode colaborar na definição das políticas inerentes à sua área de actividade e na preparação das respectivas decisões estratégicas.

Chefe de região florestal. — É o trabalhador que, dentro dos limites da região florestal em que se integra, e de acordo com os planos-programas aprovados, propõe a programação das actividades de fomento florestal, conservação florestal, exploração florestal e produções acessórias; coordena e assegura a sua execução física, técnica e económica; participa na implementação do programa de angariação de terras, numa perspectiva de rentabilização do património florestal e urbano por que é responsável.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais nos aspectos funcionais e hierárquicos.

Chefe de sector. — É o trabalhador que planifica, coordena e desenvolve actividades do sector que chefia, assegurando o cumprimento dos programas e objectivos fixados superiormente. Orienta nos aspectos funcionais e hierárquicos os profissionais do sector.

Chefe de serviço I. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e desenvolve num ou vários serviços da Empresa as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento de actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas relativas aos serviços que chefia.

Chefe de serviço II. — Definição de funções idêntica à de chefe de serviço I.

Delegado comercial. — É o trabalhador que, no âmbito da sua área geográfica de intervenção, e dentro da política definida, participa na elaboração do orçamento anual de aprovisionamento da matéria-prima lenhosa; assegura a sua execução, em conformidade com as regras e processos estabelecidos; toma, de acordo com a direcção, as acções correctoras necessárias; mantém conhecimento actualizado sobre o mercado de

madeiras, concorrência, oferta de madeiras em pé e disponibilidade de material lenhoso para corte; estabelece contactos com transportadores e fornecedores; transmite informações relativas às actividades nomeadas; acompanha a recepção de madeiras na fábrica, assegura a gestão dos parques exteriores situados no seu domínio de actuação, em conformidade com as orientações superiores e colabora na drenagem de madeiras.

Delegado florestal. — É o trabalhador que, no âmbito das actividades prosseguidas pela região florestal em que se integra, e dentro das metas e programas fixados, participa na planificação das actividades da respectiva delegação; propõe objectivos e programas a concretizar pelas unidades florestais; coordena e articula a respectiva execução, tomando as medidas correctoras que julgue necessárias; prospecta e propõe a aquisição ou aluguer de propriedades para florestar; executa um conjunto de outras tarefas não especificadas, destinadas a manter a boa imagem da Empresa.

Director de serviços. — É o trabalhador responsável perante o conselho de administração, ou seus representantes, pela gestão das estruturas funcionais ou operacionais. Participa na definição das políticas, bem como na tomada de decisões estratégicas inerentes à sua área de actividade.

Operador agro-florestal. — É o trabalhador que executa as operações inerentes às actividades de produção de plantas, de conservação de povoamentos, de exploração florestal e de produções acessórias, conduzindo e manobrando máquinas florestais ou agrícolas a que poderão adaptar-se alfaías ou outros equipamentos. Opera com quaisquer máquinas de força motriz para transporte e arrumação de matérias-primas, responsabiliza-se pelo acondicionamento de materiais e orienta e auxilia as respectivas operações; quando habilitado com carta de condução, conduz veículos automóveis e cuida do funcionamento, manutenção, limpeza e carga dos mesmos; zela pela manutenção preventiva e correctiva do material que lhe é distribuído; colabora em processos de laboratório para preparação de ensaios; executa tarefas de repicagem e introdução de material vegetal, utilizando técnicas e meios adequados; elabora folhas de registo e de controlo de utilização, consumos etc., das máquinas que lhe estão atribuídas.

Secretário(a) de direcção ou administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da Empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras.

Técnico administrativo/comercial. — É o trabalhador com preparação de base a nível médio que, sob orientação hierárquica e objectivos definidos, se ocupa das seguintes tarefas: organização, coordenação e orientação de actividades de maior especialização ou âmbito do seu domínio específico; colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação; assistência

a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes; relativamente à aquisição de material lenhoso, prepara a negociação e elaboração de contratos; controla fornecimentos e *stocks*; contacta periodicamente e acompanha mercados, concorrência e praças de venda pública; coordena tecnicamente a recepção e conversão; quanto a transportes de madeira, prepara a negociação e elaboração de contratos; acompanha os mercados rodoviário, ferroviário e marítimo; programa e propõe a transferência e movimentação de material lenhoso; faz observar as técnicas de funcionamento de máquinas industriais e o cumprimento da legislação aplicável; pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores.

Técnico agro-florestal. — É o trabalhador que assegura a coordenação das actividades de produção de plantas, de arborização, de conservação de povoamentos, de exploração agro-florestal e de produções acessórias, bem como a coordenação de recepção, movimentação e existências de material lenhoso no âmbito dos parques exteriores da Empresa; colabora na definição de programas de trabalho e garante a sua correcta execução; recolhe e transmite informações relativas ao mercado de madeiras na área e estabelece contactos com transportadores e fornecedores, de acordo com orientações superiores; orienta o manuseamento e a expedição do material lenhoso; supervisiona as actividades agro-florestais acima nomeadas, realizadas por terceiros ou em regime de empreitada e controla a execução dos respectivos contratos celebrados; executa tarefas enquadradas no âmbito das actividades operacionais em curso; executa tarefas de inventário e classificação florestal em cartografia específica da actividade; preenche documentos de carácter administrativo respeitantes às actividades referenciadas e pessoal envolvido; promove a angariação de contratos de compra e de arrendamento de propriedades; responde pela conservação de instalações e manutenção do equipamento; vigia o património da Empresa e colabora na preparação e execução de planos de protecção e de defesa contra incêndios; pode chefiar grupos de trabalho.

Técnico de manutenção. — É o trabalhador que executa tarefas de manutenção mecânica preventiva e correctiva de equipamentos; desempenha indistintamente várias funções das seguintes áreas, consoante o seu grau de qualificação e o seu nível de responsabilidade: mecânica de veículos automóveis, serralharia mecânica ou civil, soldadura, óleo/hidráulica e lubrificação.

Técnico superior do grau I e grau II. — É o trabalhador que exerce funções menos qualificadas da sua especialidade. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos: de uma forma geral, presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade actuando segundo instruções detalhadas, utiliza elementos de consulta e experiências disponíveis na Empresa ou a ela acessíveis; quando do grau II, poderá coordenar e orientar trabalhadores de qualificação inferior à sua, ou, sob orientação claramente delimitada, pode realizar estudos e proceder à análise dos respectivos resultados de acordo com as políticas gerais, sectoriais e resultados da Empresa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

Técnico superior do grau III. — É o trabalhador cuja formação de base se alargou e consolidou através do exercício de actividade profissional relevante, durante um período limite de tempo. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores ou actuar como assistente de profissional mais qualificado na chefia de estruturas de maior dimensão, desde que na mesma não se incluam profissionais de qualificação superior à sua;
- b) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos implicam capacidade técnica evolutiva e ou envolvem a coordenação de factores ou actividades diversificadas no âmbito do seu próprio domínio de actividade;
- c) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes de decisão quando tenham implicações potencialmente importantes a nível das políticas gerais e sectoriais da Empresa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu exterior.

Técnico superior do grau IV. — É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição deve participar. Fundamenta propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;
- b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da Empresa desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;
- c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, ou a coordenação de factores ou actividades de tipo e natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria Empresa.

Técnico superior do grau V. — É o trabalhador detentor de sólida formação num campo de actividade especializado, complexo e importante para o funcionamento ou economia da Empresa e também aquele cuja formação e currículo profissional lhe permite assumir importantes responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da actividade empresarial. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

- a) Como gestor, chefia, coordena e controla um conjunto complexo de unidade estruturais, cuja actividade tem incidência sensível no funcionamento, posição externa e resultados da Empresa, podendo participar na definição das suas políticas gerais, incluindo política salarial;

- b) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns. Apresenta soluções tecnicamente avançadas e valiosas do ponto de vista económico-estratégico da Empresa.

Técnico superior do grau VI. — É o trabalhador que, pela sua formação, currículo profissional e capacidade pessoal, atingiu, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de actividade dentro da Empresa, as mais elevadas responsabilidades e grau de autonomia. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Como gestor, chefia, coordena e controla a actividade de múltiplas unidades estruturais da Empresa numa das suas áreas de gestão, ou em várias delas, tomando decisões fundamentais de carácter estratégico com implicações directas e importantes no funcionamento, posição exterior e resultados da Empresa;
- b) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de questões complexas altamente especializadas ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções originais de elevado alcance técnico, económico ou estratégico.

Técnico de unidade florestal. — É o trabalhador que, no âmbito da área geográfica atribuída, colabora na programação das actividades de fomento florestal, conservação florestal, exploração florestal, produções acessórias e aquisição/arrendamento de terrenos e garante a sua realização; assegura a execução dos projectos relativos às actividades referidas; transfere, para as instâncias superiores em que se integra, a informação inerente às actividades nomeadas; fornece elementos para avaliação e determinação dos volumes disponíveis para corte; propõe programas de exploração de florestas de terceiros.

ANEXO II

Condições específicas

A) Trabalhadores de escritório

Assistente administrativo

1 — Admissão:

1.1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades administrativas.

1.2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

Idade mínima — a exigida na lei;

Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

2 — Progressão na carreira:

2.1 — O plano de carreira de assistente administrativo compreende sete níveis de progressão;

2.2 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir preferencialmente as habilitações escolares definidas no n.º 1.2, para acesso aos níveis dos graus IV e V e o 9.º ano de escolaridade ou equivalente para os restantes níveis;

Cumprir os seguintes tempos mínimos de permanência:

Grupos de enquadramento	Níveis/categorias	Tempos mínimos (anos)
7	Assistente administrativo do grau V	—
8	Assistente administrativo do grau IV	5
9	Assistente administrativo do grau III	4
10	Assistente administrativo do grau II	3
11	Assistente administrativo do grau I	3
12	Assistente administrativo estagiário do 2.º ano	1
13	Assistente administrativo estagiário do 1.º ano	1

Obter mérito e potencial para o desempenho de função de grau superior.

3 — Densidades. — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos graus V e IV, observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau V: 10%;
Graus V e IV: 25%.

B) Trabalhadores de manutenção mecânica

Técnico de manutenção mecânica

1 — Admissão:

1.1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades de manutenção mecânica.

1.2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

Idade mínima — a exigida na lei;

Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

2 — Progressão na carreira:

2.1 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir preferencialmente as habilitações escolares definidas no n.º 1.2, para acesso aos níveis dos graus IV e V e o 9.º ano de escolaridade ou equivalente para os restantes níveis;

Esta condição poderá ser substituída pela participação obrigatória e com aproveitamento em acções de formação adequadas;

Cumprir os seguintes tempos mínimos de permanência:

Grupos de enquadramento	Níveis/categoria	Tempos mínimos (anos)
7	Técnico de manutenção do grau V	—
8	Técnico de manutenção do grau IV	5
9	Técnico de manutenção do grau III	4
10	Técnico de manutenção do grau II	3
11	Técnico de manutenção do grau I	3
12	Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano	1
13	Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano	1

Desempenhar duas ou três actividades referidas na definição de funções de acordo com a sua especialidade; o desempenho de três actividades é exigido para os níveis dos graus IV e V.

Obter mérito e potencial para o desempenho de função de grau superior.

3 — Densidades. — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos graus V e IV, observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau V: 10%;
Graus V e IV: 25%.

C) Trabalhadores agro-florestais

Técnico agro-florestal e operador agro-florestal

1 — Admissão:

1.1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização na actividade agro-silvícola.

1.2.1 — As condições de admissão dos técnicos agro-florestais são as seguintes:

Idade mínima — a exigida na lei;

Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

1.2.2 — As condições de admissão dos operadores agro-florestais são as seguintes:

Idade mínima — a exigida na lei;

Habilitações escolares — curso do ensino básico (9.º ano) da área de formação adequada à função.

2 — Progressão na carreira:

2.1 — A progressão na carreira de técnico agro-florestal dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir preferencialmente as habilitações escolares definidas no n.º 1.2.1, para acesso aos níveis dos graus IV e V e o 9.º ano de escolaridade ou equivalente para os restantes níveis;

Esta condição poderá ser substituída pela participação obrigatória e com aproveitamento em acções de formação adequadas;

Cumprir os seguintes tempos mínimos de permanência:

Grupos de enquadramento	Níveis/categorias	Tempos mínimos (anos)
6	Técnico agro-florestal do grau V ...	—
7	Técnico agro-florestal do grau IV ...	5
8	Técnico agro-florestal do grau III ...	5
9	Técnico agro-florestal do grau II ...	4
10	Técnico agro-florestal do grau I ...	3

Obter mérito e potencial para o desempenho de função de grau superior.

2.2 — A progressão na carreira de operador agro-florestal dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares definidas no n.º 1.2.2;

Esta condição poderá ser substituída pela participação obrigatória e com aproveitamento em acções de formação adequadas;
Cumprir os seguintes tempos mínimos de permanência:

Grupos de enquadramento	Níveis/categorias	Tempos mínimos (anos)
9	Operador agro-florestal do grau IV	—
10	Operador agro-florestal do grau III	5
11	Operador agro-florestal do grau II	4
12	Operador agro-florestal do grau I	3

Obter mérito e potencial para o desempenho de função de grau superior.

3 — Densidades:

3.1 — Para os técnicos agro-florestais integrados nas categorias correspondentes aos graus III, IV e V, observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau IV e V: 10 %;
Grau III: 25 %.

3.2 — Para os operadores agro-florestais integrados nas categorias correspondentes aos graus III e IV, observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau IV: 10 %;
Grau III: 25 %.

Técnico de unidade florestal

1 — Admissão e período experimental:

1.1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais de formação académica média/superior, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, nomeadamente institutos superiores e institutos superiores politécnicos.

1.2 — Esta condição poderá ser substituída pela participação obrigatória e com aproveitamento em acções de formação adequadas.

1.3 — Na admissão dos trabalhadores integrados neste grupo será sempre exigido diploma ou documento equivalente, e carteira profissional, quando exigido por lei.

1.4 — O período experimental destes profissionais é o previsto na lei.

2 — Progressão na carreira:

2.1 — O plano de carreira de técnico de unidade florestal compreende três níveis de responsabilidade e de enquadramento.

2.2 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;
Existência de previsão em dotação;

Cumprir os seguintes tempos mínimos de permanência:

Grupos de enquadramento	Níveis/categorias	Tempos mínimos (anos)
4	Técnico de unidade florestal do grau IV	—
5	Técnico de unidade florestal do grau III	4
6	Técnico de unidade florestal do grau II	3
7	Técnico de unidade florestal do grau I	3

3 — Funções. — Enquadram-se neste grupo de técnicos de unidade florestal os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de organização, programação e orientação das actividades de fomento florestal, conservação florestal, exploração florestal, produções acessórias e angariação de terras.

D) Técnico administrativo/comercial

1 — Admissão e período experimental:

1.1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, projecto, produção, conservação, administração, comercial, recursos humanos e organização e informática.

1.2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

Idade mínima — a exigida na lei;
Habilitações escolares — 12.º ano da especialidade adequada à função.

1.3 — O período experimental destes profissionais é o previsto na lei.

2 — Progressão na carreira:

2.1 — Consideram-se quatro níveis de responsabilidade e de enquadramento desta categoria profissional.

2.2 — O acesso aos quatro níveis de responsabilidade dependerá, tendo por base os respectivos perfis de caracterização, da existência cumulativa das seguintes condições:

Mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;
Existência de previsão em dotação.

E) Técnico superior

1 — Admissão e período experimental:

1.1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais de formação académica superior, licenciatura, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, nomeadamente universidades e institutos superiores e institutos superiores politécnicos.

1.2 — Na admissão dos trabalhadores integrados neste grupo será sempre exigido diploma ou documento equivalente, e carteira profissional, quando exigido por lei.

1.3 — O período experimental destes profissionais é o previsto na lei.

2 — Progressão na carreira:

2.1 — O plano de carreira de técnico superior compreende seis níveis de responsabilidade e de enquadramento.

2.2 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;
Existência de previsão em dotação.

2.3 — O técnico superior do grau I poderá passar ao grau II após um ano de permanência naquela categoria.

3 — Funções:

3.1 — As funções destes profissionais serão as correspondentes aos diversos níveis.

3.2 — Enquadram-se neste grupo de técnicos superiores os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, engenharia, economia/finanças, jurídica, recursos humanos, organização, informática e comercial.

ANEXO III

Enquadramentos e tabelas de remunerações mínimas

Grupo 1:

Director de departamento/serviços.
Técnico superior do grau VI.

Grupo 2:

Chefe de departamento.
Chefe de região florestal.
Técnico superior do grau V.

Grupo 3:

Chefe de serviço I.
Delegado florestal.
Técnico superior do grau IV.

Grupo 4:

Chefe de serviço II.
Delegado comercial.
Secretário(a) de direcção ou administração do grau V.
Técnico administrativo/comercial do grau IV.
Técnico superior do grau III.
Técnico de unidade florestal do grau IV.

Grupo 5:

Chefe de sector.
Secretário(a) de direcção ou administração do grau IV.
Técnico administrativo/comercial do grau III.
Técnico superior do grau II.
Técnico de unidade florestal do grau III.

Grupo 6:

Chefe de secção.
Secretário(a) de direcção ou administração do grau III.

Técnico administrativo/comercial do grau II.
Técnico agro-florestal do grau V.
Técnico superior do grau I.
Técnico de unidade florestal do grau II.

Grupo 7:

Assistente administrativo do grau V.
Secretário(a) de direcção ou administração do grau II.
Técnico administrativo/comercial do grau I.
Técnico agro-florestal do grau IV.
Técnico de manutenção do grau V.
Técnico de unidade florestal do grau I.

Grupo 8:

Assistente administrativo do grau IV.
Secretário(a) de direcção ou administração do grau I.
Técnico agro-florestal do grau III.
Técnico de manutenção do grau IV.

Grupo 9:

Assistente administrativo do grau III.
Operador agro-florestal do grau IV.
Técnico agro-florestal do grau II.
Técnico de manutenção do grau III.

Grupo 10:

Assistente administrativo do grau II.
Auxiliar administrativo principal.
Operador agro-florestal do grau III.
Técnico agro-florestal do grau I.
Técnico de manutenção do grau II.

Grupo 11:

Assistente administrativo do grau I.
Auxiliar administrativo de 1.^a
Operador agro-florestal do grau II.
Técnico de manutenção do grau I.

Grupo 12:

Assistente administrativo estagiário do 2.^o ano.
Auxiliar administrativo de 2.^a
Operador agro-florestal do grau I.
Técnico de manutenção estagiário do 2.^o ano.

Grupo 13:

Assistente administrativo estagiário do 1.^o ano.
Auxiliar agro-florestal.
Técnico de manutenção estagiário do 1.^o ano.

Tabela de remunerações

Grupos de enquadramento	Tabela X	Tabela Y	Tabela Z	Tabela I	Tabela II	Tabela III	Tabela IV	Tabela V
1				305 870\$00	329 060\$00	348 250\$00	365 830\$00	391 520\$00
2	257 210\$00	271 160\$00	284 890\$00	282 310\$00	304 310\$00	321 910\$00	337 690\$00	348 240\$00
3	219 110\$00	230 410\$00	241 910\$00	237 970\$00	257 210\$00	271 160\$00	284 890\$00	304 300\$00
4	199 830\$00	209 860\$00	219 970\$00	203 600\$00	219 110\$00	230 410\$00	241 910\$00	257 210\$00

Grupos de enquadramento	Tabela X	Tabela Y	Tabela Z	Tabela I	Tabela II	Tabela III	Tabela IV	Tabela V
5	176 840\$00	185 050\$00	194 520\$00	186 010\$00	200 220\$00	210 250\$00	220 410\$00	230 850\$00
6	153 760\$00	160 770\$00	168 770\$00	164 230\$00	176 840\$00	185 050\$00	194 520\$00	200 220\$00
7				142 360\$00	153 750\$00	160 770\$00	168 770\$00	176 840\$00
8				132 670\$00	146 460\$00	152 730\$00	160 390\$00	161 860\$00
9				124 100\$00	136 920\$00	142 670\$00	150 030\$00	152 720\$00
10				118 530\$00	128 520\$00	133 890\$00	139 650\$00	142 930\$00
11				111 220\$00	120 540\$00	125 230\$00	131 430\$00	133 890\$00
12				104 080\$00	112 830\$00	117 050\$00	122 970\$00	125 350\$00
13				96 010\$00	103 930\$00	107 810\$00	113 190\$00	117 050\$00

A cada remuneração base constante desta tabela salarial acresce, para todos os efeitos, a importância de 7180\$, referente à integração do subsídio de formação.

A tabela I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental.

Lisboa, 3 de Novembro de 1998.

Pela Portucel Florestal — Empresa de Desenvolvimento Agro-Florestal, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

(Assinatura ilegível.)

Joaquim Venâncio.

Entrado em 4 de Fevereiro de 1999.

Depositado em 8 de Fevereiro de 1999, a fl. 171 do livro n.º 8, com o n.º 24/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Portucel Industrial — Empresa Produtora de Celulose, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa aplica-se a todo o território do continente e obriga, por um lado, a Portucel Industrial — Empresa Produtora de Celulose, S. A., e por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço membros das organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

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

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

3 — A matéria de expressão pecuniária será revista anualmente.

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

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

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

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

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

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

10 — As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 16 de Setembro de 1998.

CAPÍTULO II

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 3.^a

Preenchimento de postos de trabalho

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

Cláusula 4.^a

Admissões

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

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

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

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

5 — Na admissão de qualquer trabalhador, a Empresa obriga-se a reconhecer os tempos de aprendizagem, tirocínio ou estágio dentro da mesma profissão ou profissões afins prestados noutra empresa, desde que apresente, para o efeito, certificado comprovativo.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

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

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

Cláusula 6.^a

Readmissões

1 — Se a Empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, por qualquer das partes, o tempo de antiguidade ao serviço da Empresa no período anterior à rescisão será contado na readmissão se nisso acordarem por escrito o trabalhador e a Empresa.

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

Cláusula 7.^a

Contratos a termo

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

Cláusula 8.^a

Comissão de serviço

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

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

Cláusula 9.^a

Reconversões

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

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

3 — Da reconversão não poderá resultar baixa de remuneração base do trabalhador reconvertido, remuneração que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à remuneração correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:

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

Cláusula 10.^a

Promoções

1 — Constitui promoção a passagem a título definitivo de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superiores ou a sua mudança a título definitivo para outra função a que corresponda remuneração mais elevada.

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

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as promoções que resultem do preenchimento de postos de trabalho vagos deverão efectuar-se por proposta da hierarquia ou por abertura de concurso; neste caso, e em igualdade de condições, será dada preferência nesse preenchimento aos trabalhadores da direcção da Empresa em que ocorra a vaga, tendo em atenção as habilitações literárias e profissionais, experiência, mérito e antiguidade.

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

5 — É requisito indispensável para qualquer promoção, salvo as previstas no número anterior, a permanência mínima de 18 meses no exercício de funções em categoria inferior.

6 — O disposto no número anterior não é aplicável às situações de promoção de praticantes, estagiários ou aprendizes, à primeira promoção do trabalhador na Empresa dentro da sua carreira profissional e ainda às promoções automáticas.

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

Cláusula 11.^a

Reestruturação de serviços

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

Cláusula 12.^a

Diminuídos físicos

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

Cláusula 13.^a

Transferências

1 — Entende-se por transferência de local de trabalho a alteração do contrato individual que vise mudar, com carácter definitivo, o local de prestação de trabalho para outra localidade.

2 — Por local de trabalho entende-se aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local não seja fixo, a sede, delegação ou estabelecimento a que o trabalhador esteja adstrito.

3 — No caso de transferências colectivas aplicar-se-á o seguinte regime:

- a) A Empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total da instalação ou serviço onde aquele trabalha;
- b) No caso previsto na alínea anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na lei;
- c) Quando a Empresa fizer prova de que a transferência não causou prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida na alínea anterior.

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

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

6 — Nas transferências por iniciativa ou interesse do trabalhador, este acordará com a Empresa as condições em que as mesmas se realizarão; consideram-se do interesse do trabalhador as transferências resultantes de concurso interno.

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

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

- a) Suportará as despesas directamente impostas pela mudança, ou seja, despesas efectuadas com o transporte de mobiliário e outros haveres e com a viagem do próprio e respectivo agregado familiar;
- b) Pagará um subsídio de renda de casa, que, não podendo ultrapassar 11 295\$ mensais, corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido de 10% daquele no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;
- c) Pagará um valor igual a um mês de remuneração base efectiva mais diuturnidades.

9 — Em qualquer transferência, o trabalhador sujeitar-se-á ao cumprimento das regras de trabalho e de funcionamento do novo local de trabalho.

Cláusula 14.^a

Formação profissional

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

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores na frequência de acções de formação profissional que decorram no período normal de trabalho será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo da retribuição, submetendo-se os trabalhadores a todas as disposições deste acordo.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 15.^a

Deveres da Empresa

São deveres da Empresa:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;

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

Cláusula 16.^a

Mapas de quadros de pessoal

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

Cláusula 17.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas e para que foram contratados;
- c) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviço;
- d) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias;
- e) Observar e fazer observar os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como observar e fazer observar as normas de higiene, segurança e medicina no trabalho;
- f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores da Empresa e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com a Empresa;

- g) Dar conhecimento à Empresa, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
- h) Guardar lealdade à Empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes aos seus métodos de produção e negócio;
- i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- j) Utilizar em serviço o vestuário e equipamento de segurança que lhes for distribuído ou disponibilizado pela Empresa.

Cláusula 18.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à Empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
- d) Baixar a categoria dos trabalhadores e diminuir a retribuição, salvo o previsto na lei e no presente acordo;
- e) Admitir trabalhadores exclusivamente remunerados através de comissões;
- f) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 13.^a;
- g) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho se aqueles, justificadamente e por escrito, não derem o seu acordo;
- h) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela Empresa ou por pessoa por ela indicada;
- i) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- j) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;
- k) Despedir e readmitir os trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- l) Fazer *lock-out*, nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 19.^a

Princípios gerais

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

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

Centro fabril de Cacia;
Centro fabril de Setúbal;
Escritórios de Lisboa.

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

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

Cláusula 20.^a

Reuniões

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

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

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

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

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

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

Cláusula 21.^a

Competência dos delegados sindicais

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

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

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

Cláusula 22.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

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

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

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

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

5 — Para o exercício da acção sindical na Empresa, é atribuído um crédito mensal de seis horas a cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

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

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

8 — Sempre que a CI ou a CS pretenda que o crédito de horas de um delegado sindical seja utilizado por

outro, indicará até ao dia 15 de cada mês os delegados que no mês seguinte irão utilizar os créditos de horas.

Cláusula 23.^a

Número de delegados sindicais

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

- a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Estabelecimento com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — $6 + \frac{n-500}{200}$

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

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

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

Cláusula 24.^a

Reuniões

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

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

Cláusula 25.^a

Instalação das comissões

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

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

Cláusula 26.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

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

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

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

Cláusula 27.^a

Quotização sindical

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

Cláusula 28.^a

Direito à greve

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

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Período normal de trabalho

1 — A organização temporal do trabalho faz-se nos termos da lei e do presente acordo.

2 — A duração média do período normal de trabalho semanal é de trinta e nove horas, sem prejuízo dos horários de duração média inferior existentes na Empresa.

3 — A duração média do período normal de trabalho diário é de oito horas.

Cláusula 30.^a

Horário de trabalho

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

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

Cláusula 31.^a

Modalidades de horário de trabalho

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

- a) Horário fixo — aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as

dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;

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

Cláusula 32.^a

Turnos

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

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

3 — O disposto no número anterior não afecta os direitos adquiridos pelos trabalhadores que à data da entrada em vigor deste acordo prestam serviço em regime de laboração contínua.

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

5 — Nenhum trabalhador poderá ser mudado de horário ou turno senão após um período de descanso nunca inferior a doze horas.

Cláusula 33.^a

Troca de turnos

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

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

3 — As trocas de turno não poderão determinar:

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

- b) Prejuízo para o número de descansos semanais a que o trabalhador tenha direito por trabalho prestado;
- c) Pagamento de qualquer trabalho suplementar, ou atribuição de quaisquer descansos compensatórios.

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

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

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

Cláusula 34.^a

Regime de prevenção

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

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

3 — A identificação dos trabalhadores que integram o regime de prevenção deve constar de uma escala a elaborar periodicamente.

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

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

6 — O trabalhador procederá ao registo da anomalia verificada, bem como da actuação tida para a sua resolução e resultados obtidos, sobre o que a hierarquia se pronunciará de imediato.

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

8 — Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da Empresa à data de 31 de Maio de 1994, aplica-se o regime constante da cláusula 32.^a do AE

Portucel, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992.

Cláusula 35.^a

Isenção de horário de trabalho

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

2 — O pagamento do subsídio de isenção de horário de trabalho é também devido nos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 36.^a

Trabalho nocturno

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

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

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

Cláusula 37.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

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

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

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

5 — A prestação de trabalho suplementar rege-se pelo regime estabelecido na lei, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 38.^a e 39.^a

Cláusula 38.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

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

- a) Durante o primeiro período do dia de trabalho imediato se, entre as 22 e as 7 horas, for prestado um mínimo de três a seis horas de trabalho suplementar;

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

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

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

- a) Fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço, jantar ou ceia, nas condições previstas na cláusula 75.^a;
- b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de 193\$;
- c) Pagamento de refeição pelo valor das ajudas de custo em vigor na Empresa, em caso de deslocação em serviço.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 39.^a

Trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho em dia de descanso semanal e o trabalho prestado em dia feriado dão direito a descanso nos termos da lei.

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

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

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

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

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

Cláusula 40.^a

Trabalho em tempo parcial

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 41.^a

Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal é o domingo e o dia de descanso semanal complementar é o sábado, excepto para os trabalhadores em regime de turnos, os quais têm os dias de descanso em conformidade com a respectiva escala de rotação.

2 — Sempre que o funcionamento das instalações o justifique, para assegurar a continuidade do serviço, podem ser organizadas escalas de descanso semanal diferentes dos previstos no número anterior, devendo, porém, um dos dias de descanso coincidir periodicamente com o domingo.

3 — Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da Empresa à data de 31 de Maio de 1994 aplica-se o regime constante da cláusula 39.^a do AE Portucel, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992.

Cláusula 42.^a

Feriados

1 — Serão observados os seguintes feriados:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
O feriado municipal ou da capital de distrito onde se situa o local de trabalho.

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

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

Cláusula 43.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 24 dias úteis, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

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

Cláusula 44.^a

Marcação do período de férias

1 — As férias devem ser gozadas em dias consecutivos.

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

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

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

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

6 — Quanto às férias pretendidas fora do período indicado no número anterior, consideram-se marcadas também por acordo se até ao dia 31 de Março de cada ano a Empresa não se manifestar expressamente em contrário.

7 — Na falta de acordo, caberá à Empresa a elaboração do mapa de férias, nos termos da lei.

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

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

10 — Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, poderá a empresa, mediante autorização do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, substituir o regime fixado pelo encerramento total ou parcial dos serviços da Empresa até 20 dias.

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

12 — O mapa de férias deverá estar elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 45.^a

Acumulação de férias

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

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

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

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

- a) Quando a regra estabelecida no n.º 1 causar graves prejuízos à Empresa ou ao trabalhador

e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo;

- b) Quando, após a cessação do impedimento, o gozo do período de férias exceder o termo do ano civil, mas apenas na parte que o exceda.

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

Cláusula 46.^a

Alteração ou interrupção do período de férias

1 — Haverá lugar à alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputado, nos casos de doença, acidente ou serviço militar.

2 — Se de qualquer dos factos previstos no n.º 1 resultar impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3 — Se, depois de marcado o período de férias, a Empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, o adiar ou interromper, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

4 — A alteração e a interrupção das férias não poderão prejudicar o gozo seguido de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 47.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a Empresa seja do facto informada. O gozo das férias prosseguirá após o fim da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por boletim de baixa das ARS, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela Empresa.

Cláusula 48.^a

Férias e impedimentos prolongados

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, previsto no n.º 1, pode a Empresa marcar as férias para serem gozadas até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 49.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 50.^a

Violação do direito a férias

No caso de a Empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 51.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente com conhecimento da Empresa ou esta o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior tem as consequências previstas na lei.

Cláusula 52.^a

Faltas

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

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

3 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas. As faltas justificadas podem ser com ou sem retribuição.

Cláusula 53.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas, nos termos da lei e deste acordo, as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

- b) As dadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em situação análoga à do cônjuge, ou pais, filhos, sogros, genros, noras, padrasto, madrastra e enteados, até cinco dias consecutivos;
- c) As dadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes e afins dos mesmos graus, irmãos ou cunhados ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, nos termos da lei;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória ou notificação expressa das entidades competentes;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, conforme certidão médica invocando o carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- g) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- h) As dadas por ocasião de nascimento de filhos, por dois dias, no período de um mês contado desde a data do nascimento;
- i) As dadas por trabalhadores que prestam serviço em corpo de bombeiros voluntários ou de socorros a náufragos, pelo tempo necessário a acorrer ao sinistro ou acidente;
- j) As motivadas por doação de sangue a título gracioso, a gozar no dia da doação ou no dia imediato, até ao limite de um dia por cada período de três meses;
- l) As dadas até quarenta e oito horas em cada ano civil, para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, não podendo ser utilizado de cada vez um tempo superior ao respectivo período normal de trabalho diário, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços. Independentemente do gozo, o crédito adquire-se ao ritmo de quatro horas por cada mês de efectivo trabalho, considerando-se para este efeito o período de férias;
- m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela Empresa.

2 — Não são autorizadas as faltas dadas ao abrigo da alínea l) do n.º 1 em antecipação ou no prolongamento de férias, feriados ou dias de descanso semanal, quando tenham duração superior a quatro horas.

3 — No caso de trabalho em regime de turnos em que os feriados coincidam com dias normais de trabalho, não se aplica o disposto no número anterior, na parte respeitante a feriados.

Cláusula 54.^a

Participação e justificação de faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

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

4 — A Empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 55.^a

Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente de retribuição, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) As previstas na alínea d) do n.º 1 da cláusula 53.^a, salvo tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores, membros da direcção das associações sindicais e delegados sindicais no exercício das suas funções, dentro do respectivo crédito de horas;
- b) As previstas na alínea f) do n.º 1 da cláusula 53.^a, para além de dois dias em cada situação;
- c) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social respectivo;
- d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 56.^a

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 53.^a, bem como as que não forem comunicadas nos termos da cláusula 54.^a

2 — Nos termos das disposições legais aplicáveis, as faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ao dia ou dias de falta.

4 — O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas injustificadas é calculado pela fórmula da cláusula 62.^a

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

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

Cláusula 57.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia em falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 58.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tinha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4 — O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

6 — A suspensão não prejudica o direito de, durante ela qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 59.^a

Licenças sem retribuição

A Empresa poderá conceder, nos termos da lei, licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentadas.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 60.^a

Remuneração base

A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações base mínimas constantes do anexo III.

Cláusula 61.^a

Tempo, local e forma de pagamento

O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, nos termos da lei.

Cláusula 62.^a

Determinação da retribuição horária

1 — O valor da retribuição horária será calculado pela aplicação da fórmula seguinte:

$$\frac{(\text{Remuneração base} + \text{diuturnidades} + \text{subsídio de turno} + \text{IHT}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2 — Para pagamento do trabalho suplementar, a fórmula prevista no número anterior não inclui a retribuição especial por isenção do horário de trabalho.

Cláusula 63.^a

Diuturnidades

Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da Empresa à data de 31 de Maio de 1994, aplica-se o regime constante da cláusula 62.^a do AE Portucel, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992.

Cláusula 64.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação definida na cláusula seguinte, e correspondente ao somatório dos seguintes valores:

- 9,52% da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga fixa;
- 10,96% da base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga variável;
- 12,38% da base de indexação, quando em regime de três turnos sem laboração contínua;
- 18,29% da base de indexação, quando em regime de três turnos com laboração contínua.

1.1 — No regime de três turnos de laboração contínua ou no regime de dois turnos equiparáveis a laboração contínua, abrangidos pelas condições constantes no n.º 2 da cláusula 32.^a, aos valores de subsídio de turno referidos acrescem, respectivamente, 8% e 6% da remuneração base individual.

2 — Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a remuneração por trabalho nocturno.

3 — Estes subsídios serão devidos quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias.

4 — Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.

Cláusula 65.^a

Base de indexação

1 — A base de cálculo do valor dos subsídios de turno obtém-se a partir da média simples das remunerações da tabela I, obtida segundo a seguinte fórmula:

$$M = \frac{R}{n}$$

sendo:

- M* — média simples das remunerações;
R — soma das remunerações de todos os grupos salariais;
n — número de grupos salariais constantes do anexo III.

2 — Os valores apurados por efeito da indexação dos subsídios de turnos serão arredondados para a dezena de escudos imediatamente superior.

Cláusula 66.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades e subsídios de turno e de isenção de horário de trabalho.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que tenha direito nesse mês.

3 — Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal diz respeito receberão a importância proporcional aos meses completos que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

4 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, a Empresa pagará ao trabalhador tantos duodécimos do subsídio de Natal quantos os meses completos de trabalho no ano da cessação.

5 — No caso de licença sem retribuição ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional aos meses completos de trabalho prestado durante o ano a que respeita o subsídio. Exceptuam-se ao disposto neste número os casos de licença por parto até três meses nos termos da cláusula 87.^a, casos em que não produzirão qualquer redução ao valor do subsídio.

6 — Sempre que durante o ano a que corresponde o subsídio de Natal o trabalhador aufera remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas remunerações quantos os meses completos de serviço em que tenham auferido a superior, até 31 de Dezembro.

7 — Considera-se mês completo de serviço para os efeitos desta cláusula qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

Cláusula 67.^a

Subsídio de bombeiro

1 — Os trabalhadores seleccionados para o corpo de bombeiros da Empresa do serviço de protecção contra incêndios receberão mensalmente os subsídios seguintes, de harmonia com a classificação do respectivo posto:

Aspirante — 3910\$;
Bombeiro de 3.^a classe — 4160\$;
Bombeiro de 2.^a classe — 4675\$;
Bombeiro de 1.^a classe — 5200\$;
Subchefe — 5470\$;
Chefe — 5725\$;
Ajudante de comando — 6235\$;

2 — Perdem o direito ao subsídio os trabalhadores que faltem injustificadamente às instruções ou às emergências para que sejam solicitados.

Cláusula 68.^a

Remuneração do trabalho nocturno

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

Cláusula 69.^a

Remuneração de trabalho suplementar

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

- a) 75 % para as horas diurnas;
- b) 100 % para as horas nocturnas.

2 — A remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$R(tdf) = Rh \times T(tdf) \times 2$$

sendo:

$R(tdf)$ — remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado;
 Rh — retribuição horária calculada nos termos da cláusula 62.^a;
 $T(tdf)$ — tempo de trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado.

3 — Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da Empresa à data de 31 de Maio de 1994, aplica-se o regime constante da cláusula 689 do AE Portucel, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992.

Cláusula 70.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 7840\$.

2 — Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do n.º 1, movimentam verba inferior a 70 565\$ mensais, em média anual.

3 — Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 71.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua temporariamente, por mais de um dia, outro no desempenho integral de funções que não caibam no objecto do seu contrato individual de trabalho e a que corresponda uma categoria profissional e retribuição superiores às suas, passará a receber, desde o 1.º dia de substituição e enquanto esta durar, o correspondente à remuneração base da função desempenhada.

2 — A substituição far-se-á mediante ordem da hierarquia do órgão em que se integra o trabalhador substituído, confirmada por escrito ao respectivo serviço de pessoal.

3 — Não se considera substituição para efeitos desta cláusula a substituição entre trabalhadores com as mesmas funções de diferentes categorias profissionais, classes ou graus entre as quais exista promoção automática.

4 — A substituição temporária de um trabalhador de categoria superior será considerada uma das condições preferenciais para o preenchimento de qualquer posto de trabalho a que corresponda essa categoria.

5 — Se a substituição se mantiver por um período superior a 90 dias seguidos ou 120 interpolados, o trabalhador substituto manterá o direito à remuneração referida no n.º 1 quando, finda a substituição, regressar ao desempenho da sua antiga função.

6 — Para os efeitos de contagem dos tempos de substituição previstos no número anterior, considera-se que:

- a) Os 120 dias interpolados aí previstos devem decorrer no período de um ano a contar do 1.º dia da substituição;
- b) Se na data da conclusão do prazo de 1 ano acima previsto não se tiverem completado aqueles 120 dias, o tempo de substituição já prestado ficará sem efeito, iniciando-se nessa data nova contagem de 1 ano se a substituição continuar;
- c) Iniciar-se-á uma nova contagem de 1 ano, nos termos da alínea a), sempre que se inicie qualquer nova substituição;
- d) O trabalhador está em substituição temporária durante o período, predeterminado ou não, de impedimento do trabalhador substituído, devendo concluir-se na data precisa em que se conclua essa situação de impedimento e incluir os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes;
- e) Os aumentos de remuneração decorrentes da revisão da tabela salarial absorverão, na parte correspondente, os subsídios de substituição auferidos àquela data por substituições já concluídas.

Cláusula 72.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio do mesmo montante, o qual será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze pelo menos cinco dias úteis ou quatro se estiver integrado em turnos de laboração contínua e o confirme nos termos do n.º 11 da cláusula 44.^a

3 — Para os efeitos desta cláusula, o número de dias úteis previstos no n.º 1 da cláusula 43.^a corresponde a um mês de retribuição mensal.

Cláusula 73.^a

Retribuição da prevenção

1 — O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

- a) 184\$, acrescidos de 5,2% da taxa horária por cada hora que esteja de prevenção, segundo a escala, sendo-lhe garantido, quando chamado a prestar trabalho suplementar ou trabalho em dias de descanso, um mínimo de duas horas se o serviço prestado tiver sido de duração inferior;
- b) A determinação das horas de prevenção, para o efeito de atribuição do subsídio referido na alínea anterior, resulta do somatório das horas correspondentes ao período de duração da escala de prevenção, deduzidas das horas do horário de trabalho, intervalo de refeição e horas prestadas ou pagas de trabalho suplementar e trabalho em dias de descanso, que integrem o período da escala.

2 — Os trabalhadores do quadro permanente da Empresa à data de 31 de Maio de 1994, a quem se aplica o regime constante da cláusula 32.^a do AE Portucel, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992, podem optar pelo regime constante da presente cláusula.

Cláusula 74.^a

Prémio de chamada

1 — O trabalhador que seja chamado a prestar serviço na fábrica ou em qualquer outro local durante o seu período de descanso diário ou em dia de descanso semanal ou feriado e não faça parte de equipa de prevenção, ou fazendo, não esteja escalado, tem direito a receber:

- a) Prémio de chamada, no valor de uma hora de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 69.^a, conforme o período em que a chamada se verifique;
- b) Pagamento do trabalho efectivamente prestado, com a garantia mínima da retribuição de duas horas de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 69.^a, conforme o período em que a chamada se verifique.

2 — O prémio de chamada não será devido nos casos em que o trabalhador seja avisado com um mínimo de doze horas de antecedência.

Cláusula 75.^a

Subsídio de alimentação

1 — Aos trabalhadores será fornecida uma refeição em espécie por dia de trabalho prestado, nos locais de actividade onde for possível a sua confecção, com uma contrapartida por parte do trabalhador de 15\$, se o trabalhador tomar bebida alcoólica.

2 — As refeições fornecidas em espécie pela Empresa devem ter níveis equivalentes para todos os trabalhadores, seja qual for o local de trabalho, e ser servidas em condições de higiene e conforto.

3 — Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 1425\$ por cada dia de trabalho prestado.

4 — Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior à refeição não terão direito a esta ou ao subsídio respectivo.

5 — Considera-se que os trabalhadores têm direito a uma refeição nos termos dos números anteriores quando prestem trabalho durante quatro horas entre as 0 e as 8 horas.

6 — A Empresa encerrará aos sábados, domingos e feriados os refeitórios e atribuirá, em alternativa, o subsídio previsto nesta cláusula, salvo se os trabalhadores interessados decidirem, por maioria, em contrário.

Cláusula 76.^a

Subsídio de infantário

1 — A Empresa comparticipará nas despesas com a frequência de infantário ou a utilização dos serviços de ama, dentro dos seguintes valores:

Infantário — 9105\$;
Ama — 5930\$.

2 — Não serão consideradas, para efeitos do número anterior, despesas respeitantes a fornecimento de alimentação ou outros serviços, mas apenas a frequência do infantário ou a utilização dos serviços de ama.

3 — Têm direito ao subsídio de infantário as mães e ainda viúvos, divorciados ou separados judicialmente a quem tenha sido atribuído com carácter de exclusividade o poder paternal e que tenham a seu cargo filhos até 6 anos de idade, inclusive, enquanto estes não frequentarem o ensino primário.

4 — O subsídio de infantário não será pago nas férias, sendo nele descontado o valor proporcional ao número de dias completos de ausência do beneficiário.

5 — O direito ao subsídio de infantário cessa logo que a trabalhadora possa utilizar serviços adequados

ao dispor da Empresa ou logo que o filho perça 7 anos de idade.

Cláusula 77.^a

Subsídio de transporte

1 — A Empresa obriga-se a fornecer transporte gratuito a todos os trabalhadores ao seu serviço, de e para o respectivo local de trabalho, no início e termo do respectivo período normal de trabalho diário, até ao limite máximo de 20 km, por estrada, para cada lado, salvo regalias superiores já em vigor.

2 — Nos casos em que o número de trabalhadores não justifique o fornecimento de transporte ou não seja possível à Empresa fornecê-lo, será concedido um subsídio ao trabalhador igual ao custo da deslocação em transporte público. Este subsídio não é atribuído para distâncias inferiores a 1 km.

3 — Quando os trabalhadores residam em locais não servidos por transportes públicos ser-lhes-á atribuído um subsídio de valor equivalente àquele que é atribuído para igual distância, nos termos previstos nos números anteriores.

Cláusula 78.^a

Deslocações

1 — O regime das deslocações em serviço é o constante de regulamento interno da Empresa, que faz parte integrante deste acordo.

2 — Nas situações dos trabalhadores cujo serviço implique deslocações habituais e que, com prévia autorização da Empresa, utilizem viatura própria para o efeito têm direito a $0,26 \times P$ por quilómetro percorrido em serviço, em que P representa o preço da gasolina super.

3 — Se a Empresa constituir, em benefício do trabalhador, um seguro automóvel contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, o coeficiente previsto no número anterior será de 0,25.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 79.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 80.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2 — O procedimento disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção for

do conhecimento do conselho de administração ou de quem for por este delegado para o exercício da acção disciplinar.

Cláusula 81.^a

Poder disciplinar

1 — A Empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2 — A Empresa exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

3 — A acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção for a repreensão simples.

Cláusula 82.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracção disciplinar são as seguintes:

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

2 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 83.^a

Processo disciplinar

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

2 — A Empresa deverá comunicar a instauração do processo ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical.

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

- a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois trabalhadores por ele escolhidos;
- b) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo ou dos regulamentos internos da Empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de recepção;

- c) Na comunicação da nota de culpa deve o trabalhador ser avisado de que a Empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- d) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias a contar da recepção da nota de culpa;
- e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;
- f) Quando o processo estiver completo, será apresentado à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado;
- g) O conselho de administração ou quem por ele for delegado deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado;
- h) A decisão do processo deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

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

5 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na lei.

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

7 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

8 — Em caso de suspensão preventiva, a Empresa obriga-se a comunicá-la ao órgão referido na alínea f) do n.º 3 no prazo máximo de cinco dias.

9 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias.

10 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

11 — O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.

12 — Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação prevista na alínea h) do n.º 3.

Cláusula 84.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea e) da cláusula 17.^a deste acordo;
- c) Exercer ou se candidatar a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência ou outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até um ano após o termo do exercício das funções referidas na alínea c), ou após a data de apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a Empresa.

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da Empresa.

Cláusula 85.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a Empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na lei para despedimento nulo, sem prejuízo do direito do trabalhador optar pela reintegração na Empresa, nos termos legais.

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 86.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a Empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 84.^a, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano;
- b) Os mínimos fixados no n.º 3 da cláusula anterior são elevados para o dobro.

2 — Se se tratar de caso previsto no n.º 3 da cláusula 84.^a, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração na Empresa, nos termos legais, a indemnização será o dobro da fixada na lei para despedimento nulo ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até final do período aí fixado, consoante a que for mais elevada.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 87.^a

Direitos especiais do trabalho feminino

1 — São assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

- a) Durante o período de gravidez, e até seis meses após o parto ou aborto clinicamente comprovado, não executar tarefas desaconselhadas por indicação médica, devendo ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição do trabalho;
- b) Cumprir um período de trabalho diário não superior a sete horas, quando em estado de gravidez; no caso de prestação de trabalho normal nocturno, essa redução incidirá obrigatoriamente sobre o período nocturno;
- c) Faltar ao trabalho sem perda de retribuição por motivo de consultas médicas pré-natais devidamente comprovadas, quando em estado de gravidez;
- d) Gozar, por ocasião do parto, uma licença de parto em conformidade com a lei, que poderá ter início um mês antes da data prevista para o parto;
- e) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a mãe, querendo, poderá interromper a licença de parto, desde a data do internamento da criança até à data em que esta tenha alta, retomando-a a partir daí até ao final do período; este direito só pode ser exercido até 12 meses após o parto;
- f) Interromper o trabalho diário por duas horas, repartidas pelo máximo de dois períodos, para prestar assistência aos filhos, até 12 meses após o parto; se a mãe assim o desejar, os períodos referidos nesta alínea podem ser utilizados no início ou antes do termo de cada dia de trabalho;
- g) Suspender o contrato de trabalho, com perda de retribuição, pelo período de seis meses, prorrogáveis por períodos sucessivos de três meses, até ao limite máximo de dois anos, a iniciar no termo da licença de parto prevista na alínea d);
- h) Gozar, pelas trabalhadoras que adoptem crianças com idade inferior a 3 anos, uma licença de 60 dias a contar do início do processo de adopção. Considera-se início do processo de adopção a data em que a criança é entregue à adoptante pelas entidades competentes;
- i) Utilizar infantários da Empresa, sendo-lhes, na falta destes, atribuído um subsídio nos termos da cláusula 76.^a

2 — O regime de dispensa previsto na alínea f) do número anterior não é acumulável, no mesmo período de trabalho, com qualquer outro previsto neste acordo.

Cláusula 88.^a

Trabalho de menores

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

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

3 — Aos trabalhadores com idade inferior a 18 anos é proibido:

- a) Prestar trabalho durante o período nocturno;
- b) Executar serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e desenvolvimento físico normal e ocupar postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiente ou sonora e radioactividade.

Cláusula 89.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Aos trabalhadores-estudantes será concedida dispensa de duas horas, sem perda de retribuição, em dia de aulas, quando necessário, para a frequência e preparação destas.

3 — O regime de dispensa previsto no número anterior não é acumulável com qualquer outro regime previsto neste acordo.

4 — Para que os trabalhadores em regime de turnos possam beneficiar do disposto nesta cláusula e na seguinte, a Empresa, sem prejuízo para o funcionamento dos serviços, diligenciará mudá-los para horário compatível com a frequência do curso ou facilitará as trocas de turnos.

5 — A Empresa facilitará, tanto quanto possível, a utilização dos seus transportes nos circuitos e horários existentes.

6 — É considerada falta grave a utilização abusiva das regalias atribuídas nesta cláusula.

Cláusula 90.^a

Outra regalias de trabalhadores-estudantes

1 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula depende do reconhecimento por parte da Empresa do interesse do curso frequentado para a carreira profissional do trabalhador nesta, bem como da verificação das condições de aproveitamento previstas no n.º 2.

2 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula está, ainda, dependente da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Matrícula em todas as disciplinas do ano lectivo do curso frequentado ou no mesmo número de disciplinas, quando em anos sucessivos;
- b) Prova anual de aproveitamento em, pelo menos, dois terços do número de disciplinas do ano em que encontrava anteriormente matriculado.

3 — Perdem definitivamente, no curso que frequentam ou noutro que venham a frequentar, as regalias previstas nesta cláusula os trabalhadores que:

- a) Não obtenham aproveitamento em qualquer disciplina por falta de assiduidade;
- b) Permaneçam no mesmo ano lectivo mais de dois anos.

4 — As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:

- a) Reembolso das despesas efectuadas com matrículas e propinas, contra apresentação de documento comprovativo das mesmas, após prova de aproveitamento em, pelo menos, 50% das disciplinas que constituem o ano do curso que se frequenta, e na proporção do aproveitamento tido;
- b) Reembolso, nas condições referidas na alínea anterior, das despesas com material didáctico recomendado, dentro dos limites seguidamente indicados:

Até ao 6.º ano de escolaridade — 9865\$/ano;

Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — 13 050\$/ano;

Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — 17 115\$/ano;

Ensino superior ou equiparado — 31 580\$/ano.

5 — O pagamento das despesas referidas no número anterior será feito pelos valores praticados no ensino público, mediante entrega de comprovativo.

6 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula não gera qualquer obrigação, por parte da Empresa, de atribuição de funções ou categoria de acordo com as novas habilitações, salvo se aquela entender necessário utilizar essas habilitações ao seu serviço. Neste caso, o trabalhador compromete-se a permanecer ao serviço da Empresa por um período mínimo de dois anos.

CAPÍTULO XI

Regalias sociais

Cláusula 91.^a

Regalias sociais

1 — A empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de regulamento próprio que faz parte integrante deste acordo, as seguintes regalias:

- a) Seguro social;
- b) Complemento de subsídio de doença e acidentes de trabalho;

- c) Subsídio de casamento;
- d) Subsídio especial a deficientes;
- e) Complemento de reforma;
- f) Subsídio de funeral.

2 — O regime global de regalias sociais previsto no número anterior substitui quaisquer outros regimes parciais anteriormente existentes na Empresa, pelo que a sua aplicação implica e está, por isso, condicionada à renúncia expressa, por parte dos trabalhadores, a esses regimes parciais, ainda que estabelecidos em contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 92.^a

Obrigações da entidade patronal

1 — A Empresa assegurará aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do número anterior, a Empresa aplicará as medidas necessárias, tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstos na legislação nacional sobre esta matéria.

3 — Para a aplicação das medidas necessárias no campo da segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), a Empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de SHST dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

4 — Para promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da SHST, deve a Empresa assegurar a informação, consulta e participação dos trabalhadores e das suas organizações representativas, assim como dos seus representantes na Empresa.

5 — A Empresa actuará de forma a facilitar e garantir a eleição, funcionamento e organização das actividades dos representantes dos trabalhadores para a SHST (RT-SHST) e das comissões de higiene e segurança no trabalho (CHST) na Empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior de acordo com a lei.

6 — Aos trabalhadores deve ser dada informação e formação adequada e suficiente em todos os domínios da SHST tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

7 — A Empresa deverá ainda proporcionar condições para que os RT-SHST e os membros das CHST na Empresa possam receber informação e formação adequada, concedendo, para tanto, se necessário, licença sem retribuição.

8 — A Empresa não pode prejudicar, de qualquer forma, os trabalhadores pelas suas actividades na SHST ou em virtude de estes se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, em caso de perigo grave e imediato, ou por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem.

9 — Os encargos financeiros provenientes das actividades da SHST na Empresa deverão ser assegurados na íntegra por esta, nomeadamente as dos representantes dos RT.

Cláusula 93.^a

Obrigações dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições da SHST estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo empregador.

2 — É obrigação dos trabalhadores zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho.

3 — Os trabalhadores deverão cooperar na Empresa, estabelecimento ou serviço para melhoria do sistema de SHST.

4 — É obrigação dos trabalhadores participarem nas actividades, procurarem a informação e receberem a formação sobre todos os aspectos relacionados com a SHST, assim como comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos RT-SHST, previstos na cláusula 94.^a, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhes afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção.

Cláusula 94.^a

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

1 — Os trabalhadores têm direito, nos termos da lei, a eleger e a serem eleitos RT-SHST.

2 — É direito das organizações sindicais participarem e intervirem na Empresa na organização e eleição dos RT-SHST.

3 — A eleição dos RT-SHST será efectuada por todos os trabalhadores, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, podendo concorrer à eleição das listas apresentadas pelas organizações sindicais ou subscritas por 20 % dos trabalhadores.

4 — As funções, actividades, direitos e obrigações dos RT-SHST são os decorrentes da legislação específica.

5 — O crédito individual mensal para o exercício de funções de RT-SHST é previsto na lei.

Cláusula 95.^a

Comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — Com o fim de criar um espaço de diálogo e concertação social ao nível da Empresa, para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, serão criadas em cada empresa CHST.

2 — As CHST são comissões de composição numérica variável, paritárias, de representação dos trabalhadores e da Empresa, e com acção exclusiva no interior da Empresa.

3 — São constituídas pelos RT-SHST referidos no número anterior, com respeito pelo princípio da proporcionalidade e por igual número de representantes da entidade patronal, a indicar por esta.

4 — A composição do número de elementos efectivos e suplentes, as formas de funcionamento e de financiamento, a distribuição de tarefas, o número de reuniões, a localização da sua sede e todos os outros aspectos relacionados com a sua actividade deverão constar de um regulamento interno a acordar entre todos os elementos que compõem a CHST na sua primeira reunião.

5 — O trabalho de membro da CHST não substitui as tarefas decorrentes da acção profissional dos serviços de segurança nem dos RT-SHST previstos na lei.

Cláusula 96.^a

Equipamento de protecção

1 — A atribuição de equipamento de protecção, incluindo vestuário, terá em consideração os riscos existentes nos locais de trabalho e será objecto de regulamentação específica.

2 — Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que não utilize o equipamento de protecção posto à sua disposição ou não cumpra as regras de segurança em vigor.

3 — Para além do disposto no número anterior, o não uso do equipamento de protecção em caso de acidente, tem como consequência a não reparação dos danos causados ao trabalhador, nos termos da lei.

Cláusula 97.^a

Medicina no trabalho

1 — A Empresa organizará e manterá serviços médicos no trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.

2 — Os serviços referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm, essencialmente, carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3 — São atribuições do médico do trabalho, nomeadamente:

- a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;
- b) Estudo e vigilância dos factores favorecedores de acidentes de trabalho;
- c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;
- d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente das mulheres, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.

4 — Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer seja o tempo despendido para o efeito.

CAPÍTULO XIII

Disposições globais e finais

Cláusula 98.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária formada por oito elementos, dos quais quatro são representantes da Empresa e quatro representantes das organizações sindicais outorgantes; de entre estes, é obrigatória a presença das organizações sindicais representantes dos interesses em causa.

2 — A comissão paritária tem competência para interpretar as cláusulas do presente acordo de empresa.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como regulamentação do presente acordo de empresa e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

4 — As deliberações deverão constar de acta lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

5 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de 10 dias, constando da convocação a ordem dos trabalhos.

6 — A comissão paritária definirá as regras do seu funcionamento, garantindo-lhe a Empresa os meios de apoio administrativo necessários para o mesmo, sem prejuízo para os serviços.

7 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela Empresa.

Cláusula 99.^a

Convenção globalmente mais favorável

1 — As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis à Empresa, que ficam integralmente revogados. São igualmente revogados todos os regulamentos internos da Empresa elaborados ao abrigo daqueles instrumentos de regulamentação colectiva.

2 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria, grau, nível ou classe, aplicando-se o regime nele previsto a todos os trabalhadores ao serviço da Empresa, mesmo que eles estejam a auferir regalias mais favoráveis, isto sem prejuízo do reconhecimento dos regimes especiais constantes das cláusulas 34.^a, 41.^a, 63.^a, 69.^a e 73.^a

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante geral. — É o trabalhador que, sob a orientação de nível superior, executa tarefas auxiliares, no âmbito da sua área de actividade. Assegura serviços de movimentação de produtos, limpeza de equipamentos e instalações.

Ajudante. — É o trabalhador que, sob orientação de trabalhador de nível superior, é responsável pela execução de tarefas predominantemente manuais de carácter auxiliar ou não, pouco complexas.

Ajudante de cargas e descargas de expedição. — É o trabalhador que assegura a carga e descarga de veículos de transporte. Pode, excepcionalmente, acompanhar o motorista e respectivo ajudante na distribuição.

Ajudante de fiel de armazém. — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém nas suas tarefas, substituindo-o nos seus impedimentos.

Ajudante de processo (pasta/papel/energia). — É o trabalhador que executa, em colaboração directa com os trabalhadores, tarefas e operações simples no âmbito da produção. Assegura serviços de movimentação de produtos de limpeza de equipamentos e instalações.

Analista de laboratório. — É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes, a conservação do bom estado e calibragem do equipamento de laboratório. Apoia tecnicamente os postos de controlo fabris.

Analista principal. — É o trabalhador que executa análises quantitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial. Pode dirigir e orientar tecnicamente grupos de trabalho no âmbito de ensaios químicos ou físicos inerentes ao controlo do processo.

Analista qualificado. — É o analista principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade, com o perfeito conhecimento dos processos e métodos aplicados, bem como do processo industrial que apoia. Pode desempenhar actividades, incluindo chefia de profissionais menos qualificados, no âmbito da sua especialidade e no do estudo do processo.

Arquivista técnico dos graus I e II. — É o trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerentes ao sector técnico, cabendo-lhe também organizar e preparar os respectivos processos.

Arvorado. — É o trabalhador que chefia uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados. Desempenha também tarefas de execução.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa as tarefas de natureza administrativa. Opera equipamento de escritório, nomeadamente de tratamento automático de informação (terminais de computadores e microcomputadores), teleximpressoras, telecopiadoras e outros. Pode exercer funções de secretariado e traduzir e retroverter documentos. Quando dos graus IV e V, pode realizar estudos e análises sob a orientação da chefia, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Assistente social. — É o trabalhador que ajuda a resolver os problemas de adaptação dos indivíduos ou grupos; estuda com os indivíduos as soluções possíveis dos seus problemas, participa com os SPAS na resolução de problemas inerentes na sua área.

Auxiliar administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo necessárias ao funcionamento do escritório, nomeadamente reprodução e transmissão de documentos, estabelecimento de ligações telefónicas e envio, preparação, distribuição e entrega de correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo. Recebe, anuncia e presta informações a visitantes, podendo, quando necessário, executar trabalhos de dactilografia e outros afins. Presta serviços correlativos ao funcionamento dos escritórios.

Bombeiro. — É o trabalhador especializado em determinar e eliminar ou reduzir os riscos de incêndios nas instalações da Empresa. Executa tarefas gerais de combate a incêndios e outros sinistros. Inspecciona, a intervalos regulares, o material de combate aos fogos e as instalações da Empresa e mantém operacional o material.

Carpinteiro. — É o trabalhador que trabalha predominantemente em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou da obra. Constrói e monta cofragens.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da Empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço que chefia, e na esfera da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas respeitantes aos serviços que chefia. Pode colaborar na definição das políticas inerentes à sua área de actividade e na preparação das respectivas decisões estratégicas.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, sob orientação directa do superior hierárquico, dirige e orienta tecnicamente um grupo de trabalhadores, que pode ser do grau equivalente ao seu, sem ser chefe de equipa da mesma área profissional, desempenhando também tarefas de executante.

Chefe de guardas. — É o trabalhador que coordena e dirige o serviço de guardas por forma a assegurar a defesa e conservação das instalações e outros valores que lhe sejam confiados.

Chefe de secção (administrativo/industrial). — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais nos aspectos funcionais e hierárquicos.

Chefe de sector (administrativo/industrial). — É o trabalhador que planifica, coordena e desenvolve actividades do sector que chefia, assegurando o cumprimento dos programas e objectivos fixados superiormente. Orienta nos aspectos funcionais e hierárquicos os profissionais do sector.

Chefe de serviço I. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da Empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas relativas aos serviços que chefia.

Chefe de serviço II. — (Definição de funções idêntica à de chefe de serviço I).

Chefe de turno fabril. — É o trabalhador que, sob orientação do superior hierárquico, dirige a equipa de um sector produtivo, que trabalha em regime de turnos, procedendo por forma a que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. Nos períodos fora do horário normal substitui o encarregado respectivo.

Condutor de máquinas, aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador que conduz guinchos, pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal. — É o trabalhador, oriundo da categoria de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.^a, que conduz quaisquer máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. É responsável pelo acondicionamento dos materiais, bem como pela conservação e manutenção dos veículos que conduz. Se habilitado com a carta de condução profissional, pode exercer funções de motorista.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal, que conduz quaisquer tipos de máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. Controla e coordena equipas polivalentes, que pode chefiar quando necessário. Quando devidamente habilitado e treinado desempenha funções de motorista.

Condutor de ponte rolante. — É o trabalhador responsável pela condução da ponte rolante e das diversas operações necessárias ao seu funcionamento com vista ao empilhamento, cargas e descargas de produtos no interior das instalações fabris.

Controlador de fabrico. — É o trabalhador responsável pelo controlo de fabrico de um sector de produção, através de ensaios químicos ou físicos, cujos resultados, que interpreta, vai fornecendo, por forma a efectuar correcções adequadas à obtenção do produto final com as características pretendidas; procede eventualmente à recolha de amostras, de análise mais complexa, destinadas ao laboratório central; recolhe e regista toda a espécie de elementos para fins estatísticos e de controlo.

Controlador industrial. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção, verificação de características ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra e mercadorias, emitindo e controlando toda a documentação necessária. Elabora elementos para fins estatísticos e de controlo e comunica os desvios encontrados, podendo operar com máquinas de escritório. Pode executar tarefas de âmbito administrativo.

Decapador por jacto. — É o trabalhador que, manualmente ou com o auxílio de jacto de areia, granalha ou outros materiais, decapa ou limpa peças ou materiais. Pode colaborar na pintura e preparação de superfícies.

Desenhador de execução do grau II-A, II-B e I. — É o trabalhador que exerce, eventualmente com o apoio de profissionais de desenho mais qualificados, funções gerais da profissão de desenhador numa das áreas seguintes:

- a) Desenho técnico — executa desenhos rigorosos com base em *croquis*, por decalque ou por instruções orais ou escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais, considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenho, a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efectua esboços e levantamento de elementos existentes; executa outros trabalhos, como efectuar legendas;
- b) Desenho gráfico — executa desenhos de artes gráficas, arte final ou publicitária, a partir de esboços ou maquetas que lhe são distribuídas; executa gráficos, quadros, mapas e outras representações simples a partir de indicações e elementos recebidos; executa outros trabalhos, como colorir ou efectuar legendas.

Desenhador de execução (grau principal). — Para além das funções respeitantes aos grupos anteriores, é solicitado a executar trabalhos mais complexos, no âmbito da sua área profissional, com maior autonomia, considerando o seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão. Desenvolve as suas funções em uma ou mais especialidades. Pode coordenar o trabalho, para tarefas bem determinadas, de outros profissionais de grau inferior, constituídos em equipa, que não chefia.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de enge-

nharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos. Pode coordenar grupos de trabalho para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Director de departamento/serviços. — É o trabalhador responsável perante o conselho de administração, ou seus representantes, pela gestão das estruturas funcionais ou operacionais. Participa na definição das políticas, bem como na tomada de decisões estratégicas inerentes à sua área de actividade.

Distribuidor de trabalho. — É o trabalhador que faz coordenadamente lançamento dos trabalhos na execução, atendendo a graus de urgência, disponibilidade e qualificação de mão-de-obra, após se ter assegurado que os postos de trabalho foram em tempo oportuno abastecidos de materiais, ferramentas e documentos informativos. Controla a progressão dos trabalhos e a devolução de materiais excedentes, ferramentas e documentos informativos.

Electricista auto. — É o trabalhador que instala, repara, conserva e ensaia circuitos e aparelhagem eléctrica (circuitos e aparelhagem de sinalização, iluminação, acústica, aquecimento, ignição, combustível, gerador, distribuídos, acumulador, bobinas) dos veículos automóveis. Utiliza normalmente esquemas e outras especificações técnicas.

Electricista principal. — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia a atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Encarregado. — É o trabalhador que, na sua área profissional, é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respectiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

Encarregado fabril I e II. — É o trabalhador que, na sua área profissional, é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respectiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. O nível II engloba as funções de armazém de expedição de pasta e transportes e movimentação.

Encarregado geral fabril. — É o trabalhador que, na sua área profissional, colabora na elaboração dos programas de produção e manutenção, assegurando a sua execução. Faz cumprir, no local onde se executam as

tarefas, a orientação geral que lhe foi superiormente comunicada, por forma a assegurar, quer o melhor rendimento produtivo das instalações quer a conservação, reparação e montagem nas áreas da sua responsabilidade específica. Para o exercício da sua actividade terá de resolver problemas de pessoal, problemas de aprovisionamento e estabelecer ligações ou colaborar com outros serviços.

Encarregado de protecção contra sinistros/incêndios. — É o trabalhador que coordena as actividades de prevenção e combate a sinistros, incluindo a instrução de pessoal e as ligações com corporações de bombeiros regionais; assegura a conservação de todo o material não só usado no quartel como o que se encontra montado nas diversas áreas fabris; fornece os elementos estatísticos necessários, sendo responsável nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares do pessoal que chefia.

Encarregado de turno fabril. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o funcionamento das diferentes instalações de produção, tendo em vista o equilíbrio de todos os processos nos seus aspectos qualitativos, quantitativos e de segurança, garantindo o cumprimento do programa superiormente definido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia, nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

Enfermeiro. — É o trabalhador que, possuindo habilitações legais específicas, exerce directa ou indirectamente funções que visam o equilíbrio da saúde dos trabalhadores, através da consulta de enfermagem; realiza educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu nível de saúde e até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, na prevenção das doenças, em geral, e das profissionais, em particular. Observa os trabalhadores sãos e doentes, avalia sinais vitais e biométricos, colaborando com outros técnicos nos diferentes tipos de exames; presta cuidados de enfermagem globais e socorros de urgência. Supervisiona o equipamento e a higiene das instalações do sector da saúde. Assegura as tarefas no âmbito da medicina preventiva, curativa e de assistência a sinistrados.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador que coordena a actividade de outros profissionais, devendo reunir as condições de enfermeiro, desempenhando, também, tarefas próprias desta função.

Enfermeiro especialista. — É o trabalhador que, além de reunir as condições de enfermeiro, possui o respectivo curso de especialização, reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde.

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

Fiel de armazém. — É o trabalhador que procede às operações de entrada ou saída de mercadorias ou mate-

riais. Identifica e codifica os produtos e procede à rejeição dos que não obedeçam aos requisitos contratuais. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respectiva documentação. Encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais. Distribui mercadorias ou materiais pelos sectores (clientes) da Empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como sobre danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização do material no armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Fiel de armazém principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de fiel, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Fiel de armazém qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de fiel de armazém principal, que executa as tarefas mais especializadas de armazém. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade, que chefia.

Fogueiro de 1.^a (operador de caldeiras convencionais). — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor (caldeiras convencionais) e providenciar pelo bom funcionamento dos acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível, na central. Comunica superiormente anomalias verificadas. Procede a registos para a execução de gráficos de rendimento.

Fogueiro de 1.^a (operador de caldeiras de recuperação). — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras de recuperação), competindo-lhe, para além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogueiro, o estabelecido em normas específicas para a condução de caldeiras de recuperação próprias da indústria de celulose. Procede à limpeza dos tubulares da caldeira, dos tubulares dos economizadores e dos rotores dos exaustores de tiragem. Vigia o funcionamento dos electrofiltros. Providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pela condução de alimentação de água e combustível (lixívias ou fuelóleo). Verifica, pelos indicadores, se as caldeiras não ultrapassam as temperaturas e as pressões preestabelecidas. Comunica superiormente anomalias verificadas. Procede a registos para execução de gráficos de rendimento.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que opera uma fresadora e executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Guarda. — É o trabalhador que assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações à sua responsabilidade e de outros valores que lhe sejam confiados. Controla as entradas e saídas de mercadorias, veículos e materiais. Procede a pesagens e contagens, registando os respectivos elementos. Transmite superiormente qualquer facto relevante verificado. Pode, mediante indicação da Empresa, ocupar-se das ligações telefónicas, podendo fazer o chamamento dos meios de transporte.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informações sobre eventuais anomalias que detecta.

Lubrificador principal. — É o lubrificador de 1.^a que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Lubrificador qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de lubrificador principal, que executa as tarefas mais especializadas da sua actividade. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade, que chefia.

Maquinista de locomotiva. — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução e manobra, em condições de segurança, das locomotivas que fazem parte do equipamento dos transportes fabris, efectuando pesagens de vagões, quando necessário. Vela pelo bom estado de limpeza e conservação do equipamento.

Mecânico de aparelhos de precisão. — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros, podendo eventualmente regular básculas e balanças. Colabora com os técnicos de instrumentação.

Mecânico de aparelhos de precisão principal. — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Mecânico de aparelhos de precisão qualificado. — É o trabalhador oficial metalúrgico ou electricista principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade, com perfeito conhecimento dos sec-

tores onde trabalha, bem como as instalações e equipamentos das áreas a que presta assistência. Pode desempenhar funções de chefe de equipa, nomeadamente nas paragens técnicas das instalações.

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

Montador de andaimes. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de andaimes metálicos ou de outras estruturas metálicas com idêntica função. Zela pela sua conservação.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água.

Motorista principal. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de motorista, que, para além de orientar e auxiliar as operações de carga e descarga de mercadorias, assegura o bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

Motorista qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de motorista principal, que, para além de desempenhar as funções inerentes àquela categoria, controla e coordena equipas polivalentes, que pode chefiar, quando necessário. Coordena a actividade de conservação e manutenção de viaturas. Quando devidamente habilitado e treinado, conduz máquinas de força motriz no interior das instalações industriais.

Oficial de conservação civil principal. — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Oficial de conservação qualificado. — É o trabalhador oficial metalúrgico ou electricista principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade, com perfeito conhecimento dos sectores onde trabalha, bem como as instalações e equipamentos das áreas a que presta assistência. Pode desempenhar funções de chefe de equipa, nomeadamente nas paragens técnicas das instalações.

Oficial electricista. — É o trabalhador que executa, modifica, conserva e repara instalações eléctricas de alta e ou baixa tensão, desde que devidamente encartado; orienta o assentamento de estruturas para suporte de aparelhagem eléctrica; participa nos ensaios de circuitos,

máquinas e aparelhagem, inspecionando periodicamente o seu funcionamento, com vista a detectar deficiências de instalação e funcionamento. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Oficial metalúrgico principal. — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Operador de computador estagiário. — É o trabalhador que desempenha as funções de operador de computador sob a orientação e supervisão de um operador.

Operador de computador. — É o trabalhador que opera e controla o sistema de computador, prepara o sistema para execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento, de acordo com as normas em vigor.

Operador de computador principal. — É o operador de computador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas do âmbito da operação de computador, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

Operador de computador qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de operador de computador principal, que executa as tarefas mais especializadas de operações de computadores. O seu trabalho requer maior experiência e conhecimentos. Sob a orientação do superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de operadores de computador, que chefia.

Operador manual. — (Eliminar.)

Operador heliográfico dos graus I e II. — É o trabalhador que trabalha predominantemente com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas, podendo arquivar.

Operador de parque de aparas e silos. — É o trabalhador que, sob a orientação do operador de preparação de madeira, executa as tarefas que lhe são atribuídas necessárias à distribuição e armazenamento de cavacos. Vigia no local o funcionamento da instalação, evitando encravamentos, assegura registos de armazenamento de cavacos, efectua trabalhos de limpeza e colabora com as equipas de conservação.

Operador de preparação de madeiras. — É o trabalhador que conduz e vigia o funcionamento, através de painel de comando centralizado, de um conjunto de máquinas constituído por mesas de alimentação, destroçadores de madeira e crivos de aparas, destinados a transformar toros em cavacos ou aparas, seleccionando-os para o fabrico de pasta para papel; regista as condições de funcionamento da instalação; comunica anomalias que não possa ou não deva corrigir e assegura a limpeza do equipamento.

Operador industrial. — É o trabalhador que, utilizando o equipamento instalado, realiza transformações (processos e operações) físico-químicas, ou simplesmente físicas, que optimiza no sentido de obter a melhor eficiência. As acções que desenvolve consistem, fundamentalmente, na condução de equipamentos, em função dos valores analíticos (resultados de análises feitas ou não pelo operador) e de leitura de instrumentos de medida diversos. Compete, ainda, ao operador de processo velar pelo comportamento e estado de conservação do equipamento, verificar os níveis dos instrumentos e lubrificantes; colaborar em trabalhos de manutenção, manter limpa a sua área de trabalho, fazer relatórios de ocorrência do seu turno, participando anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir. Esta definição aplica-se, nomeadamente, aos operadores da caldeira de recuperação, caldeira de biomassa e turboalternador, evaporadores, tratamento de água e efluentes, fornos e caustificação, digestor contínuo, lavagem e crivagem, depuração e preparação de pasta, secador, cortadora, tiragens e linhas de acabamentos, parque e preparação de madeiras, produtos químicos, recepção e preparação de químicos, bem como a outras do âmbito de actividade.

Operador de processo extra. — É o trabalhador operador de processo qualificado que desempenha indistintamente todas as funções de produção de pasta, papel e energia. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia, nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. Colabora com os encarregados ou chefes de turnos no desempenho das suas funções, podendo substituí-los sempre que necessário.

Operador de processo de 1.^a (pasta, papel e energia). — É o trabalhador qualificado com formação técnica específica e experiência profissional que lhe permite executar tarefas de operação, compreendendo a responsabilidade de condução e orientação de máquinas ou conjunto de maquinismos. Proceda à leitura, registo e interpretação de resultados provenientes de valores analíticos (análises realizadas ou não por ele) e instrumentos de medida, efectuando as correcções e ajustes necessários, de modo a assegurar as melhores condições de produção e segurança. Participa anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir; vela pelo estado de conservação do equipamento; pode, eventualmente, colaborar em trabalhos de manutenção.

Operador de processo de 2.^a (pasta, papel e energia). — É o trabalhador que executa o mesmo tipo de tarefas do operador de processo de 1.^a, mas que exijam um grau menor de responsabilidade e especialização. Pode igualmente executar tarefas relacionadas com o controlo de qualidade de produção. Vigia o estado de conservação do equipamento, assegurando a limpeza das instalações. Substitui, na sua área de actividade, o operador responsável pelo equipamento.

Operador de processo de 3.^a (pasta, papel e energia). — É o trabalhador que opera com máquinas ou colabora na condução de maquinismos, realizando tarefas pouco complexas. Assegura a limpeza do equipamento e das instalações. Pode igualmente colaborar em trabalhos de manutenção. Substitui, na sua área de actividade, operadores de nível imediatamente superior.

Operador de processo principal (pasta, papel e energia). — É o trabalhador altamente qualificado cuja formação prática ou teórica, aptidão e experiência profissional lhe permite executar tarefas próprias do operador de processo de 1.^a na condução de equipamentos de maior complexidade tecnológica. Coordena, sem funções de chefia, a actividade de trabalhadores de escalão inferior.

Operador de processo qualificado (pasta, papel e energia). — É o trabalhador operador de processo principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções próprias da produção de pasta crua e branca, ou produção de papel, podendo colaborar com os encarregados ou chefes de turnos no desempenho das suas funções. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia.

Operador de processo estagiário (pasta, papel, energia). — É o trabalhador que executa, em colaboração directa com os operadores, tarefas e operações simples no âmbito da produção, tendo em vista a sua preparação para a função de operador de processo.

Operador qualificado fogueiro. — É o trabalhador operador principal habilitado com a carteira profissional de fogueiro de 1.^a e especializado em condução das caldeiras de recuperação e que assegura também as funções inerentes à condução da central termoeléctrica.

Pedreiro. — É o trabalhador que executa, exclusiva ou predominantemente, alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor de instalações industriais, veículos, máquinas ou móveis. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de pintura nas instalações industriais, máquinas ou móveis da Empresa. Prepara as superfícies a pintar e, quando necessário, afina as tintas a usar. Procede também à colocação de vidros.

Planificador. — É o trabalhador que colabora com o seu superior hierárquico directo na definição dos programas de conservação. Procede à utilização dos vários quadros de planeamento e faz o acompanhamento da execução dos mesmos. Prepara elementos estatísticos e documentais necessários à actualização das políticas de planeamento.

Planificador auxiliar. — É o trabalhador que colabora na actualização dos vários quadros de planeamento. Colabora com o planificador na verificação da disponibilidade dos meios necessários aos trabalhos, emite toda a documentação necessária à sua realização e colabora na recolha de elementos que permitam a obtenção de dados estatísticos para a actualização das políticas de planeamento.

Planificador principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução de tarefas mais complexas no âmbito da planificação. Colabora com o preparador de trabalho na preparação de trabalhos menos qualificados.

Planificador qualificado. — É o trabalhador que, oriundo da categoria profissional de planificador principal, executa as tarefas mais qualificadas no âmbito da sua área de actividade. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico, pode chefiar, coordenando e controlando tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade. Colabora com o preparador de trabalho na preparação de trabalhos de maior qualificação.

Praticante de laboratório, metalúrgico, mecânico e aparelhos de precisão. — É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva nos trabalhos e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

Pré-oficial electricista e construção civil do 1.º ou 2.º ano. — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

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

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que desenvolve um conjunto de acções tendentes à correcta definição da utilização de métodos e processos, meios humanos e materiais, por forma a minimizar o tempo de imobilização dos equipamentos e melhorar a qualidade dos trabalhos; estuda os equipamentos, por forma a definir as operações a efectuar, bem como a periodicidade, com vista a garantir o bom funcionamento dos mesmos; estabelece fichas de diagnóstico para pesquisa de avarias e reparações standardizadas; estabelece métodos e processos de trabalho e estima necessidades de mão-de-obra para o realizar (em quantidade e qualificação); afecta aos trabalhos a realizar materiais específicos, sobressalentes e ferramentas especiais; faz o acompanhamento da evolução do estado dos equipamentos e do desenvolvimento dos trabalhos preparados, introduzindo, sempre que necessário, as alterações convenientes; decide sobre o que deverá ser preparado e qual o respectivo grau de detalhe; colabora no cálculo de custos de conservação; elabora as listas de sobressalentes por equipamento e colabora na sua recepção.

Preparador de trabalho auxiliar. — É o trabalhador que vela pela permanente existência em armazém dos sobressalentes e dos materiais necessários, de acordo com as especificações definidas, através de um controlo sistemático de consumos e dos conhecimentos dos parâmetros de gestão. Assegura a existência em armazém de todos os sobressalentes e materiais indicados nas listas para cada equipamento e colabora com o fiel de armazém na identificação, especificação e codificação dos sobressalentes e materiais. Em colaboração com os preparadores de trabalho, procede ao cálculo dos parâmetros da gestão, tendo em conta a importância do equipamento, prazo de entrega e origem dos fornecedores. Mantém-se ao corrente dos processos de aquisição de materiais e sobressalentes e assegura-se de que as requisições efectuadas apresentam as características requere-

ridas. Informa os preparadores e planificadores da chegada de materiais e sobressalentes que não havia em *stock*. Procede à análise periódica do ficheiro de sobressalentes e informa superiormente sobre consumos anormais de materiais ou sobressalentes. Colabora com o preparador nas preparações dos trabalhos menos qualificados.

Preparador de trabalho principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que lhe permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da preparação do trabalho. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de preparação bem determinados.

Preparador de trabalho qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de preparador de trabalho principal, que assegura a execução, coordenação e chefia de trabalhos de preparação que envolvam, simultaneamente, as actividades de mecânica, electricidade, instrumentos e civil.

Programador de aplicações. — É o trabalhador que desenvolve logicamente, codifica, prepara os dados para testes, testa e corrige os programas, com base nas especificações transmitidas de acordo com as normas em vigor. Documenta adequadamente o trabalho produzido. Quando principal, pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalho de análise orgânica e programação bem determinados.

Programador de aplicações estagiário. — É o trabalhador que desempenha as funções de programador de aplicações sob a supervisão de um programador.

Programador de aplicações principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da programação e análise orgânica de aplicações informáticas. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de análise orgânica e programação bem determinados.

Programador de aplicações qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria de programador de aplicações principal, capaz de desempenhar indistintamente as tarefas mais complexas no âmbito da programação e análise orgânica de aplicações informáticas. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia.

Recepcionista de armazém. — É o trabalhador que faz a recepção quantitativa das matérias-primas, materiais e demais aquisições que sejam técnica e administrativamente recepcionáveis, identifica e codifica os produtos e procede à rejeição dos que não obedecem aos requisitos contratuais. Pode desempenhar eventualmente a função de fiel de armazém.

Recepcionista de materiais. — É o trabalhador que faz a recepção quantitativa e qualitativa de mercadorias que sejam técnica e administrativamente recepcionáveis, avaliando-as de acordo com as especificações em vigor. Realiza os respectivos registos e demais documentação

de controlo, identificando e codificando as mercadorias, e procedendo à rejeição das que não obedecem aos requisitos contratuais. Utiliza, quando necessário, meios informáticos para desempenho das suas actividades.

Rectificador mecânico. — É o trabalhador que opera uma máquina de rectificar e executa todos os trabalhos de rectificação de peças, trabalhando por desenho, peça modelo ou instruções que lhe forem fornecidas; prepara a máquina e, se necessário, a ferramenta que utiliza.

Secretário(a) de direcção ou administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da Empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas de reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Serralheiro em plásticos. — É o trabalhador que executa, repara, modifica ou monta equipamento diverso, constituído fundamentalmente de material plástico. Executa tarefas complementares, como travagem de peças, cortes, colagens, moldagens, revestimentos, aquecimentos a maçarico e soldadura em materiais plásticos.

Soldador. — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas pelo processo aluminotérmico, de electroarco, oxi-acetilénico e ou argon ou aplicando solda a baixo ponto de fusão. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas e semiautomáticas, procedem à soldadura ou enchimento e revestimento metálicos ou metalizados de superfícies de peças.

Técnico administrativo/industrial. — É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalho.

Técnico analista de laboratório. — É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos, com vista a determinar e controlar a composição dos produtos ou matérias-primas, respectivas propriedades e utilizações possíveis. Compila e prepara elementos necessários à utilização das análises e ensaios,

fazendo o processamento dos resultados obtidos, executando cálculos técnicos. Recolhe amostras apoiando tecnicamente os postos de controlo fabris. Quando dos graus IV e V, colabora na elaboração de estudos de processo, acompanhando experiências a nível fabril. Realiza experiências laboratoriais complementares das experiências fabris ou integradas em estudos processuais de índole laboratorial. Pode coordenar o serviço de outros profissionais, que poderá chefiar, quando dos graus IV e V.

Técnico auxiliar altamente qualificado. — (Definição de funções idêntica à de técnico administrativo/industrial.)

Técnico de conservação civil. — É o oficial de conservação civil que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade: pedreiro; decapador/pintor; carpinteiro (toscos e ou limpos); montador de andaimes. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar, quando dos graus IV e V.

Técnico de conservação eléctrica. — É o oficial de conservação eléctrica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade: oficial electricista (baixa e alta tensão, bobinador e auto); técnico de electrónica; técnico de instrumentação (electrónica e pneumática); técnico de telecomunicações. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar, quando especializado ou principal.

Técnico de conservação mecânica. — É o oficial da conservação mecânica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade, assegurando, sempre que necessário, funções de lubrificação e montagem de andaimes: serralheiro (mecânico, civil ou plásticos); soldador; rectificador, torneiro, fresador; mecânico auto; técnico de óleo-hidráulica. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar, quando especializado ou principal.

Técnico de controlo e potência. — É o técnico de conservação, oriundo da categoria profissional de técnico de manutenção, grau V, que, para além de continuar a desempenhar as funções inerentes à sua anterior categoria, detecta e procede à reparação de avarias de natureza multidisciplinar (eléctrica, instrumentos, electrónica, óleo-hidráulica e telecomunicações).

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias em aparelhagem electrónica industrial e de controlo analítico, na fábrica ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

Técnico especialista (electrónica/óleo-hidráulica/telecomunicações/instrumentação). — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da sua especialidade. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos bem determinados.

Técnico ferramenteiro. — É o trabalhador que acompanha a evolução das ferramentas em uso na Empresa, propondo a sua substituição com o objectivo de melhorar a produtividade da mão-de-obra. Dirige e coordena a actividade do pessoal adstrito à ferramentaria.

Técnico industrial de processo. — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, coordena e planifica as actividades de um sector produtivo, assegurando o cumprimento qualitativo e quantitativo dos programas de produção e objectivos fixados superiormente. Coordena, controla e dirige os profissionais do sector nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

Técnico de instrumentação e controlo industrial. — É o trabalhador que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias em instrumentos electrónicos, eléctricos, pneumáticos, hidráulicos e servomecânicos de medida, protecção e controlo industrial na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

Técnico de manutenção. — É o trabalhador que desenvolve acções de manutenção nas áreas eléctrica, electrónica, instrumentação, mecânica, óleo-hidráulica e telecomunicações. Executa peças e faz montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, detecção e reparação de avarias e conservação de equipamentos eléctricos, electrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos e plásticos. Guia-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas e utiliza máquinas, ferramentas e outros aparelhos adequados ao seu trabalho. Sempre que necessário, colabora com os trabalhos da produção e assegura funções de lubrificação, montagem de acessos, isolamentos e limpeza após execução dos trabalhos. De acordo com a sua formação/especialização desempenha, indistintamente, várias funções consoante o seu nível de responsabilidade. Assim:

Manutenção eléctrica/instrumentação:

Electricidade (alta tensão e baixa tensão);
Electrónica;
Instrumentação (electrónica e pneumática);
Telecomunicações;

Manutenção mecânica:

Serralharia (mecânica, civil e plásticos);
Soldadura;
Máquinas e ferramentas;
Mecânica de viaturas;
Óleo-hidráulica.

Quando necessário, coordena ou chefia equipas pluridisciplinares.

Técnico principal (electrónica/óleo-hidráulica/telecomunicações/instrumentação). — É o trabalhador que concebe, estuda, instala, utiliza, substitui e conserva sistemas, equipamentos e aparelhagens no âmbito da sua especialização. Pode chefiar outros profissionais de qualificação inferior.

Técnico de óleo-hidráulica. — É o trabalhador que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio,

conservação, detecção e reparação de avarias em equipamentos óleo-hidráulicos, na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

Técnico superior dos graus I e II. — É o trabalhador que exerce funções menos qualificadas da sua especialidade. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

- a) De uma forma geral, presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade dentro da Empresa, actuando segundo instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informações e instruções complementares, utiliza os elementos de consulta conhecidos e experiências disponíveis na Empresa ou a ela acessíveis;
- b) Quando do grau II, poderá coordenar e orientar trabalhadores de qualificação inferior à sua, ou realizar estudos e proceder à análise dos respectivos resultados;
- c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos terão uma amplitude e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhe-ão claramente delimitados do ponto de vista de eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da Empresa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

Técnico superior do grau III. — É o trabalhador cuja formação de base se alargou e consolidou através do exercício de actividade profissional relevante durante um período limite de tempo. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Toma decisões autónomas e actua por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- b) Pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores ou actuar como assistente de profissionais mais qualificados na chefia de estruturas de maior dimensão, desde que na mesma não se incluam profissionais de qualificação superior à sua;
- c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos implicam capacidade técnica evolutiva e ou envolvem a coordenação de factores ou actividades diversificadas no âmbito do seu próprio domínio de actividade;
- d) As decisões tomadas e soluções propostas fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados serão necessariamente remetidas para os níveis competentes de decisão quando tenham implicações potencialmente importantes a nível das políticas gerais e sectoriais da Empresa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu exterior.

Técnico superior do grau IV. — É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular

de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas, para além da correspondente à sua formação base. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da Empresa. Fundamenta propostas de actuação para decisão superior, quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;
- b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da Empresa desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;
- c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes, e ou a coordenação de factores ou actividades de tipo e natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria Empresa.

Técnico superior do grau V. — É o trabalhador detentor de sólida formação num campo de actividade especializado, complexo e importante para o funcionamento ou economia da Empresa e também aquele cuja formação e currículo profissional lhe permite assumir importantes responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da actividade empresarial. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

- a) Dispõe de ampla autonomia de julgamento e iniciativa no quadro das políticas e objectivos da(s) respectiva(s) área(s) de actividade da Empresa em cuja definição participa e por cuja execução é responsável;
- b) Como gestor, chefia, coordena e controla um conjunto complexo de unidades estruturais cuja actividade tem incidência sensível no funcionamento, posição externa e resultados da Empresa, podendo participar na definição das suas políticas gerais, incluindo a política salarial;
- c) Como técnico ou especialista dedica-se ao estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns. Apresenta soluções tecnicamente avançadas e valiosas do ponto de vista económico-estratégico da Empresa.

Técnico superior do grau VI. — É o trabalhador que, pela sua formação, currículo profissional e capacidade pessoal, atingiu, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de actividade dentro da Empresa, as mais

elevadas responsabilidades e grau de autonomia. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe do máximo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionados pela observância das políticas gerais da Empresa, em cuja definição vivamente participa, e pela acção dos corpos gerentes ou dos seus representantes exclusivos;
- b) Como gestor, chefia, coordena e controla a actividade de múltiplas unidades estruturais da Empresa numa das suas grandes áreas de gestão, ou em várias delas, tomando decisões fundamentais de carácter estratégico com implicações directas e importantes no funcionamento, posição exterior e resultados da Empresa;
- c) Como técnico ou especialista dedica-se ao estudo, investigação e solução de questões complexas altamente especializadas ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções originais, de elevado alcance técnico, económico ou estratégico.

Técnico de telecomunicações. — É o trabalhador que desenvolve acções de montagem, ensaio, calibragem, conservação, detecção e reparação de avarias em aparelhos de telecomunicações e de telessinalização na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

Telefonista-recepcionista. — É o trabalhador que, além de ter a seu cargo o serviço de telefonemas do e para o exterior, recebe, anuncia e informa os visitantes. Quando necessário, executa, complementarmente, trabalho de dactilografia e outros afins.

Tirocinante de desenho. — É o trabalhador que, ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso na categoria imediatamente superior. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos específicos, executa trabalhos simples de desenho coadjuvando os profissionais de desenho mais qualificados.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que opera com um torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo; executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peças modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Ocasionalmente faz torneamentos com rectificadoras ou nas instalações fabris.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que limpa e arruma as salas, corredores e outras dependências da Empresa, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações, nomeadamente lavagem de roupa e louça.

Trabalhador não especializado. — É o trabalhador que exerce funções diversas simples e indiferenciadas e normalmente não especificadas. Integram-se neste grupo, nomeadamente, os trabalhadores que se ocupam da limpeza dos locais de trabalho e exercem funções de movimentação, arrumação, cargas e descargas de materiais que não impliquem a condução de veículos semoventes. Trabalha nas instalações fabris, obras, areeiros ou em outro local que se justifique a sua presença.

Verificador de equipamentos. — É o trabalhador que, em colaboração com a manutenção preventiva e mediante programas preestabelecidos, recolhe, regista e interpreta dados respeitantes às condições de funcionamento do equipamento.

Verificador de equipamentos principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da verificação de equipamentos. Colabora directamente com o seu superior na elaboração de programas respeitantes ao funcionamento dos equipamentos. Pode coordenar o trabalho de outros trabalhadores da sua área profissional e de qualificação inferior sem chefear.

ANEXO II

Condições específicas

Princípios gerais sobre carreiras profissionais de progressão não automática e avaliação de desempenho

1 — As carreiras profissionais criadas ou a criar pela Empresa para os grupos profissionais não abrangidos pelas carreiras automáticas previstas neste anexo deverão, em princípio, obedecer às seguintes regras básicas, sem prejuízo de situações que justifiquem tratamento diferente, nomeadamente as já regulamentadas pelo presente AE.

1.1 — São condições necessárias à progressão na carreira profissional:

- a) A permanência mínima de três e máxima de cinco anos na categoria inferior;
- b) A obtenção de mérito profissional em processo de avaliação de desempenho;
- c) Capacidade para desempenhar as tarefas ou assumir as responsabilidades correspondentes às novas funções/nível de carreira.

1.2 — O acesso nas carreiras poderá prever condições de formação básica e formação profissional, mediante frequência, com aproveitamento, das acções de formação adequadas.

2 — Os profissionais em aprendizagem ascenderão automaticamente ao primeiro nível da respectiva carreira, não podendo a permanência em cada nível de aprendizagem ter duração superior a um ano.

3 — A avaliação de desempenho instituída na Empresa é um sistema de notação profissional que consiste na recolha contínua de informação sobre a actualização profissional do avaliado durante o período a que a avaliação se reporta.

3.1 — A avaliação terá periodicidade anual e abrangerá todos os trabalhadores da Empresa, sendo realizada, em princípio, no 1.º trimestre de cada ano.

3.2 — A avaliação será realizada pela hierarquia que enquadrar o trabalhador, sendo o processo sustentado em manual de avaliação, previamente divulgado, do qual constarão os critérios e factores de avaliação.

3.3 — Os resultados da avaliação serão sempre comunicados ao trabalhador pela hierarquia competente.

3.4 — Os processos de avaliação deverão prever obrigatoriamente mecanismos de reclamação, nomeadamente instâncias e prazos de recurso, sendo garantido a cada trabalhador o acesso aos elementos que serviram de base à avaliação.

Condições únicas de promoção na carreira profissional

1 — Os trabalhadores com mais de três anos nas categorias profissionais abaixo indicadas, excepto aquelas indicadas com menor tempo de permanência, poderão ascender à categoria imediatamente superior após aprovação em avaliação de mérito profissional.

2 — A pedido dos profissionais que preencham as condições mínimas acima estabelecidas, poderão ser realizadas provas profissionais complementares da avaliação referida.

3 — A aprovação nestas provas não constitui por si só condição de promoção, sendo, contudo, indicação relevante para a avaliação realizada.

4 — As provas deverão ser realizadas nos meses de Maio/Junho e Novembro/Dezembro de cada ano, devendo os pedidos ser formulados até ao fim dos meses de Fevereiro e Agosto, respectivamente.

5 — Se, por motivos devidamente justificados, o trabalhador não puder comparecer à prova profissional já marcada, esta transitará para a época de provas imediata.

6 — Na impossibilidade por parte da Empresa de realizar as provas profissionais na época determinada pelo pedido de inscrição do trabalhador, estas serão realizadas no período seguinte, produzindo efeitos a eventual promoção 30 dias após o último dia da época em que se deveria ter realizado a prova.

7 — As eventuais promoções decorrentes da avaliação de mérito, complementada com provas profissionais, produzirão efeitos 30 dias após a realização da respectiva prova.

8 — Cada candidato só poderá ser submetido a provas com o intervalo mínimo de dois anos, contados a partir da data da realização da prova.

9 — Incluem-se neste regime as seguintes categorias profissionais:

Analista de 1.^a;
Analista principal;
Controlador industrial de 1.^a;
Controlador industrial de 2.^a;
Desenhador de execução do grau I;
Fiel de 1.^a;
Fiel principal;
Oficial da construção civil de 1.^a;
Oficial electricista de 1.^a;
Oficial electricista principal;
Oficial metalúrgico de 1.^a;
Oficial metalúrgico principal;
Planificador auxiliar (dois anos);
Preparador de trabalho auxiliar (dois anos);
Preparador de trabalho dos graus I e II (mecânica/eléctrica);
Recepcionista de materiais de 1.^a;
Recepcionista de materiais de 2.^a;
Recepcionista de materiais de 3.^a (dois anos);
Recepcionista de materiais principal;
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.^a;

Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.^a (dois anos);
Técnico especialista de instrumentação;
Verificador de equipamentos.

A) Ajudante e ajudante de processo

1 — Os ajudantes e os ajudantes de processo com mais de três anos de exercício de função e mérito no seu desempenho poderão ascender ao grupo de enquadramento imediatamente superior.

2 — Os ajudantes de processo que cumpram os pressupostos acima estabelecidos e que demonstrem reconhecidas qualificações e potencialidades para operadores de processo poderão ter acesso ao respectivo plano de carreira pelo seu primeiro nível.

B) Assistente administrativo

I — Admissão

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades administrativas.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.^o ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira

5 — O plano de carreira de assistente administrativo compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

- Possuir habilitações escolares do 3.^o ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;
- Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;
- Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Grupos de enquadramento	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
7	Assistente administrativo do grau V	—
8	Assistente administrativo do grau IV	5
9	Assistente administrativo do grau III	3
10	Assistente administrativo do grau II	3
11	Assistente administrativo do grau I	2
12	Assistente administrativo estagiário do 2. ^o ano	1
13	Assistente administrativo estagiário do 1. ^o ano	1

IV — Densidades

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos graus IV e V, observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau V — 25 %;
Graus IV e V — 50 %.

C) Bombeiros

Os bombeiros com mais de três anos de exercício de função e mérito profissional no seu desempenho poderão ascender ao grupo imediatamente superior.

D) Fiel de armazém

I — Admissão

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades de aprovisionamento.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Progressão na carreira

3 — O plano de carreira de fiel de armazém compreende quatro níveis de progressão.

4 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Grupos de enquadramento	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
9	Fiel de armazém qualificado	—
10	Fiel de armazém principal	5
11	Fiel de armazém de 1.ª	3
12	Fiel de armazém de 2.ª	3

III — Densidades

5 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos níveis principal e qualificado observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Qualificado — 10 %;
Principal e qualificado — 25 %.

E) Operador industrial

I — Admissão

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades de produção, pasta, papel e energia.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de um ano.

III — Progressão na carreira

5 — O plano de carreira de operador industrial compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Desempenhar duas ou três funções da sua área de actividade referidas na descrição de funções. Para os níveis de qualificado e extra é exigido o desempenho de todas as funções da sua área de actividade;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Grupos de enquadramento	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
7	Operador de processo extra	—
8	Operador de processo qualificado . . .	5
9	Operador de processo principal	4
10	Operador de processo de 1.ª	3
11	Operador de processo de 2.ª	3
12	Operador de processo de 3.ª	2
13	Operador de processo estagiário	1

IV — Densidades

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos níveis de qualificado e extra observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Extra — 10 %;
Qualificado e extra — 25 %.

V — Condições específicas e únicas dos trabalhadores condutores de geradores de vapor

8 — Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho, designadamente nos aspectos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de:

Pressões normais;
Vibrações;
Radiações térmicas;
Mudanças térmicas intermitentes;
Ausência de iluminação solar;
Frequentes deslocações entre os diversos pisos do edifício das caldeiras.

9 — Nestes termos e em virtude das características muito especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

- a) O prémio será atribuído por cada hora efectiva de trabalho, aos trabalhadores directa e permanentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e de equipamentos auxiliares dos mesmos, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, e abrange as seguintes categorias profissionais:
Encarregado de turno da central;
Operador industrial (área/actividade energia);
- b) O prémio terá o valor horário de 99\$ e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efectivamente prestadas;
- c) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

F) Técnico administrativo/industrial

I — Admissão e período experimental

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, projecto, processo, produção, conservação, administração, comercial, recursos humanos, organização e informática.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- a) Idade mínima — a exigida na lei;
- b) Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, via profissionalizante, sendo condição preferencial para a admissão o nível de bacharelato.

3 — O período experimental destes profissionais é o previsto neste acordo.

II — Progressão na carreira

4 — Consideram-se quatro níveis de responsabilidade e de enquadramento desta categoria profissional.

5 — O acesso aos quatro níveis de responsabilidade dependerá, tendo por base os respectivos perfis de caracterização, da existência cumulativa das seguintes condições:

Mérito profissional no desempenho da função;
Potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

G) Técnico analista de laboratório

I — Admissão

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades laboratoriais.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- a) Idade mínima — a exigida na lei;
- b) Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira

5 — O plano de carreira de técnico analista de laboratório compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Grupos de enquadramento	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
7	Técnico analista de laboratório do grau V	—
8	Técnico analista de laboratório do grau IV	5
9	Técnico analista de laboratório do grau III	3
10	Técnico analista de laboratório do grau II	3
11	Técnico analista de laboratório do grau I	2
12	Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano	1
13	Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano	1

IV — Densidades

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos graus IV e V, observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau V — 25 %;
Graus IV e V — 50 %.

H) Técnico de manutenção

I — Admissão

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização na actividade de manutenção mecânica e ou eléctrica.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira

5 — O plano da carreira de técnico de manutenção compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Desempenhar duas ou três especialidades referidas da definição de funções de acordo com a sua área de actividade. Para os graus IV e V é exigido o desempenho de três especialidades;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Grupos de enquadramento	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
7	Técnico de manutenção do grau V	—
8	Técnico de manutenção do grau IV	5
9	Técnico de manutenção do grau III	3
10	Técnico de manutenção do grau II	3
11	Técnico de manutenção do grau I	3
12	Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano	1
13	Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano	1

IV — Densidades

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos graus IV e V, observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau V — 25 %
Graus IV e V — 50 %

V — Deontologia profissional

8 — Os técnicos de manutenção das actividades eléctrica/instrumentação terão sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.

9 — Estes trabalhadores podem também recusar obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado.

10 — Sempre que, no exercício da sua profissão, estes trabalhadores corram riscos de electrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.

11 — Os técnicos de manutenção das actividades eléctrica/instrumentação obrigam-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na Empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

D) Técnicos de conservação mecânica, eléctrica e civil

I — Integração na carreira

1 — Os planos de carreira de técnicos de conservação mecânica, eléctrica e civil compreendem quatro níveis de progressão.

2 — A integração na carreira far-se-á pelo nível de enquadramento imediatamente superior ao que o trabalhador possui, dependendo das habilitações escolares, experiência e mérito profissional.

3 — Desta integração não poderá resultar a ascensão para mais do que o nível de enquadramento imediatamente superior.

4 — É condição necessária para a integração na carreira o desempenho de duas das funções referidas na definição de funções de cada uma das categorias profissionais.

5 — Os tempos mínimos de experiência profissional exigidos para a integração dependem das habilitações escolares e são os seguintes:

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)	9.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)
Mecânica/eléctrica		
Técnico principal	12	10
Técnico especializado	9	8
Técnico de 1.ª	6	5
Técnico de 2.ª	3	2

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)	9.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)
Civil		
Técnico especializado	9	8
Técnico de 1.ª	6	5
Técnico de 2.ª	3	2

II — Progressão na carreira

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa da verificação de mérito profissional no desempenho da função, potencial para desempenho de funções superiores e do cumprimento dos tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)	9.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)
Mecânica/eléctrica		
Técnico principal	—	—
Técnico especializado	4	3
Técnico de 1.ª	4	3
Técnico de 2.ª	3	2
Civil		
Técnico principal	—	—
Técnico especializado	4	3
Técnico de 1.ª	4	3
Técnico de 2.ª	3	2

III — Densidades

7 — O número de profissionais que poderá integrar cada um dos planos de carreira não deverá exceder a percentagem de 15% do efectivo existente para estas áreas de actividade.

J) Técnico superior

I — Admissão e período experimental

1 — Neste grupo estão integrados os profissionais de formação académica superior, licenciatura, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, nomeadamente universidades e institutos superiores.

2 — Na admissão dos trabalhadores integrados neste grupo será sempre exigido diploma ou documento equivalente e carteira profissional, quando exigido por lei.

3 — O período experimental destes trabalhadores é o previsto neste acordo.

II — Progressão na carreira

4 — O plano de carreira de técnico superior compreende seis níveis de responsabilidade e enquadramento.

5 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Mérito profissional no desempenho da função;
Potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

6 — O técnico superior do grau I poderá passar ao grau II após um ano de permanência naquela categoria.

III — Funções

7 — As funções destes profissionais serão as correspondentes aos diversos níveis.

8 — Enquadram-se neste grupo de técnicos superiores os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, engenharia, economia/finanças, jurídica, recursos humanos, organização, informática e comercial.

K) Trabalhadores analistas

I — Admissão

1 — As condições mínimas de admissão de trabalhadores analistas de laboratório são:

- Idade mínima — 18 anos;
- Habilitações mínimas — curso secundário adequado.

II — Promoções e acessos

2 — O analista de 2.ª ingressará na classe imediatamente superior após três anos na categoria, desde que possua as habilitações mínimas acima previstas.

3 — Os preparadores de laboratório que possuam ou venham a possuir o curso secundário adequado acima previsto ingressarão, após quatro meses de estágio, na categoria profissional de analista de 2.ª, continuando a assegurar as funções próprias de preparador de laboratório.

L) Trabalhadores da construção civil

I — Admissão

1 — A carreira dos profissionais da construção civil inicia-se pela categoria de pré-oficial de 2.ª. As condições de admissão de trabalhadores da construção civil são:

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações mínimas exigidas por lei.

II — Promoções e acessos

3 — Os pré-oficiais serão promovidos à categoria de oficial de 2.ª logo que completem dois anos de permanência naquela categoria.

4 — Os oficiais de 2.ª serão promovidos à categoria de oficiais de 1.ª logo que completem três anos de permanência naquela categoria.

5 — Após três anos de permanência na categoria o trabalhador não especializado poderá requerer à Empresa exame de ingresso em profissão por ele indicada.

6 — Se for aprovado, o trabalhador não especializado será classificado como pré-oficial.

7 — O trabalhador não especializado aprovado continuará, contudo, a exercer funções de trabalhador não especializado enquanto não houver vaga na profissão para que foi aprovado.

III — Densidades e dotações mínimas

8 — Em cada profissão o número de oficiais de 1.^a não pode ser inferior a 50% do número de oficiais de 2.^a devendo, porém, haver sempre um oficial de 1.^a

9 — O número de pré-oficiais em cada profissão não poderá ser superior ao número de oficiais que nela existem.

M) Trabalhadores electricistas

I — Admissão

1 — A carreira dos profissionais electricistas inicia-se pela categoria de pré-oficial.

2 — As condições de admissão de trabalhadores electricistas são:

- a) Idade mínimas — a exigida na lei;
- b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

3 — Só poderão ser admitidos ao serviço da Empresa os oficiais electricistas que sejam portadores da respectiva carteira profissional devidamente legalizada.

II — Promoções e acessos

4 — Os pré-oficiais serão promovidos após dois períodos de um ano.

5 — a) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.^o ano os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.^o grau de torpedeiro electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica.

b) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.^o ano os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra.

6 — Os oficiais de 2.^a serão promovidos à categoria de oficial de 1.^a após dois anos de permanência naquela categoria.

III — Densidades e dotações mínimas

7 — O número de pré-oficiais não poderá ser superior ao número de oficiais.

8 — Havendo ao serviço 5 oficiais, 1 será classificado como encarregado. Se houver 15 oficiais, haverá 2 encarregados. Se o número de oficiais for superior a 15, haverá mais 1 encarregado por cada grupo de 15.

IV — Deontologia profissional

9 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.

10 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de supe-

rior habilitado com carteira profissional, engenheiro técnico do ramo electrotécnico.

11 — Sempre que no exercício da sua profissão de electricista o trabalhador corra riscos de electrocussão, não pode trabalhar sem ser acompanhado por outro oficial.

N) Trabalhadores de enfermagem

I — Promoções e acessos

1 — Os enfermeiros habilitados com o curso de enfermagem geral e com cinco anos de permanência na função deverão ser sujeitos a avaliação de mérito profissional com vista à promoção a enfermeiros especialistas, cuja concretização dependerá ainda de proposta do médico do trabalho da Empresa.

II — Densidades e dotações mínimas

2 — A Empresa manterá 1 enfermeiro de serviço por cada grupo, ou fracção, de 500 trabalhadores em laboração simultânea, seja em horário normal, seja em turnos rotativos.

3 — Haverá obrigatoriamente um enfermeiro-coordenador sempre que, por cada local de trabalho, haja ao serviço três ou mais profissionais em regime de horário normal ou cinco ou mais em regime de turnos ou misto.

O) Trabalhadores fogueiros

I — Admissão

Condições fixadas na regulamentação da profissão de fogueiro.

II — Condições específicas e únicas dos trabalhadores condutores de geradores de vapor

1 — Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor, quando localizadas no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho, designadamente nos aspectos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de:

- Pressões normais;
- Vibrações;
- Radiações térmicas;
- Mudanças térmicas intermitentes;
- Ausência de iluminação solar;
- Frequentes deslocações entre os diversos pisos de edifício das caldeiras.

2 — Nestes termos, e em virtude das características muito especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

- a) O prémio será atribuído por cada hora efectiva de trabalho aos trabalhadores directa e permanentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e de equipamentos auxiliares dos mesmos, quando localizados no interior dos

compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, e abrange as seguintes categorias profissionais:

Encarregado geral fabril (serviço de energia);
Encarregado de turno fabril (serviço de energia);
Operador de processo principal (serviço de energia);
Fogoeiro de 1.^a (operador de caldeiras de recuperação);
Fogoeiro de 1.^a (operador de caldeiras convencionais);
Operador turbo-alternador e quadros;
Operador de processo de 1.^a (serviço de energia);
Operador de evaporação, oxidação e *stripping* de condensados;
Operador de tratamento de águas e bombagem;
Operador de processo de 2.^a;
Ajudante de fogoeiro (tanque de *smelt*);
Operador de tratamento de efluentes;
Operador de processo de 3.^a;
Sub-operador da central (ajudante de fogoeiro);

b) O prémio terá o valor horário de 99\$ e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês, proporcionalmente às horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mês;

c) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

III — Promoções e acessos

3 — Ascendem a operador qualificado os condutores de caldeiras de recuperação ou os operadores de turbo-alternador e quadros que, sendo fogoeiros de 1.^a, solicitem a sua reclassificação, sendo submetidos à realização de provas de aptidão para o desempenho das referidas funções acompanhada de declaração em que aceita assegurar qualquer das funções acima referidas, de acordo com as necessidades de serviço e nos termos deste acordo.

4 — A Empresa obriga-se a promover a formação necessária aos operadores referidos no n.º 1 desde que o desejem e que se habilitem a desempenhar as funções necessárias à promoção.

5 — No prazo de 60 dias após a formulação, junto da Empresa, por parte dos trabalhadores interessados do pedido de realização de provas de aptidão previstas no n.º 1, aquela marcará a data das mesmas, que se efectivarão nos 30 dias subsequentes, devendo a promoção efectivar-se nos 30 dias seguintes à aprovação das provas.

P) Trabalhadores metalúrgicos

I — Admissão

1 — A carreira dos profissionais metalúrgicos inicia-se pela categoria de praticante de metalúrgico.

2 — As condições de admissão de trabalhadores metalúrgicos são:

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações mínimas exigidas por lei.

II — Promoções e acessos

3 — Os praticantes metalúrgicos ao fim de um ano ascenderão ao grupo de enquadramento superior. Após dois anos ascenderão à categoria de oficial de 2.^a

4 — Os oficiais de 2.^a que completem quatro anos de permanência na Empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão superior.

5 — Os ferramenteiros ou entregadores de ferramentas com mais de três anos no exercício de funções e mérito profissional no seu desempenho poderão ascender ao grupo imediatamente superior.

III — Densidades e dotações mínimas

6 — Relativamente, aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão, serão observadas em cada centro e unidade fabril as proporções mínimas constantes do seguinte quadro de densidades:

Número de trabalhadores	Escalões		
	De 1. ^a	De 2. ^a	Praticantes
1	—	1	—
2	1	—	1
3	1	1	1
4	1	2	1
5	1	3	1
6	1	3	2
7	2	3	2
8	3	3	2
9	3	4	2
10	3	5	2

7 — Quando o número de trabalhadores seja superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos das proporções estabelecidas no número anterior.

8 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas no número anterior.

9 — O número de oficiais qualificados e principais acresce ao número total de oficiais para efeitos de quadro de densidades, sendo considerados como oficiais de 1.^a

10 — As proporções fixadas nesta secção podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de trabalhadores.

11 — No caso de, por aplicação do quadro de densidades, haver lugar a promoção, esta far-se-á com base no mérito profissional, habilitação escolar e antiguidade do trabalhador.

Q) Trabalhadores rodoviários e de garagens

I — Admissão

1 — A idade mínima de admissão para a categoria de motorista é de 21 anos.

2 — Para motorista é exigida a carta de condução profissional.

3 — As habilitações escolares mínimas são as legalmente exigidas.

II — Horário de trabalho

4 — Os motoristas terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se as alterações de qualquer destes regimes nos termos da lei. O registo de trabalho efectuado será feito em livretes individuais.

5 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

6 — Se, por motivo de serviço inadiável, o trabalhador não puder tomar a sua refeição dentro do horário fixado no número anterior, o tempo de refeição ser-lhe-á pago como trabalho suplementar.

7 — Após o regresso ao local de trabalho, se ainda não tiver tomado a sua refeição, será concedido ao trabalhador o tempo necessário, até ao limite máximo de uma hora, para a tomar dentro do horário normal de trabalho.

R) Trabalhadores técnicos de desenho

I — Admissão

1 — As condições de admissão para os trabalhadores com vista ao exercício das funções incluídas neste grupo são as seguintes:

- a) Curso secundário unificado/geral (mecânica, electricidade, construção civil ou artes visuais), que ingressam em tirocinante de desenho pelo período de dois anos (1.º e 2.º anos), findo o qual passam a desenhador de execução (grau II-A);
- b) Curso industrial (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso complementar (11.º ano) (nomeadamente mecanotecnica, electrotecnia, construção civil ou artes gráficas), que ingressam em desenhador de execução (grau II-A);
- c) Para os arquivistas técnicos a habilitação é o ciclo preparatório ou curso secundário unificado/geral e a idade mínima de 18 anos;
- d) Para os operadores heliográficos a habilitação é o ensino primário ou o ciclo preparatório e a idade mínima de 18 anos.

II — Promoções e acessos

2 — Na categoria de desenhador de execução o acesso do grau II-A ao grau II-B e deste ao grau I dá-se automaticamente logo que o trabalhador complete três anos de grau.

3 — Os operadores heliográficos terão acesso ao grau I após permanência mínima de três anos de desempenho de funções na categoria de grau II e aprovação em avaliação de mérito profissional.

S) Trabalhadores técnicos de instrumentação

I — Admissão

1 — É exigido como habilitações mínimas o curso industrial de electricidade ou equivalente. Para a profissão de mecânico de aparelhos de precisão e técnico de óleo-hidráulica é exigida como habilitação mínima o curso industrial de serralheiro ou equivalente.

2 — São condições preferenciais cursos de especialidade designadamente o curso complementar de electricidade e o de electromecânica da escola de Paço de Arcos.

II — Promoções e acessos

3 — Os tirocinantes do 2.º ano ascenderão a técnicos estagiários após a aprovação em avaliação de mérito profissional a realizar até um ano de permanência na categoria.

4 — Os técnicos estagiários ingressarão automaticamente na classe imediatamente superior logo que completem um ano de permanência na categoria.

5 — Os praticantes de mecânica de aparelhos de precisão ascenderão à categoria de mecânico de aparelhos de precisão após a aprovação em provas de avaliação de conhecimentos após dois anos de permanência na categoria.

6 — O mecânico de aparelhos de precisão estagiário ingressará automaticamente na classe imediatamente superior logo que complete um ano de permanência na categoria.

7 — O acesso às restantes categorias profissionais resultará da avaliação do mérito profissional do trabalhador, que deverá ser realizada após o tempo mínimo de permanência de três anos em cada uma das categorias previstas no plano de carreira.

III — Deontologia profissional

8 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos tem sempre o direito de recusar o cumprimento de ordens que sejam contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança ou outras situações que ponham em risco a segurança de pessoas e equipamentos.

9 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos não deve obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado dentro da sua especialidade.

10 — Sempre que no exercício da sua função o técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos corra riscos de electrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não pode trabalhar sem que seja acompanhado por outro técnico.

11 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos obriga-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na sua Empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

ANEXO III

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas

Enquadramentos

Grupo 1:

Director de departamento/serviço.
Técnico superior do grau VI.

Grupo 2:

Chefe de departamento.
Técnico superior do grau V.

Grupo 3:

Chefe de serviço I.
Técnico superior do grau IV.

Grupo 4:

Chefe de serviço II.
Encarregado geral fabril.
Programador de aplicações qualificado.
Secretário(a) de direcção ou administração do grau V.
Técnico administrativo/industrial do grau IV.
Técnico auxiliar altamente qualificado.
Técnico industrial de processo qualificado.
Técnico superior do grau III.

Grupo 5:

Chefe de sector administrativo/industrial.
Encarregado fabril I.
Encarregado de turno fabril.
Preparador de trabalho qualificado.
Programador de aplicações principal.
Secretário(a) de direcção ou administração do grau IV.
Técnico administrativo/industrial do grau III.
Técnico industrial de processo de 1.^a
Técnico superior do grau II.

Grupo 6:

Assistente social.
Chefe de secção administrativo/industrial.
Encarregado fabril II.
Enfermeiro-coordenador.
Planificador qualificado.
Preparador de trabalho principal.
Programador de aplicações de 1.^a
Secretário(a) de direcção ou administração do grau III.
Técnico administrativo/industrial do grau II.
Técnico de controlo e potência.
Técnico industrial de processo de 2.^a
Técnico superior do grau I.

Grupo 7:

Assistente administrativo do grau V.
Chefe de turno fabril.
Desenhador projectista.
Enfermeiro especialista.
Operador de computador qualificado.
Operador industrial extra.
Operador de processo extra.
Planificador principal.

Preparador de trabalho do grau I.
Programador de aplicações de 2.^a
Secretário(a) de direcção/administração do grau II.
Técnico administrativo/industrial do grau I.
Técnico de conservação eléctrica principal.
Técnico de conservação mecânica principal.
Técnico principal (electrónica, óleo-hidráulica, telecomunicações e instrumentação).
Técnico analista de laboratório do grau V.
Técnico de manutenção do grau V.
Técnico industrial de processo de 3.^a

Grupo 8:

Analista de laboratório qualificado.
Assistente administrativo do grau IV.
Chefe de equipa de conservação.
Desenhador de execução (grau principal).
Encarregado de protecção contra sinistros/incêndios.
Enfermeiro.
Mecânico de aparelhos de precisão qualificado.
Oficial de conservação qualificado.
Operador de computador principal.
Operador industrial qualificado.
Operador de processo qualificado.
Operador qualificado fogueiro.
Planificador.
Preparador de trabalho do grau II.
Recepcionista de materiais qualificado.
Secretário(a) de direcção/administração do grau I.
Técnico analista de laboratório do grau IV.
Técnico de conservação eléctrica especialista.
Técnico de conservação mecânica especialista.
Técnico especialista (electrónica, óleo-hidráulica, telecomunicações e instrumentação).
Técnico de conservação civil principal.
Técnico de manutenção do grau IV.
Técnico ferramenteiro.

Grupo 9:

Analista de laboratório principal.
Arvorado.
Assistente administrativo do grau III.
Chefe de equipa.
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado.
Desenhador de execução do grau I.
Distribuidor de trabalho.
Electricista principal.
Encarregado.
Fiel de armazém qualificado.
Lubrificador qualificado.
Mecânico de aparelhos de precisão principal.
Motorista (ligeiros e pesados) qualificado.
Oficial metalúrgico principal.
Operador de computador de 1.^a
Operador industrial principal.
Operador de processo principal (a).
Planificador auxiliar.
Preparador de trabalho auxiliar.
Programador de aplicações estagiário.
Recepcionista de materiais principal.
Técnico analista de laboratório do grau III.
Técnico de conservação civil especializado.
Técnico de conservação eléctrica de 1.^a
Técnico de conservação mecânica de 1.^a

Técnico de electrónica de 1.^a
 Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.^a
 Técnico de manutenção do grau III.
 Técnico de óleo-hidráulica de 1.^a
 Técnico de telecomunicações de 1.^a
 Verificador de equipamentos principal.

(a) Inclui:

Fogueiro de 1.^a (operador de caldeira de recuperação).
 Operador de branqueamentos (Cacia, Setúbal).
 Operador de digestor contínuo.
 Operador de máquina de papel.
 Operador de tiragens (Cacia, Setúbal).
 Operador de turbo-alternador e quadros (Setúbal).
 Operador de turbo-alternador e quadros (turbo-grupo quadros e efluentes) (Cacia).

Grupo 10:

Analista de laboratório de 1.^a
 Arquivista técnico do grau I.
 Assistente administrativo do grau II.
 Auxiliar administrativo principal.
 Chefe de guardas.
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal.
 Controlador industrial principal.
 Desenhador de execução do grau II-B.
 Fiel de armazém principal.
 Fogueiro de 1.^a (operador de caldeiras convencionais).
 Lubrificador principal.
 Motorista (ligeiros e pesados) principal.
 Oficial de 1.^a (a).
 Oficial conservação civil principal.
 Operador de computador de 2.^a
 Operador de preparação de madeira.
 Operador de processo de 1.^a (b).
 Operador industrial de 1.^a
 Recepcionista de armazém.
 Recepcionista de materiais de 1.^a
 Técnico analista de laboratório do grau II.
 Técnico de conservação civil de 1.^a
 Técnico de conservação eléctrica de 2.^a
 Técnico de conservação mecânica de 2.^a
 Técnico de electrónica de 2.^a
 Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.^a
 Técnico de óleo-hidráulica de 2.^a
 Técnico de telecomunicações de 2.^a
 Técnico de manutenção do grau II.
 Verificador de equipamentos.

(a) Inclui:

Electricista.
 Electricista auto.
 Fresador mecânico.
 Mecânico de aparelhos de precisão.
 Mecânico de automóveis.
 Rectificador mecânico.
 Serralheiro mecânico.
 Serralheiro plásticos.
 Soldador.
 Torneiro mecânico.

(b) Inclui:

Operador de acabamentos.
 Operador de crivagem (duas linhas).
 Operador de digestor descontinuo.

Operador de evaporação, oxidação e *stripping* de condensados (Cacia).
 Operador de evaporadores.
 Operador de fornos e caustificações.
 Operador de máquina de fundos de sacos (máquina rápida).
 Operador de máquinas de sacos de fundo rectangular.
 Operador de máquina de tubos para sacos.
 Operador de preparação.
 Operador de preparação de produtos químicos.
 Operador de secador de máquina de papel.
 Operador de tiragem (Setúbal).
 Operador de tratamento de águas e bombagem.
 Suboperador de tiragens III e IV.

Grupo 11:

Analista de laboratório de 2.^a
 Assistente administrativo do grau I.
 Arquivista técnico do grau I.
 Auxiliar administrativo de 1.^a
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.^a
 Controlador de fabrico de 1.^a
 Controlador industrial de 1.^a
 Desenhador de execução do grau II-A.
 Fiel de armazém de 1.^a
 Maquinista de locomotiva.
 Motorista (ligeiros e pesados).
 Oficial de 1.^a (a).
 Oficial de 2.^a (b).
 Operador de computador estagiário.
 Operador heliográfico do grau I.
 Operador industrial de 2.^a
 Operador de parque de apara e silos.
 Operador de processo de 2.^a (c).
 Recepcionista de materiais de 2.^a
 Técnico analista de laboratório do grau I.
 Técnico de conservação civil de 2.^a
 Técnico de electrónica estagiário.
 Técnico de instrumentação de controlo industrial estagiário.
 Técnico de manutenção do grau I.
 Técnico de telecomunicações estagiário.
 Técnico de óleo-hidráulica estagiário.
 Telefonista-recepcionista.

(a) Inclui:

Carpinteiro.
 Decapador por jacto.
 Lubrificador.
 Montador de andaimes.
 Pedreiro.
 Pintor de instalações industriais, veículos, máquinas ou móveis.

(b) Inclui:

Electricista.
 Electricista auto.
 Fresador mecânico.
 Mecânico de aparelhos de precisão.
 Mecânico de automóveis.
 Rectificador mecânico.
 Serralheiro mecânico.
 Serralheiro plásticos.
 Soldador.
 Torneiro mecânico.

(c) Inclui:

Ajudante de fogueiro (tanque de Smelt).
 Ajudante de secador de máquina de papel.
 Bobinador.
 Operador de depuração ou preparação de pasta.
 Operador do destrocador e crivagem de aparas.

Operador da linha de acabamentos (tiragem III e IV) (Cacia).
 Operador de recepção e transferência de produtos químicos.
 Operador de tratamento de efluentes.
 Operador de zona húmida da máquina de papel.
 Suboperador de branqueamentos.
 Suboperador de digestor contínuo (lavagem e crivagem).
 Suboperador de forno(s) e caustificação(ões).
 Suboperador de preparação de produtos químicos.
 Suboperador de digestor descontinuo.

Grupo 12:

Assistente administrativo estagiário do 2.º ano.
 Auxiliar administrativo de 2.ª
 Bombeiro.
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.ª
 Condutor de ponte rolante.
 Controlador de fabrico de 2.ª
 Controlador industrial de 2.ª
 Ferramenteiro ou entregador de ferramentas, máquinas ou produtos.
 Fiel de armazém de 2.ª
 Guarda.
 Lubrificador de 2.ª
 Mecânico de aparelhos de precisão.
 Oficial de 2.ª (a).
 Operador industrial de 3.ª
 Operador heliográfico do grau II.
 Operador manual. (Eliminar.)
 Operador de processo de 3.ª (b).
 Pré-oficial electricista do 2.º ano.
 Recepcionista de materiais de 3.ª
 Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano.
 Técnico de conservação civil estagiário do 2.º ano.
 Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano.
 Tirocinante de desenhador do 2.º ano.

(a) Inclui:

Carpinteiro.
 Decapador por jacto.
 Lubrificador.
 Montador de andaimes.
 Pedreiro.
 Pintor de instalações industriais, veículos, máquinas ou móveis.

(b) Inclui:

Operador de balança de máquina de papel.
 Operador de balança e prensa.
 Suboperador da central (ajudante de fogueiro).
 Suboperador de crivagem (duas linhas).
 Suboperador de embalagem e aramagem.
 Suboperador de mandris.
 Suboperador da máquina de coser sacos.
 Suboperador da máquina de fundos de sacos.
 Suboperador da máquina de sacos de fundo rectangular.
 Suboperador da máquina de tubos para sacos.
 Suboperador de preparação de madeiras.
 Suboperador de tratamento de efluentes (Setúbal).

Grupo 13:

Ajudante.
 Ajudante geral.
 Ajudante de carga e descargas.
 Ajudante de fiel de armazém.
 Ajudante de processo (a).
 Assistente administrativo estagiário do 1.º ano.
 Mecânico de aparelhos de precisão praticante.
 Operador de processo estagiário.
 Operador industrial estagiário.
 Praticante.
 Pré-oficial da construção civil.
 Pré-oficial electricista do 1.º ano.
 Preparador de laboratório.
 Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano.
 Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano.
 Técnico administrativo estagiário do 1.º ano.
 Trabalhador não especializado.
 Trabalhador de limpeza.
 Tirocinante de desenhador do 1.º ano.
 Técnico de conservação civil estagiário.

(a) Inclui:

Ajudante de máquina de fundos de sacos.
 Ajudante de máquina de sacos de fundo rectangular.
 Ajudante de máquina de tubos para sacos.

Tabela de remunerações

Grupos de enquadramento	Tabela X	Tabela Y	Tabela Z	Tabela I	Tabela II	Tabela III	Tabela IV	Tabela V
1				305 870\$00	329 060\$00	348 250\$00	365 830\$00	391 520\$00
2	257 210\$00	271 160\$00	284 890\$00	282 310\$00	304 310\$00	321 910\$00	337 690\$00	348 240\$00
3	219 110\$00	230 410\$00	241 910\$00	237 970\$00	257 210\$00	271 160\$00	284 890\$00	304 300\$00
4	199 830\$00	209 860\$00	219 970\$00	203 600\$00	219 110\$00	230 410\$00	241 910\$00	257 210\$00
5	176 840\$00	185 050\$00	194 520\$00	186 010\$00	200 220\$00	210 250\$00	220 410\$00	230 850\$00
6	153 760\$00	160 770\$00	168 770\$00	164 230\$00	176 840\$00	185 050\$00	194 520\$00	200 220\$00
7				142 360\$00	153 750\$00	160 770\$00	168 770\$00	176 840\$00
8				132 670\$00	146 460\$00	152 730\$00	160 390\$00	161 860\$00
9				124 100\$00	136 920\$00	142 670\$00	150 030\$00	152 720\$00
10				118 530\$00	128 520\$00	133 890\$00	139 650\$00	142 930\$00
11				111 220\$00	120 540\$00	125 230\$00	131 430\$00	133 890\$00
12				104 080\$00	112 830\$00	117 050\$00	122 970\$00	125 350\$00
13				96 010\$00	103 930\$00	107 810\$00	113 190\$00	117 050\$00

Notas

A cada remuneração base constante desta tabela salarial acresce, para todos os efeitos, a importância de 7180\$, referente à integração do subsídio de formação.

A tabela I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental.

Lisboa, 3 de Novembro de 1998.

Pela Portucel Industrial — Empresa Produtora de Celulose, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:
António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra:
(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:
José Luís Carapinha Rei.

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:
(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 2 de Outubro de 1998. — O Secretariado,
(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 3 de Novembro de 1998. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 27 de Janeiro de 1999.

Depositado em 8 de Fevereiro de 1999, a fl. 170 do livro n.º 8, com o n.º 18/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Portucel Tejo — Empresa de Celulose do Tejo, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa aplica-se a todo o território do continente e obriga, por um lado, a Portucel

Tejo — Empresa de Celulose do Tejo, S. A., e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço membros das organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

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

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

3 — A matéria de expressão pecuniária será revista anualmente.

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

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

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

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

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

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

10 — As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 16 de Setembro de 1998.

CAPÍTULO II

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 3.^a

Preenchimento de postos de trabalho

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

Cláusula 4.^a

Admissões

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

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

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

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

5 — Na admissão de qualquer trabalhador, a Empresa obriga-se a reconhecer os tempos de aprendizagem, tirocínio ou estágio dentro da mesma profissão ou profissões afins prestados noutra empresa, desde que apresente, para o efeito, certificado comprovativo.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

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

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

Cláusula 6.^a

Readmissões

1 — Se a Empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, por qualquer das partes, o tempo de antiguidade ao serviço da Empresa, no período anterior à rescisão, será contado na readmissão se nisso acordarem por escrito o trabalhador e a Empresa.

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

Cláusula 7.^a

Contratos a termo

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

Cláusula 8.^a

Comissão de serviço

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

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

Cláusula 9.^a

Reconversões

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

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

3 — Da reconversão não poderá resultar baixa de remuneração base do trabalhador reconvertido, remuneração que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à remuneração correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:

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

Cláusula 10.^a

Promoções

1 — Constitui promoção a passagem a título definitivo de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior, ou a sua mudança a título definitivo para outra função a que corresponde remuneração mais elevada.

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

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

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

5 — É requisito indispensável para qualquer promoção, salvo as previstas no número anterior, a permanência mínima de 18 meses no exercício de funções em categoria inferior.

6 — O disposto no número anterior não é aplicável às situações de promoção de praticantes, estagiários ou aprendizes, à primeira promoção do trabalhador na Empresa dentro da sua carreira profissional e, ainda, às promoções automáticas.

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

Cláusula 11.^a

Reestruturação de serviços

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

Cláusula 12.^a

Diminuídos físicos

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

Cláusula 13.^a

Formação profissional

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

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores na frequência de acções de formação profissional que decorram no período normal de trabalho será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo da retribuição, submetendo-se os trabalhadores a todas as disposições deste acordo.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 14.^a

Deveres da Empresa

São deveres da Empresa:

- Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;
- Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão, salvo o estabelecido no AE e na lei, ou

sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou sejam ilícitas;

- Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;
- Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- Submeter a exame médico todos os trabalhadores, nos termos da lei;
- Passar certificados aos trabalhadores, nos termos da lei;
- Facilitar a consulta de processos individuais aos respectivos trabalhadores, sempre que estes o solicitem;
- Cumprir a lei e este acordo relativamente à actividade sindical e às comissões de trabalhadores;
- Promover a avaliação do mérito dos trabalhadores ao seu serviço e remunerá-los de acordo com esta avaliação;
- Proceder à análise e qualificação das funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramento;
- Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 15.^a

Mapas de quadros de pessoal

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

Cláusula 16.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas e para que foram contratados;
- Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviço;
- Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias;
- Observar e fazer observar os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como observar e fazer observar as normas de higiene, segurança e medicina no trabalho;
- Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores da Empresa e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com a Empresa;
- Dar conhecimento à Empresa, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;

- h) Guardar lealdade à Empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes aos seus métodos de produção e negócio;
- i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- j) Utilizar em serviço o vestuário e equipamento de segurança que lhes for distribuído ou disponibilizado pela Empresa.

Cláusula 17.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à Empresa:

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

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 18.^a

Princípios gerais

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

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

- a) AGT (assembleia geral de trabalhadores), o conjunto de todos os trabalhadores da Empresa;
- b) CS (comissão sindical), a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na mesma Empresa;

- c) CI (comissão intersindical), a organização dos delegados das comissões sindicais no mesmo estabelecimento;
- d) SS (secção sindical), o conjunto de trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

Cláusula 19.^a

Reuniões

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

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

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

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

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

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

Cláusula 20.^a

Competência dos delegados sindicais

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

- a) Acompanhar e fiscalizar a aplicação das disposições legais e convencionais que tenham repercussões nas condições de trabalho;
- b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infan-tário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na Empresa;
- c) Analisar e dar parecer sobre qualquer projecto de mudança de local da unidade, instalação ou serviço;

- d) Visar os mapas mensais a enviar pela Empresa aos sindicatos, os mapas de contribuições para a segurança social e os documentos das companhias seguradoras que respeitem ao seguro dos trabalhadores.

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

Cláusula 21.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

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

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

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

4 — Para o exercício da acção sindical na Empresa, é atribuído um crédito mensal de seis horas a cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

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

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

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

Cláusula 22.^a

Número de delegados sindicais

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

- a) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- b) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- c) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6.

2 — As direcções dos sindicatos comunicarão ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer na respectiva empresa, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das CS

e CI, por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

Cláusula 23.^a

Reuniões

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

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

Cláusula 24.^a

Instalação das comissões

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

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

Cláusula 25.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

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

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

Cláusula 26.^a

Quotização sindical

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

Cláusula 27.^a

Direito à greve

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

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

Período normal de trabalho

1 — A organização temporal do trabalho faz-se nos termos da lei e do presente acordo.

2 — A duração média do período normal de trabalho semanal é de trinta e nove horas, sem prejuízo dos horários de duração média inferior existentes na Empresa.

3 — A duração média do período normal de trabalho diário é de oito horas.

Cláusula 29.^a

Horário de trabalho

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

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

Cláusula 30.^a

Modalidades de horário de trabalho

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

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

Cláusula 31.^a

Turnos

1 — Deverão ser organizados turnos rotativos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento

ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho diário.

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

3 — O disposto no número anterior não afecta os direitos adquiridos pelos trabalhadores que à data da entrada em vigor deste acordo prestam serviço em regime de laboração contínua.

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

5 — Nenhum trabalhador poderá ser mudado de horário ou turno senão após um período de descanso, nunca inferior a doze horas.

Cláusula 32.^a

Troca de turnos

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

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

3 — As trocas de turno não poderão determinar:

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

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

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

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

Cláusula 33.^a

Regime de prevenção

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

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

3 — A identificação dos trabalhadores que integram o regime de prevenção deve constar de uma escala a elaborar periodicamente.

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

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

6 — O trabalhador procederá ao registo da anomalia verificada, bem como da actuação tida para a sua resolução e resultados obtidos, sobre o que a hierarquia se pronunciará de imediato.

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

8 — Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da Empresa à data de 31 de Maio de 1994, aplica-se o regime constante da cláusula 32.^a do AE da PORTUCEL, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992.

Cláusula 34.^a

Isenção de horário de trabalho

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

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

Cláusula 35.^a

Trabalho nocturno

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

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

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

Cláusula 36.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

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

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

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

5 — A prestação de trabalho suplementar rege-se pelo regime estabelecido na lei, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 37.^a e 38.^a

Cláusula 37.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

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

- a) Durante o primeiro período do dia de trabalho imediato se, entre as 22 horas e as 7 horas, for prestado um mínimo de três a seis horas de trabalho suplementar;
- b) Durante ambos os períodos do dia de trabalho imediato se, entre as 22 horas e as 7 horas, forem prestadas seis ou mais horas de trabalho suplementar.

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

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

- a) Fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço, jantar ou ceia, nas condições previstas na cláusula 74.^a;
- b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de 193\$;
- c) Pagamento de refeição pelo valor das ajudas de custo em vigor na Empresa, em caso de deslocação em serviço.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 38.^a

Trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho em dia de descanso semanal e o trabalho prestado em dia feriado dão direito a descanso nos termos da lei.

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

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

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

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

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

Cláusula 39.^a

Trabalho em tempo parcial

Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial terão direito às prestações complemen-

tares da sua remuneração base, designadamente diuturnidades, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na Empresa para os restantes trabalhadores da mesma categoria profissional em regime de tempo inteiro, sem prejuízo de condições eventualmente mais favoráveis já estabelecidas em contrato individual.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 40.^a

Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal é o domingo e o dia de descanso semanal complementar é o sábado, excepto para os trabalhadores em regime de turnos, os quais têm os dias de descanso em conformidade com a respectiva escala de rotação.

2 — Sempre que o funcionamento das instalações o justifique, para assegurar a continuidade do serviço, podem ser organizadas escalas de descanso semanal diferente do previsto no número anterior, devendo, porém, um dos dias de descanso coincidir, periodicamente, com o domingo.

3 — Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da Empresa à data de 31 de Maio de 1994, aplica-se o regime constante da cláusula 39.^a do AE da PORTUCEL, S. A.; publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992.

Cláusula 41.^a

Feriados

1 — Serão observados os seguintes feriados:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
O feriado municipal ou da capital de distrito onde se situa o local de trabalho.

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

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

Cláusula 42.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 23 dias úteis em 1997 e 24 dias úteis a partir de 1998, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

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

Cláusula 43.^a

Marcação do período de férias

1 — As férias devem ser gozadas em dias consecutivos.

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

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

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

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

6 — Quanto às férias pretendidas fora do período indicado no número anterior, consideram-se marcadas também por acordo se até ao dia 31 de Março de cada ano a Empresa não se manifestar expressamente em contrário.

7 — Na falta de acordo, caberá à Empresa a elaboração do mapa de férias, nos termos da lei.

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

9 — Aos trabalhadores da Empresa pertencendo ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, sempre

que possível, a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

10 — Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, poderá a Empresa, mediante autorização do Ministério para a Qualificação e o Emprego, substituir o regime fixado, pelo encerramento total ou parcial dos serviços da Empresa até 20 dias.

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

12 — O mapa de férias deverá estar elaborado até 15 de Abril de cada ano e estar afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 44.^a

Acumulação de férias

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

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

a) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores;

b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados ou residentes no estrangeiro.

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

a) Quando a regra estabelecida no n.º 1 causar graves prejuízos à Empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo;

b) Quando, após a cessação do impedimento, o gozo do período de férias exceder o termo do ano civil, mas apenas na parte que o exceda.

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

Cláusula 45.^a

Alteração ou interrupção do período de férias

1 — Haverá lugar à alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputado, nos casos de doença, acidente ou serviço militar.

2 — Se de qualquer dos factos previstos no n.º 1 resultar impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3 — Se, depois de marcado o período de férias, a Empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, o adiar ou interromper, indemnizará o traba-

lhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

4 — A alteração e a interrupção das férias não poderão prejudicar o gozo seguido de dez dias úteis consecutivos.

Cláusula 46.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a Empresa seja do facto informada. O gozo das férias prosseguirá após o fim da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por boletim de baixa da ARS, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela Empresa.

Cláusula 47.^a

Férias e impedimentos prolongados

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias previsto no n.º 1, pode a Empresa marcar as férias para serem gozadas até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 48.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 49.^a

Violação do direito a férias

No caso de a Empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 50.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente com conhecimento da Empresa ou esta o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior tem as consequências previstas na lei.

Cláusula 51.^a

Faltas

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

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

3 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas. As faltas justificadas podem ser com ou sem retribuição.

Cláusula 52.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas, nos termos da lei e deste acordo, as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As dadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em situação análoga à do cônjuge, ou pais, filhos, sogros, genros, noras, padrasto, madrasta e enteados, até cinco dias consecutivos;
- c) As dadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes e afins dos mesmos graus, irmãos ou cunhados ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas por prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, nos termos da lei;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória ou notificação expressa das entidades competentes;

- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, conforme certidão médica invocando o carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- g) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- h) As dadas por ocasião de nascimento de filhos, por dois dias, no período de um mês contado desde a data do nascimento;
- i) As dadas por trabalhadores que prestam serviço em corpo de bombeiros voluntários ou de socorros a náufragos, pelo tempo necessário a acorrer ao sinistro ou acidente;
- j) As motivadas por doação de sangue a título gracioso, a gozar no dia da doação ou no dia imediato, até ao limite de um dia por cada período de três meses;
- l) As dadas até quarenta e oito horas em cada ano civil, para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, não podendo ser utilizadas de cada vez em tempo superior ao respectivo período normal de trabalho diário, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços. Independentemente do gozo, o crédito adquire-se ao ritmo de quatro horas por cada mês de efectivo trabalho, considerando-se para este efeito o período de férias;
- m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela Empresa.

2 — Não são autorizadas as faltas dadas ao abrigo da alínea l) do n.º 1 em antecipação ou no prolongamento de férias, feriados ou dias de descanso semanal, quando tenham duração superior a quatro horas.

3 — No caso de trabalho em regime de turnos em que os feriados coincidam com dias normais de trabalho, não se aplica o disposto no número anterior, na parte respeitante a feriados.

Cláusula 53.^a

Participação e justificação de faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

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

4 — A Empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 54.^a

Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente de retribuição, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) As previstas na alínea d) do n.º 1 da cláusula 52.^a, salvo tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores, membros da direcção das associações sindicais e delegados sindicais no exercício das suas funções, dentro do respectivo crédito de horas;
- b) As previstas na alínea f) do n.º 1 da cláusula 52.^a, para além de dois dias em cada situação;
- c) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de segurança social respectivo;
- d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 55.^a

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 52.^a, bem como as que não forem comunicadas nos termos da cláusula 53.^a

2 — Nos termos das disposições legais aplicáveis, as faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ao dia ou dias de falta.

4 — O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas injustificadas é calculado pela fórmula da cláusula 61.^a

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

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

Cláusula 56.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia em falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 57.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tinha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4 — O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

6 — A suspensão não prejudica o direito de, durante ela qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 58.^a

Licenças sem retribuição

A Empresa poderá conceder, nos termos da lei, licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentadas.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 59.^a

Remuneração base

A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações base mínimas constantes do anexo III.

Cláusula 60.^a

Tempo, local e forma de pagamento

O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, nos termos da lei.

Cláusula 61.^a

Determinação da retribuição horária

1 — O valor da retribuição horária será calculado pela aplicação da fórmula seguinte:

$$\frac{(\text{Rem. base} + \text{diut.} + \text{subsídio turno} + \text{IHT}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2 — Para pagamento do trabalho suplementar, a fórmula prevista no número anterior não inclui a retribuição especial por isenção do horário de trabalho.

Cláusula 62.^a

Diuturnidades

Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da Empresa à data de 31 de Maio de 1994, aplica-se o regime constante da cláusula 62.^a do AE PORTUCEL, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992.

Cláusula 63.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação, definida na cláusula seguinte, de:

- a) 9,52% da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga fixa;
- b) 10,96% da base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga variável;
- c) 12,38% da base de indexação, quando em regime de três turnos sem laboração contínua;
- d) 18,29% da base de indexação, quando em regime de três turnos com laboração contínua.

1.1 — No regime de três turnos de laboração contínua ou no regime de dois turnos equiparáveis a laboração contínua, abrangidos pelas condições constantes do n.º 2 da cláusula 31.^a, aos valores de subsídio de turno referidos acrescem, respectivamente, 8% e 6% da remuneração base individual.

2 — Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a remuneração por trabalho nocturno.

3 — Estes subsídios serão devidos quando os trabalhadores se encontrem no gozo de férias.

4 — Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.

Cláusula 64.^a

Base de indexação

1 — A base de cálculo do valor dos subsídios de turno obtém-se a partir da média simples das remunerações da tabela I, obtida segundo a seguinte fórmula:

$$M = \frac{R}{n}$$

sendo:

- M* — média simples das remunerações;
- R* — soma das remunerações de todos os grupos salariais;
- n* — número de grupos salariais constantes do anexo III.

2 — Os valores apurados por efeito da indexação dos subsídios de turnos serão arredondados para a dezena de escudos imediatamente superior.

Cláusula 65.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que tenha direito nesse mês.

3 — Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal diz respeito receberão a importância proporcional aos meses completos que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

4 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, a Empresa pagará ao trabalhador tantos duodécimos, do subsídio de Natal quantos os meses completos de trabalho no ano da cessação.

5 — No caso de licença sem retribuição ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional aos meses completos de trabalho prestado durante o ano a que respeita o subsídio. Exceptuam-se ao disposto neste número os casos de licença por parto nos termos da cláusula 86.^a, casos em que não produzirão qualquer redução ao valor do subsídio.

6 — Sempre que durante o ano a que corresponde o subsídio de Natal o trabalhador aufera remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas remunerações quantos os meses completos de serviço em que tenha auferido a superior, até 31 de Dezembro.

7 — Considera-se mês completo de serviço para os efeitos desta cláusula qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

Cláusula 66.^a

Subsídio de bombeiro

1 — Os trabalhadores seleccionados para o corpo de bombeiros da Empresa do serviço de protecção contra incêndios receberão mensalmente os subsídios seguintes, de harmonia com a classificação do respectivo posto:

Aspirante — 3910\$;
Bombeiro de 3.^a classe — 4160\$;
Bombeiro de 2.^a classe — 4675\$;
Bombeiro de 1.^a classe — 5200\$;
Subchefe — 5470\$;
Chefe — 5725\$;
Ajudante de comando — 6235\$.

2 — Perdem o direito ao subsídio os trabalhadores que falem injustificadamente às instruções ou às emergências para que sejam solicitados.

Cláusula 67.^a

Remuneração do trabalho nocturno

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

Cláusula 68.^a

Remuneração de trabalho suplementar

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

- a) 75 % para as horas diurnas;
- b) 100 % para as horas nocturnas.

2 — A remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$R(tdf) = Rh \times T(tdf) \times 2$$

sendo:

$R(tdf)$ — remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado;

Rh — retribuição horária calculada nos termos da cláusula 61.^a;

$T(tdf)$ — tempo de trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado.

3 — Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da Empresa à data de 31 de Maio de 1994, aplica-se o regime constante da cláusula 68.^a do AE PORTUCEL, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992.

Cláusula 69.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 7840\$.

2 — Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do n.º 1, movimentam verba inferior a 70 565\$ mensais em média anual.

3 — Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 70.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua temporariamente, por mais de um dia, outro no desempenho integral de funções que não caibam no objecto do seu contrato individual de trabalho e a que corresponda uma categoria profissional e retribuição superiores às suas, passará a receber, desde o 1.º dia de substituição e enquanto esta durar, o correspondente à remuneração base da função desempenhada.

2 — A substituição far-se-á mediante ordem da hierarquia do órgão em que se integra o trabalhador substituído, confirmada por escrito ao respectivo serviço de pessoal.

3 — Não se considera substituição para efeitos desta cláusula a substituição entre trabalhadores com as mesmas funções de diferentes categorias profissionais, classes ou graus entre as quais exista promoção automática.

4 — A substituição temporária de um trabalhador de categoria superior será considerada uma das condições preferenciais para o preenchimento de qualquer posto de trabalho a que corresponda essa categoria.

5 — Se a substituição se mantiver por um período superior a 90 dias seguidos ou 120 interpolados, o trabalhador substituto manterá o direito à remuneração referida no n.º 1 quando, finda a substituição, regressar ao desempenho da sua antiga função.

6 — Para os efeitos de contagem dos tempos de substituição previstos no número anterior, considera-se que:

- a) Os 120 dias interpolados aí previstos devem decorrer no período de um ano a contar do 1.º dia da substituição;
- b) Se na data da conclusão do prazo de um ano acima previsto não se tiverem completado aqueles 120 dias, o tempo de substituição já prestado ficará sem efeito, iniciando-se nessa data nova contagem de um ano se a substituição continuar;
- c) Iniciar-se-á uma nova contagem de um ano, nos termos da alínea a), sempre que se inicie qualquer nova substituição;
- d) O trabalhador está em substituição temporária durante o período, predeterminado ou não, de impedimento do trabalhador substituído, devendo concluir-se na data precisa em que se conclua essa situação de impedimento e incluir os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes;
- e) Os aumentos de remuneração decorrentes da revisão da tabela salarial absorverão, na parte correspondente, os subsídios de substituição auferidos àquela data por substituições já concluídas.

Cláusula 71.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio do mesmo montante, o qual será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze pelo menos cinco dias úteis ou quatro se estiver integrado em turnos de laboração contínua e o confirme nos termos do n.º 11 da cláusula 43.^a

3 — Para os efeitos desta cláusula o número de dias úteis previstos no n.º 1 da cláusula 42.^a corresponde a um mês de retribuição mensal.

Cláusula 72.^a

Retribuição da prevenção

1 — O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

- a) 184\$, acrescidos de 5,2% da taxa horária por cada hora em que esteja de prevenção, segundo

a escala, sendo-lhe garantido, quando chamado a prestar trabalho suplementar ou trabalho em dia de descanso, um mínimo de duas horas se o serviço prestado tiver sido de duração inferior;

- b) A determinação das horas de prevenção, para o efeito de atribuição do subsídio referido na alínea anterior, resulta do somatório das horas correspondentes ao período de duração da escala de prevenção, deduzidas das horas do horário de trabalho, intervalo de refeição e horas prestadas ou pagas de trabalho suplementar e trabalho em dias de descanso, que integrem o período da escala.

2 — Os trabalhadores do quadro permanente da Empresa à data de 31 de Maio de 1994, a quem se aplica o regime constante da cláusula 32.^a do AE PORTUCEL, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992, podem optar pelo regime constante da presente cláusula.

Cláusula 73.^a

Prémio de chamada

1 — O trabalhador que seja chamado a prestar serviço na fábrica ou em qualquer outro local durante o seu período de descanso diário ou em dia de descanso semanal ou feriado e não faça parte de equipa de prevenção ou, fazendo, não esteja escalado tem direito a receber:

- a) Prémio de chamada, no valor de uma hora de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 68.^a, conforme o período em que a chamada se verifique;
- b) Pagamento do trabalho efectivamente prestado, com a garantia mínima da retribuição de duas horas de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 68.^a, conforme o período em que a chamada se verifique.

2 — O prémio de chamada não será devido nos casos em que o trabalhador seja avisado com um mínimo de doze horas de antecedência.

Cláusula 74.^a

Subsídio de alimentação

1 — Aos trabalhadores será fornecida uma refeição em espécie por dia de trabalho prestado nos locais de actividade onde for possível a sua confecção.

2 — As refeições fornecidas em espécie pela Empresa devem ter níveis equivalentes para todos os trabalhadores, seja qual for o local de trabalho, e ser servidas em condições de higiene e conforto.

3 — Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 1425\$ por cada dia de trabalho prestado.

4 — Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior à refeição não terão direito a esta ou ao subsídio respectivo.

5 — Considera-se que os trabalhadores têm direito a uma refeição nos termos dos números anteriores

quando prestem trabalho durante quatro horas entre as 0 e as 8 horas.

6 — A Empresa encerrará aos sábados, domingos e feriados os refeitórios e atribuirá, em alternativa, o subsídio previsto nesta cláusula, salvo se os trabalhadores interessados decidirem, por maioria, em contrário.

Cláusula 75.^a

Subsídio de infantário

1 — A Empresa comparticipará nas despesas com a frequência de infantário ou a utilização dos serviços de ama, dentro dos seguintes valores:

Infantário — 9105\$;
Ama — 5930\$.

2 — Não serão consideradas, para efeitos do número anterior, despesas respeitantes a fornecimento de alimentação ou outros serviços, mas apenas a frequência do infantário ou a utilização dos serviços de ama.

3 — Têm direito ao subsídio de infantário as mães e ainda viúvos, divorciados ou separados judicialmente a quem tenha sido atribuído com carácter de exclusividade o poder paternal e que tenham a seu cargo filhos até 6 anos de idade, inclusive, enquanto estes não frequentarem o ensino primário.

4 — O subsídio de infantário não será pago nas férias, sendo nele descontado o valor proporcional ao número de dias completos de ausência do beneficiário.

5 — O direito ao subsídio de infantário cessa logo que a trabalhadora possa utilizar serviços adequados ao dispor da Empresa ou logo que o filho perça 7 anos de idade.

Cláusula 76.^a

Subsídio de transporte

1 — A Empresa obriga-se a fornecer transporte gratuito a todos os trabalhadores ao seu serviço, de e para o respectivo local de trabalho, no início e termo do respectivo período normal de trabalho diário, até ao limite máximo de 20 km, por estrada, para cada lado, salvo regalias superiores já em vigor.

2 — Nos casos em que o número de trabalhadores não justifique o fornecimento de transporte ou não seja possível à Empresa fornecê-lo será concedido um subsídio ao trabalhador igual ao custo da deslocação em transporte público. Este subsídio não é atribuído para distâncias inferiores a 1 km.

3 — Quando os trabalhadores residam em locais não servidos por transportes públicos ser-lhes-á atribuído um subsídio de valor equivalente àquele que é atribuído para igual distância, nos termos previstos nos números anteriores.

Cláusula 77.^a

Deslocações

1 — O regime das deslocações em serviço é o constante de regulamento interno da Empresa, que faz parte integrante deste acordo.

2 — Nas situações dos trabalhadores cujo serviço implique deslocações habituais e que, com prévia autorização da Empresa, utilizem viatura própria para o efeito têm direito a $0,26 \times P$ por quilómetro percorrido em serviço, em que P representa o preço da gasolina super.

3 — Se a Empresa constituir, em benefício do trabalhador, um seguro automóvel contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, o coeficiente previsto no número anterior será de 0,25.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 78.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 79.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2 — O procedimento disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção for do conhecimento do conselho de administração ou de quem for por este delegado para o exercício da acção disciplinar.

Cláusula 80.^a

Poder disciplinar

1 — A Empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2 — A Empresa exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

3 — A acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção for a repreensão simples.

Cláusula 81.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracção disciplinar são as seguintes:

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

2 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 82.^a

Processo disciplinar

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

2 — A Empresa deverá comunicar a instauração do processo ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical.

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

- a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois trabalhadores por ele escolhidos;
- b) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo ou dos regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de recepção;
- c) Na comunicação da nota de culpa deve o trabalhador ser avisado de que a Empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- d) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias a contar da recepção da nota de culpa;
- e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;
- f) Quando o processo estiver completo, será apresentado à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado;
- g) O conselho de administração ou quem por ele for delegado deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na

mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado;

h) A decisão do processo deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

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

5 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na lei.

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

7 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

8 — Em caso de suspensão preventiva, a Empresa obriga-se a comunicá-la ao órgão referido na alínea f) do n.º 3 no prazo máximo de cinco dias.

9 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias.

10 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

11 — O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.

12 — Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação prevista na alínea h) do n.º 3.

Cláusula 83.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato, que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea e) da cláusula 16.^a deste acordo;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência ou outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que,

sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior, ou até um ano após o termo do exercício das funções referidas na alínea *c)*, ou após a data de apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a Empresa.

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da Empresa.

Cláusula 84.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a Empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas *a)*, *b)* e *d)* do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na lei para despedimento nulo, sem prejuízo do direito do trabalhador optar pela reintegração na Empresa, nos termos legais.

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 85.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a Empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c)* do n.º 1 da cláusula 83.^a, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a)* Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano;
- b)* Os mínimos fixados no n.º 3 da cláusula anterior são elevados para o dobro.

2 — Se se tratar de caso previsto no n.º 3 da cláusula 83.^a, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração na Empresa, nos termos legais, a indemnização será o dobro da fixada na lei para despedimento nulo ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até final do período aí fixado, consoante a que for mais elevada.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 86.^a

Direitos especiais do trabalho feminino

1 — São assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

- a)* Durante o período de gravidez, e até seis meses após o parto ou aborto clinicamente compro-

vado, não executar tarefas desaconselhadas por indicação médica, devendo ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição do trabalho;

- b)* Cumprir um período de trabalho diário não superior a sete horas, quando em estado de gravidez; no caso de prestação de trabalho normal nocturno, essa redução incidirá obrigatoriamente sobre o período nocturno;
- c)* Faltar ao trabalho sem perda de retribuição por motivo de consultas médicas pré-natais devidamente comprovadas, quando em estado de gravidez;
- d)* Gozar, por ocasião do parto, uma licença de parto em conformidade com a lei, que poderá ter início um mês antes da data prevista para o parto;
- e)* Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a mãe, querendo, poderá interromper a licença de parto, desde a data do internamento da criança até à data em que esta tenha alta, retomando-a a partir daí até ao final do período; este direito só pode ser exercido até 12 meses após o parto;
- f)* Interromper o trabalho diário por duas horas, repartidas pelo máximo de dois períodos, para prestar assistência aos filhos, até 12 meses após o parto; se a mãe assim o desejar, os períodos referidos nesta alínea podem ser utilizados no início ou antes do termo de cada dia de trabalho;
- g)* Suspender o contrato de trabalho, com perda de retribuição, pelo período de seis meses, prorrogáveis por períodos sucessivos de três meses até ao limite máximo de dois anos a iniciar no termo da licença de parto prevista na alínea *d)*;
- h)* Gozar, pelas trabalhadoras que adoptem crianças com idade inferior a três anos, uma licença de 60 dias a contar do início do processo de adopção. Considera-se início do processo de adopção a data em que a criança é entregue à adoptante pelas entidades competentes;
- i)* Utilizar infantários da Empresa, sendo-lhes, na falta destes, atribuído um subsídio nos termos da cláusula 75.^a

2 — O regime de dispensa previsto na alínea *f)* do número anterior não é acumulável, no mesmo período de trabalho, com qualquer outro previsto neste acordo.

Cláusula 87.^a

Trabalho de menores

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

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

3 — Aos trabalhadores com idade inferior a 18 anos é proibido:

- a)* Prestar trabalho durante o período nocturno;
- b)* Executar serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e desenvolvimento físico nor-

mal e ocupar postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiente ou sonora e radioactividade.

Cláusula 88.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Aos trabalhadores-estudantes será concedida dispensa de duas horas, sem perda de retribuição, em dia de aulas, quando necessário, para a frequência e preparação destas.

3 — O regime de dispensa previsto no número anterior não é acumulável com qualquer outro regime previsto neste acordo.

4 — Para que os trabalhadores em regime de turnos possam beneficiar do disposto nesta cláusula e na seguinte, a Empresa, sem prejuízo para o funcionamento dos serviços, diligenciará mudá-los para horário compatível com a frequência do curso ou facilitará as trocas de turnos.

5 — A Empresa facilitará, tanto quanto possível, a utilização dos seus transportes nos circuitos e horários existentes.

6 — É considerada falta grave a utilização abusiva das regalias atribuídas nesta cláusula.

Cláusula 89.^a

Outras regalias de trabalhadores-estudantes

1 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula depende do reconhecimento por parte da Empresa do interesse do curso frequentado para a carreira profissional do trabalhador nesta, bem como da verificação das condições de aproveitamento previstas no n.º 2.

2 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula está ainda dependente da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Matrícula em todas as disciplinas do ano lectivo do curso frequentado ou no mesmo número de disciplinas quando em anos sucessivos;
- b) Prova anual de aproveitamento em, pelo menos, dois terços do número de disciplinas do ano em que se encontrava anteriormente matriculado.

3 — Perdem definitivamente, no curso que frequentam ou noutro que venham a frequentar, as regalias previstas nesta cláusula os trabalhadores que:

- a) Não obtenham aproveitamento em qualquer disciplina por falta de assiduidade;
- b) Permaneçam no mesmo ano lectivo mais de dois anos.

4 — As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:

- a) Reembolso das despesas efectuadas com matrículas e propinas, contra documento comprovativo das mesmas, após prova de aproveitamento em, pelo menos, 50% das disciplinas que constituem o ano do curso que se frequenta, e na proporção do aproveitamento tido;
- b) Reembolso, nas condições referidas na alínea anterior, das despesas com material didáctico recomendado, dentro dos limites seguidamente indicados:

Até ao 6.º ano de escolaridade — 9865\$/ano;

Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — 13 050\$/ano;

Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — 17 115\$/ano;

Ensino superior ou equiparado — 31 580\$/ano.

5 — O pagamento das despesas referidas no número anterior será feito pelos valores praticados no ensino público, mediante entrega de comprovativo.

6 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula não gera qualquer obrigação, por parte da Empresa, de atribuição de funções ou categoria de acordo com as novas habilitações, salvo se aquela entender necessário utilizar essas habilitações ao seu serviço. Neste caso, o trabalhador compromete-se a permanecer ao serviço da Empresa por um período mínimo de dois anos.

CAPÍTULO XI

Regalias sociais

Cláusula 90.^a

Regalias sociais

1 — A Empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de reglamento próprio que faz parte integrante deste acordo, as seguintes regalias:

- a) Seguro social;
- b) Complemento de subsídio de doença e acidentes de trabalho;
- c) Subsídio de casamento;
- d) Subsídio especial a deficientes;
- e) Complemento de reforma;
- f) Subsídio de funeral.

2 — O regime global de regalias sociais previsto no número anterior substitui quaisquer outros regimes parciais anteriormente existentes na Empresa, pelo que a sua aplicação implica e está, por isso, condicionada à renúncia expressa por parte dos trabalhadores, a esses regimes parciais, ainda que estabelecidos em contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 91.^a

Obrigações da Empresa

1 — A Empresa é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do número anterior, a Empresa deve aplicar as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstas na legislação nacional sobre esta matéria.

3 — Para a aplicação das medidas necessárias no campo da segurança, higiene e saúde no trabalho, a Empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

4 — Para promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da SHST, deve a Empresa assegurar a informação, consulta e participação dos trabalhadores, das organizações representativas dos trabalhadores, assim como dos seus representantes na Empresa.

5 — A Empresa actuará de forma a facilitar e garantir a eleição, funcionamento e organização das actividades, dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (RT-SHST), e das comissões de higiene e segurança no trabalho (CHST), na Empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior, concedendo-lhes para isso o crédito de horas necessário e de acordo com a lei.

6 — Aos trabalhadores deve ser dada informação adequada e suficiente em todos os domínios da SHST, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

7 — A Empresa deverá ainda proporcionar condições para que os RT-SHST e os membros das CHST na Empresa, estabelecimento ou serviço possam receber informação e formação adequada, concedendo, para tanto, se necessário, licença sem retribuição.

8 — A Empresa não pode prejudicar, de qualquer forma, os trabalhadores pelas suas actividades na SHST ou em virtude de estes se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, em caso de perigo grave e imediato, ou por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem.

9 — Os encargos financeiros provenientes das actividades da SHST na Empresa deverão ser assegurados na íntegra por esta, nomeadamente as actividades dos representantes dos trabalhadores.

Cláusula 92.^a

Obrigações dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições de SHST estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela Empresa.

2 — É obrigação dos trabalhadores zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou emissões no trabalho.

3 — Os trabalhadores deverão cooperar na empresa para melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

4 — É obrigação dos trabalhadores participarem nas actividades, procurarem a informação e receberem a formação sobre todos os aspectos relacionados com a SHST, assim como comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos RT-SHST, previstos na cláusula 93.^a, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado de protecção.

Cláusula 93.^a

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

1 — Os trabalhadores têm direito, nos termos da lei, a elegerem e a serem eleitos RT-SHST, representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — É direito das organizações sindicais participarem e intervirem na Empresa na organização e eleição dos RT-SHST.

3 — A eleição dos RT-SHST será efectuada por todos os trabalhadores, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, podendo concorrer à eleição listas apresentadas pelas negociações sindicais ou subscritas por 20% dos trabalhadores.

4 — As funções, actividades, direitos e obrigações dos RT-SHST são os decorrentes da legislação específica.

5 — O crédito individual mensal para o exercício de funções de RT-SHST é o previsto na lei.

Cláusula 94.^a

Comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — Com o fim de criar um espaço de diálogo e concertação social ao nível da Empresa, para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, será criada na Empresa comissão de higiene e segurança no trabalho (CHST).

2 — As CHST são comissões de composição numérica variável, paritárias, de representação dos trabalhadores e da Empresa, e com acção exclusiva no interior da Empresa.

3 — São constituídas pelos RT-SHST, referidos no artigo anterior, com respeito pelo princípio da proporcionalidade e por igual número de representantes da Empresa, a indicar por esta.

4 — A composição do número de elementos efectivos e suplentes, as formas de funcionamento e de financiamento, a distribuição de tarefas, o número de reu-

niões, a localização da sua actividade, deverão constar de um regulamento interno a acordar entre todos os elementos que compõem a CHST, na sua primeira reunião.

5 — O trabalho de membro da comissão de higiene e segurança não substitui as tarefas decorrentes da acção profissional dos serviços de segurança nem dos RT-SHST, previstos na lei.

Cláusula 95.^a

Equipamento de protecção

1 — A atribuição de equipamento de protecção, incluindo vestuário, terá em consideração os riscos existentes nos locais de trabalho e será objecto de regulamentação específica.

2 — Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que não utilize o equipamento de protecção posto à sua disposição, ou não cumpra as regras de segurança em vigor.

3 — Para além do disposto no número anterior, o não uso do equipamento de protecção em caso de acidente tem como consequência a não reparação dos danos causados ao trabalhador, nos termos da lei.

Cláusula 96.^a

Medicina no trabalho

1 — A Empresa organizará e manterá serviços médicos do trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.

2 — Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm, essencialmente, carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3 — São atribuições do médico do trabalho, nomeadamente:

- a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;
- b) Estudo e vigilância dos factores favorecedores de acidentes de trabalho;
- c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;
- d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente das mulheres, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.

4 — Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

CAPÍTULO XIII

Disposições globais e finais

Cláusula 97.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária formada por seis elementos, dos quais três são representantes da Empresa e três representantes das organizações sindicais outorgantes; de entre estes é obrigatória a presença das organizações sindicais representantes dos interesses em causa.

2 — A comissão paritária tem competência para interpretar as cláusulas do presente acordo de empresa.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como regulamentação do presente acordo de empresa e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

4 — As deliberações deverão constar de acta lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

5 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de 10 dias, constando da convocação a ordem de trabalhos.

6 — A comissão paritária definirá as regras do seu funcionamento, garantindo-lhe a Empresa os meios de apoio administrativo necessários para o mesmo, sem prejuízo para os serviços.

7 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela Empresa.

Cláusula 98.^a

Convenção globalmente mais favorável

1 — As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis à Empresa, que ficam integralmente revogados. São igualmente revogados todos os regulamentos internos da Empresa elaborados ao abrigo daqueles instrumentos de regulamentação colectiva.

2 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria, grau, nível ou classe, aplicando-se o regime nele previsto a todos os trabalhadores ao serviço da Empresa, mesmo que eles estejam a auferir regalias mais favoráveis, isto sem prejuízo do reconhecimento dos regimes especiais constantes das cláusulas 33.^a, 40.^a, 62.^a, 68.^a e 72.^a

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante. — É o trabalhador que, sob a orientação de trabalhador de nível superior, é responsável pela execução de tarefas predominantemente manuais de carácter auxiliar ou não, pouco complexas.

Analista de laboratório. — É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa

análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo, igualmente, incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes, a conservação do bom estado e calibragem do equipamento de laboratório. Apóia tecnicamente os postos de controlo fabris.

Analista principal. — É o trabalhador que executa análises quantitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial. Pode dirigir e orientar tecnicamente grupos de trabalho no âmbito de ensaios químicos ou físicos inerentes ao controlo do processo.

Analista qualificado. — É o analista principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade, com o perfeito conhecimento dos processos e métodos aplicados, bem como do processo industrial que apoia. Pode desempenhar actividades, incluindo chefia de profissionais menos qualificados, no âmbito da sua especialidade e no do estudo do processo.

Analista de sistemas de 1.^a — É o trabalhador que além das funções gerais de analista de sistemas (analista de sistemas de 2.^a) avalia sistemas desenvolvidos e desenhados por outros analistas e recomenda aperfeiçoamentos, podendo ainda dirigir e coordenar equipas de desenvolvimento de sistemas.

Analista de sistemas de 2.^a — É o trabalhador que recolhe e analisa a informação com vista ao desenvolvimento e ou modificação de sistemas de processamento de dados. O âmbito da análise inclui a racionalização dos processos administrativos que têm interligação com os sistemas a desenvolver e ou modificar, bem como dos serviços intervenientes. Documenta as conclusões no *dossier* de análise de sistemas. Traduz as necessidades em sistemas lógicos, económicos e exequíveis. Prepara conjuntos homogêneos de especificações detalhadas para a programação e respectivos jogos de teste, podendo eventualmente realizar as tarefas mais complexas de programação. Orienta e controla a instalação de sistemas. Pode dirigir e coordenar equipas de manutenção de sistemas.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa as tarefas de natureza administrativa. Opera equipamento de escritório, nomeadamente de tratamento automático de informação (terminais de computadores e microcomputadores), teleximpressoras, fotocopiadoras e outros. Pode exercer funções de secretariado, traduzir e retroverter documentos. Quando dos graus IV e V, pode realizar estudos e análises sob a orientação da chefia, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Auxiliar administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo necessárias ao funcionamento do escritório, nomeadamente reprodução e transmissão de documentos, estabelecimento de liga-

ções telefónicas e envio, preparação, distribuição e entrega de correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo. Recebe, anuncia e presta informações a visitantes, podendo, quando necessário, executar trabalhos de dactilografia e outros afins. Presta serviços correlativos ao funcionamento dos escritórios.

Bombeiro. — É o trabalhador especializado em determinar e eliminar ou reduzir os riscos de incêndios nas instalações da Empresa. Executa tarefas gerais de combate a incêndios e outros sinistros. Inspecciona, a intervalos regulares, o material de combate aos fogos e as instalações da Empresa e mantém operacional o material.

Capataz de 1.^a — É o trabalhador que orienta e dirige um grupo de trabalhadores indiferenciados, podendo ainda coordenar equipas de trabalhadores semiquali- ficados, desempenhando também tarefas de executante.

Capataz de 2.^a — É o trabalhador que, sob orientação superior, orienta e coordena um grupo de trabalhadores indiferenciados, desempenhando também tarefas de executante.

Carpinteiro. — É o trabalhador que trabalha predominantemente em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou da obra. Constrói e monta cofragens.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da Empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço que chefia, e na esfera da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas respeitantes aos serviços que chefia. Pode colaborar na definição das políticas inerentes à sua área de actividade e na preparação das respectivas decisões estratégicas.

Chefe de secção (administrativo/industrial). — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais nos aspectos funcionais e hierárquicos.

Chefe de sector (administrativo/industrial). — É o trabalhador que planifica, coordena e desenvolve actividades do sector que chefia, assegurando o cumprimento dos programas e objectivos fixados superiormente. Orienta nos aspectos funcionais e hierárquicos os profissionais do sector.

Chefe de serviço. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da Empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas relativas aos serviços que chefia.

Chefe de turno fabril. — É o trabalhador que, sob orientação do superior hierárquico, dirige a equipa de um sector produtivo, que trabalha em regime de turnos,

procedendo por forma a que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. Nos períodos fora do horário normal substitui o encarregado respectivo.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador que conduz guinchos, pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal. — É o trabalhador oriundo da categoria de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.^a que conduz quaisquer máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. É responsável pelo acondicionamento dos materiais, bem como pela conservação e manutenção dos veículos que conduz. Se habilitado com a carta de condução profissional, pode exercer funções de motorista.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado. — É o trabalhador que, oriundo da categoria de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal, conduz quaisquer tipos de máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. Controla e coordena equipas polivalentes, que pode chefiar quando necessário. Quando devidamente habilitado e treinado, desempenha funções de motorista.

Controlador industrial. — É o trabalhador que procede à recolha, selecção, verificação de características ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra e mercadorias, emitindo e controlando toda a documentação necessária. Elabora elementos para fins estatísticos e de controlo e comunica os desvios encontrados, podendo operar com máquinas de escritório. Pode executar tarefas de âmbito administrativo.

Decapador por jacto. — É o trabalhador que, manualmente ou com o auxílio de jacto de areia, gralha ou outros materiais, decapa ou limpa peças ou materiais. Pode colaborar na pintura e preparação de superfícies.

Desenhador de execução (graus II-A, II-B e I). — É o trabalhador que exerce, eventualmente com o apoio de profissionais de desenho mais qualificados, funções gerais da profissão de desenhador numa das áreas seguintes:

- a) *Desenho técnico* — executa desenhos rigorosos com base em *croquis*, por decalque ou por instruções orais ou escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais, considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenho, a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efectua esboços e

levantamento de elementos existentes; executa outros trabalhos, como o de efectuar legenda;

- b) *Desenho gráfico* — executa desenhos de artes gráficas, arte final ou publicitária, a partir de esboços ou maquetas que lhe são distribuídos; executa gráficos, quadros, mapas e outras representações simples a partir de indicações e elementos recebidos; executa outros trabalhos, como colorir ou efectuar legendas.

Desenhador de execução (grau principal). — Para além das funções respeitantes aos grupos anteriores, é solicitado a executar trabalhos mais complexos, no âmbito da sua área profissional, com maior autonomia, considerando o seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão. Desenvolve as suas funções numa ou mais especialidades. Pode coordenar o trabalho, para tarefas bem determinadas, de outros profissionais de grau inferior, constituídos em equipa, que não chefia.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos. Pode coordenar grupos de trabalho para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Director de departamento/serviços. — É o trabalhador responsável perante o conselho de administração, ou seus representantes, pela gestão das estruturas funcionais ou operacionais. Participa na definição das políticas, bem como na tomada de decisões estratégicas inerentes à sua área de actividade.

Electricista principal. — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Encarregado (I e II). — É o trabalhador que, na sua área profissional, é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respectiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. O nível II engloba as funções de armazém e exportação, segurança e protecção contra incêndios e conservação civil.

Encarregado geral. — É o trabalhador que, na sua área profissional, colabora na elaboração dos programas de produção e manutenção, assegurando a sua execução. Faz cumprir, no local onde se executam as tarefas, a orientação geral que lhe foi superiormente comunicada, por forma a assegurar quer o melhor rendimento pro-

dotivo das instalações quer a conservação, reparação e montagem nas áreas de sua responsabilidade específica. Para o exercício da sua actividade terá de resolver problemas de pessoal e de aprovisionamento e estabelecer ligações ou colaborar com outros serviços.

Encarregado de turno. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o funcionamento das diferentes instalações de produção, tendo em vista o equilíbrio de todos os processos nos seus aspectos qualitativos, quantitativos e de segurança, garantindo o cumprimento do programa superiormente definido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que procede às operações de entrada ou saída de mercadorias ou materiais. Identifica e codifica os produtos e procede à rejeição dos que não obedeçam aos requisitos contratuais. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respectiva documentação. Encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais. Distribui mercadorias ou materiais pelos sectores (clientes) da Empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como sobre danos e perdas. Colabora com o superior hierárquico na organização do material no armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Fiel de armazém principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de a competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica no âmbito da profissão de fiel, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Fiel de armazém qualificado. — É o trabalhador oriundo da categoria profissional de fiel de armazém principal que executa as tarefas mais especializadas de armazém. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade que chefia.

Fogoeiro de 1.^a (operador de caldeiras de recuperação). — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras de recuperação), competindo-lhe, para além do estabelecido no regulamento da profissão de fogoeiro, o estabelecido em normas específicas para a condução de caldeiras de recuperação próprias da indústria de celulose. Procede à limpeza dos tubulares da caldeira, dos tubulares dos economizadores e dos rotores dos exaustores de tiragem. Vigia o funcionamento dos electrofiltros. Providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pela condução de alimentação de água e combustível (lixívia ou fuelóleo). Verifica, pelos indicadores, se as caldeiras não ultrapassam as temperaturas e as pressões preestabelecidas. Comunica superiormente anomalias veri-

ficadas. Procede a registos para execução de gráficos de rendimento.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que opera uma fresadora e executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informações sobre eventuais anomalias que detecta.

Lubrificador principal. — É o lubrificador de 1.^a que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito do sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Lubrificador qualificado. — É o trabalhador oriundo da categoria profissional de lubrificador principal que executa as tarefas mais especializadas da sua actividade. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade, que chefia.

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

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água.

Motorista principal. — É o trabalhador oriundo da categoria profissional de motorista que, para além de orientar e auxiliar as operações de carga e descarga de mercadorias, assegura o bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

Motorista qualificado. — É o trabalhador oriundo da categoria profissional de motorista principal que, para além de desempenhar as funções inerentes àquela categoria, controla e coordena equipas polivalentes, que pode chefiar quando necessário. Coordena a actividade de conservação e manutenção de viaturas. Quando devidamente habilitado e treinado, conduz máquinas de força motriz no interior das instalações industriais.

Oficial de conservação civil principal. — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência,

conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Oficial de conservação qualificado. — É o trabalhador oficial metalúrgico ou electricista principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade, com perfeito conhecimento dos sectores onde trabalha, bem como das instalações e equipamentos das áreas a que presta assistência. Pode desempenhar funções de chefe de equipa, nomeadamente nas paragens técnicas das instalações.

Oficial electricista. — É o trabalhador que executa, modifica, conserva e repara instalações eléctricas de alta e ou baixa tensão, desde que devidamente encartado; orienta o assentamento de estruturas para suporte de aparelhagem eléctrica; participa nos ensaios de circuitos, máquinas e aparelhagem, inspecionando periodicamente o seu funcionamento, com vista a detectar deficiências de instalação e funcionamento. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Oficial metalúrgico principal. — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Operador de computador estagiário. — É o trabalhador que desempenha as funções de operador de computador sob a orientação e supervisão de um operador.

Operador de computador. — É o trabalhador que opera e controla o sistema de computador, prepara o sistema para execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento de acordo com as normas em vigor.

Operador de computador principal. — É o operador de computador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas do âmbito da operação de computador, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

Operador de computador qualificado. — É o trabalhador oriundo da categoria profissional de operador de computador principal que executa as tarefas mais especializadas de operações de computadores. O seu trabalho requer maior experiência e conhecimentos. Sob a orientação do superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de operadores de computador, que chefia.

Operador de preparação de madeiras. — É o trabalhador que conduz e vigia o funcionamento, através de

painel de comando centralizado, de um conjunto de máquinas constituído por mesas de alimentação, destrojadores de madeira e crivos de aparas, destinados a transformar toros em cavacos ou aparas, seleccionando-os para o fabrico de pasta para papel; regista as condições de funcionamento da instalação; comunica anomalias que não possa ou não deva corrigir e assegura a limpeza do equipamento.

Operador industrial. — É o trabalhador que, utilizando o equipamento instalado, realiza transformações (processos e operações) físico-químicas, ou simplesmente físicas, que optimiza no sentido de obter a melhor eficiência. As acções que desenvolve consistem, fundamentalmente, na condução de equipamentos, em função dos valores analíticos (resultados de análises feitas ou não pelo operador) e de leitura de instrumentos de medida diversos. Compete, ainda, ao operador de processo velar pelo comportamento e estado de conservação do equipamento, verificar os níveis dos instrumentos e lubrificantes, colaborar em trabalhos de manutenção, manter limpa a sua área de trabalho, fazer relatórios de ocorrência do seu turno, participando anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir. Esta definição aplica-se, nomeadamente, aos operadores da caldeira de recuperação, turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo, evaporadores, forno de caustificação e gaseificação, tanque de *smelt*, digestor, lavagem e crivagem, tiragem, secador, cortadora, linhas de acabamentos, parque e preparação de madeiras, bem como a outras do âmbito de actividade.

Operador de processo extra. — É o trabalhador operador de processo qualificado que desempenha indistintamente todas as funções de produção de pasta ou energia. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia, nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. Colabora com os encarregados ou chefes de turnos no desempenho das suas funções podendo substituí-los sempre que necessário.

Operador de processo de 1.^a (pasta e energia). — É o trabalhador qualificado com formação técnica específica e experiência profissional que lhe permite executar tarefas de operação, compreendendo a responsabilidade de condução e orientação de máquinas ou conjunto de maquinismos. Procede à leitura, registo e interpretação de resultados provenientes de valores analíticos (análises realizadas ou não por ele) e instrumentos de medida, efectuando as correcções e ajustes necessários, de modo a assegurar as melhores condições de produção e segurança. Participa anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir; vela pelo estado de conservação do equipamento; pode, eventualmente, colaborar em trabalhos de manutenção.

Operador de processo de 2.^a (pasta e energia). — É o trabalhador que executa o mesmo tipo de tarefas do operador de processo de 1.^a mas que exijam um grau menor de responsabilidade e especialização. Pode igualmente executar tarefas relacionadas com o controlo de qualidade de produção. Vigia o estado de conservação do equipamento, assegurando a limpeza das instalações. Substitui, na sua área de actividade, o operador responsável pelo equipamento.

Operador de processo de 3.^a (pasta e energia). — É o trabalhador que opera com máquinas ou colabora na

condução de maquinismos, realizando tarefas pouco complexas. Assegura a limpeza do equipamento e das instalações. Pode igualmente colaborar em trabalhos de manutenção. Substitui, na sua área de actividade, operadores de nível imediatamente superior.

Operador de processo principal (pasta e energia). — É o trabalhador altamente qualificado cuja formação prática ou teórica, aptidão e experiência profissional lhe permitem executar tarefas próprias do operador de processo de 1.^a na condução de equipamentos de maior complexidade tecnológica. Coordena, sem funções de chefia, a actividade de trabalhadores de escalão inferior.

Operador de processo qualificado (pasta e energia). — É o trabalhador operador de processo principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções próprias da produção de pasta crua e branca, ou produção de papel, podendo colaborar com os encarregados ou chefes de turnos no desempenho das suas funções. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia.

Operador de processo estagiário (pasta e energia). — É o trabalhador que executa, em colaboração directa com os operadores, tarefas e operações simples no âmbito da produção, tendo em vista a sua preparação para a função de operador de processo.

Operador qualificado fogueiro. — É o trabalhador operador principal habilitado com a carteira profissional de fogueiro de 1.^a e especializado em condução das caldeiras de recuperação e que assegura também as funções inerentes à condução da central termoeléctrica.

Pedreiro. — É o trabalhador que executa, exclusiva ou predominantemente, alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor de instalações industriais, veículos, máquinas ou móveis. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de pintura nas instalações industriais, máquinas ou móveis da Empresa. Prepara as superfícies a pintar e, quando necessário, afina as tintas a usar. Procede também à colocação de vidros.

Planificador. — É o trabalhador que colabora com o seu superior hierárquico directo na definição dos programas de conservação. Procede à utilização dos vários quadros de planeamento e faz o acompanhamento da execução dos mesmos. Prepara elementos estatísticos e documentais necessários à actualização das políticas de planeamento.

Planificador auxiliar. — É o trabalhador que colabora na actualização dos vários quadros de planeamento. Colabora com o planificador na verificação da disponibilidade dos meios necessários aos trabalhos, emite toda a documentação necessária à sua realização e colabora na recolha de elementos que permitam a obtenção de dados estatísticos para a actualização das políticas de planeamento.

Planificador principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui

um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução de tarefas mais complexas no âmbito da planificação. Colabora com o preparador de trabalho na preparação de trabalhos menos qualificados.

Planificador qualificado. — É o trabalhador que, oriundo da categoria profissional de planificador principal, executa as tarefas mais qualificadas no âmbito da sua área de actividade. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico, pode chefiar, coordenando e controlando tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade. Colabora com o preparador de trabalho na preparação de trabalhos de maior qualificação.

Praticante (laboratório e metalúrgico). — É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva nos trabalhos e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

Pré-oficial (electricista e const. civil do 1.º ou 2.º ano). — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

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

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que desenvolve um conjunto de acções tendentes à correcta definição da utilização de métodos e processos, meios humanos e materiais, por forma a minimizar o tempo de imobilização dos equipamentos e melhorar a qualidade dos trabalhos; estuda os equipamentos, por forma a definir as operações a efectuar, bem como a periodicidade com vista a garantir o bom funcionamento dos mesmos; estabelece fichas de diagnóstico para pesquisa de avarias e reparações standardizadas; estabelece métodos e processos de trabalho e estima necessidades de mão-de-obra para o realizar (em quantidade e qualificação); afecta aos trabalhos a realizar materiais específicos, sobressalentes e ferramentas especiais; faz o acompanhamento da evolução do estado dos equipamentos e do desenvolvimento dos trabalhos preparados, introduzindo, sempre que necessário, as alterações convenientes; decide sobre o que deverá ser preparado e qual o respectivo grau de detalhe; colabora no cálculo de custos de conservação; elabora as listas de sobressalentes por equipamento e colabora na sua recepção.

Preparador de trabalho auxiliar. — É o trabalhador que vela pela permanente existência em armazém dos sobressalentes e dos materiais necessários, de acordo com as especificações definidas, através de um controlo sistemático de consumos e do conhecimento dos parâmetros de gestão. Assegura a existência em armazém de todos os sobressalentes e materiais indicados nas listas para cada equipamento e colabora com o fiel de armazém na identificação, especificação e codificação dos sobressalentes e materiais. Em colaboração com os preparadores de trabalho, procede ao cálculo dos parâ-

metros de gestão, tendo em conta a importância do equipamento, prazo de entrega e origem dos fornecedores. Mantém-se ao corrente dos processos de aquisição de materiais e sobressalentes e assegura-se de que as requisições efectuadas apresentam as características requeridas. Informa os preparadores e planificadores da chegada de materiais e sobressalentes que não havia em *stock*. Procede à análise periódica do ficheiro de sobressalentes e informa superiormente sobre consumos anormais de materiais ou sobressalentes. Colabora com o preparador nas preparações dos trabalhos menos qualificados.

Preparador de trabalho principal. — É o trabalhador que, pela seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da preparação do trabalho. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de preparação bem determinados.

Preparador de trabalho qualificado. — É o trabalhador oriundo da categoria profissional de preparador de trabalho principal que assegura a execução, coordenação e chefia de trabalhos de preparação que envolvam, simultaneamente, as actividades de mecânica, electricidade, instrumentos e civil.

Programador de aplicações. — É o trabalhador que desenvolve logicamente, codifica, prepara os dados para testes, testa e corrige os programas, com base nas especificações transmitidas de acordo com as normas em vigor. Documenta adequadamente o trabalho produzido. Quando principal, pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalho de análise e orgânica e programação bem determinados.

Programador de aplicações estagiário. — É o trabalhador que desempenha as funções de programador de aplicações sob a supervisão de um programador.

Programador de aplicações principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da programação e análise orgânica de aplicações informáticas. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalho de análise orgânica e programação bem determinados.

Programador de aplicações qualificado. — É o trabalhador oriundo da categoria de programador de aplicações principal capaz de desempenhar indistintamente as tarefas mais complexas no âmbito da programação e análise orgânica de aplicações informáticas. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia.

Recepcionista de materiais. — É o trabalhador que faz a recepção quantitativa e qualitativa de mercadorias que sejam técnica e administrativamente recepcionáveis, avaliando-as de acordo com as especificações em vigor. Realiza os respectivos registos e demais documentação de controlo, identificando e codificando as mercadorias, e procede à rejeição das que não obedeçam aos requi-

sitos contratuais. Utiliza, quando necessário, meios informáticos para desempenho das suas actividades.

Rectificador mecânico. — É o trabalhador que opera uma máquina de rectificar e executa todos os trabalhos de rectificação de peças, trabalhando por desenho, peça modelo ou instruções que lhe forem fornecidas; prepara a máquina e, se necessário, a ferramenta que utiliza.

Secretário(a) de direcção ou administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção de Empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas de reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói, monta e ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e ou outras obras metálicas. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Soldador. — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas pelo processo aluminotérmico, de electroarco, oxi-acetilénico e ou árgon ou aplicando solda a baixo ponto de fusão. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas e semiautomáticas, procedem à soldadura ou enchimento e revestimento metálicos ou metalizados de superfícies de peças.

Técnico administrativo/industrial. — É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalho.

Técnico agro-florestal. — É o trabalhador que assegura a coordenação das actividades de produção de plantas, de arborização, de conservação de povoamentos, de exploração agro-florestal e de produções acessórias, bem como a coordenação de recepção, movimentação e existências de material lenhoso no âmbito dos parques exte-

riores da Empresa; colabora na definição de programas de trabalho e garante a sua correcta execução; recolhe e transmite informações relativas ao mercado de madeiras na área e estabelece contactos com transportadores e fornecedores de acordo com orientações superiores; orienta o manuseamento e a expedição do material lenhoso; supervisiona as actividades agro-florestais acima nomeadas realizadas por terceiros ou em regime de empreitada e controla a execução dos respectivos contratos celebrados; executa tarefas enquadradas no âmbito das actividades operacionais em curso; executa tarefas de inventário e classificação florestal em cartografia específica da actividade; preenche documentos de carácter administrativo respeitante às actividades referenciadas e pessoal envolvido; promove a angariação de contratos de compra e de arrendamento de propriedades; responde pela conservação de instalações e manutenção do equipamento; vigia o património da Empresa e colabora na preparação e execução de planos de protecção e de defesa contra incêndios; pode chefiar grupos de trabalho.

Técnico analista de laboratório. — É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos, com vista a determinar e controlar a composição dos produtos ou matérias-primas, respectivas propriedades e utilizações possíveis. Compila e prepara elementos necessários à utilização das análises e ensaios, fazendo o processamento dos resultados obtidos, executando cálculos técnicos. Recolhe amostras apoiando tecnicamente os postos de controlo fabris. Quando dos graus IV e V, colabora na elaboração de estudos de processo, acompanhando experiências a nível fabril. Realiza experiências laboratoriais complementares das experiências fabris ou integradas, em estudos processuais de índole laboratorial. Pode coordenar o serviço de outros profissionais, que poderá chefiar, quando dos graus IV e V.

Técnico auxiliar altamente qualificado. — (Definição de funções idêntica à de técnico administrativo/industrial.)

Técnico de conservação civil. — É o oficial da conservação civil que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade:

Pedreiro;
Decapador/pintor;
Carpinteiro (toscos e ou limpos);
Montador de andaimes.

Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas que poderá chefiar, quando dos graus IV e V.

Técnico de conservação eléctrica. — É o oficial da conservação eléctrica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade:

Oficial electricista (baixa e alta tensão, bobinador e auto);
Técnico de electrónica;
Técnico de instrumentação (electrónica e pneumática);
Técnico de telecomunicações.

Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar, quando especializado ou principal.

Técnico de conservação mecânica. — É o oficial da conservação mecânica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade, assegurando, sempre que necessário, funções de lubrificação e montagem de andaimes:

Serralheiro (mecânico, civil ou plásticos);
Soldador;
Rectificador, torneiro, fresador;
Mecânico auto;
Técnico de óleo-hidráulica.

Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar, quando especializado ou principal.

Técnico de controlo e potência. — É o técnico de conservação oriundo da categoria profissional de técnico de manutenção do grau V que, para além de continuar a desempenhar as funções inerentes à sua anterior categoria, detecta e procede à reparação de avarias de natureza multidisciplinar (eléctrica, instrumentos, electrónica, óleo-hidráulica e telecomunicações).

Técnico especialista (instrumentação). — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da sua especialidade. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos bem determinados.

Técnico de instrumentação e controlo industrial. — É o trabalhador que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias em instrumentos electrónicos, eléctricos, pneumáticos, hidráulicos e servomecânicos de medida, protecção e controlo industrial na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

Técnico de manutenção. — É o trabalhador que desenvolve acções de manutenção nas áreas eléctrica, electrónica, instrumentação, mecânica, óleo-hidráulica e telecomunicações. Executa peças, faz montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, detecção e reparação de avarias, conservação de equipamentos eléctricos, electrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos e plásticos. Guia-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas e utiliza máquinas, ferramentas e outros aparelhos adequados ao seu trabalho. Sempre que necessário, colabora com os trabalhos da produção, assegura funções de lubrificação, montagem de acessos, isolamentos e a limpeza após execução dos trabalhos.

De acordo com a sua formação/especialização, desempenha indistintamente várias funções, consoante o seu nível de responsabilidade. Assim:

Manutenção eléctrica/instrumentação:

Electricidade (alta tensão e baixa tensão);
Electrónica;
Instrumentação (electrónica e pneumática);
Telecomunicações;

Manutenção mecânica:

Serralharia (mec., civil e plásticos);
Soldadura;
Máquinas e ferramentas;
Mecânica de viaturas;
Óleo-hidráulica.

Quando necessário, coordena ou chefia equipas pluridisciplinares.

Técnico principal (instrumentação). — É o trabalhador que concebe, estuda, instala, utiliza, substitui e conserva sistemas, equipamentos e aparelhagens no âmbito da sua especialização. Pode chefiar outros profissionais de qualificação inferior.

Técnico superior dos graus I e II. — É o trabalhador que exerce funções menos qualificadas da sua especialidade. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

- a) De uma forma geral, presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade dentro da Empresa, actuando segundo instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informações e instruções complementares, utiliza os elementos de consulta conhecidos e experiências disponíveis na Empresa ou a ela acessíveis;
- b) Poderá coordenar e orientar trabalhadores de qualificação inferior à sua ou realizar estudos e proceder à análise dos respectivos resultados;
- c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos terão uma amplitude e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhe-ão claramente delimitados do ponto de vista de eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da Empresa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

Técnico superior do grau III. — É o trabalhador cuja formação de base se alargou e consolidou através do exercício de actividade profissional relevante, durante um período limite de tempo. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Toma decisões autónomas e actua por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- b) Pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores ou actuar como assistente de profissionais mais qualificados na chefia de estruturas de maior dimensão, desde que na mesma não se incluam profissionais de qualificação superior à sua;
- c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos implicam capacidade técnica evolutiva e ou envolvem a coordenação de factores ou actividades diversificadas no âmbito do seu próprio domínio de actividade;

- d) As decisões tomadas e soluções propostas fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados serão necessariamente remetidas para os níveis competentes de decisão quando tenham implicações potencialmente importantes a nível das políticas gerais e sectoriais da Empresa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu exterior.

Técnico superior do grau IV. — É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas, para além da correspondente à sua formação base. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da Empresa. Fundamenta propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;
- b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da Empresa desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;
- c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores ou actividades de tipo e natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria Empresa.

Técnico superior do grau V. — É o trabalhador detentor de sólida formação num campo de actividade especializado, complexo e importante para o funcionamento ou economia da Empresa e também aquele cuja formação e currículo profissional lhe permite assumir importantes responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da actividade empresarial. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

- a) Dispõe de ampla autonomia de julgamento e iniciativa no quadro das políticas e objectivos da(s) respectiva(s) área(s) de actividade da Empresa, em cuja definição participa e por cuja execução é responsável;
- b) Como gestor, chefia, coordena e controla um conjunto complexo de unidades estruturais cuja actividade tem incidência sensível no funcionamento, posição externa e resultados da Empresa, podendo participar na definição das suas políticas gerais, incluindo política salarial;

- c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns. Apresenta soluções tecnicamente avançadas e valiosas do ponto de vista económico-estratégico da Empresa.

Técnico superior do grau VI. — É o trabalhador que, pela sua formação, currículo profissional e capacidade pessoal, atingiu, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de actividade, dentro da Empresa, as mais elevadas responsabilidades e grau de autonomia. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe do máximo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionados pela observância das políticas gerais da Empresa em cuja definição vivamente participa e pela acção dos corpos gerentes ou dos seus representantes exclusivos;
- b) Como gestor, chefia, coordena e controla a actividade de múltiplas unidades estruturais da Empresa numa das suas grandes áreas de gestão, ou em várias delas, tomando decisões fundamentais de carácter estratégico com implicações directas e importantes no funcionamento, posição exterior e resultados da Empresa;
- c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de questões complexas altamente especializadas ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções originais, de elevado alcance técnico, económico ou estratégico.

Tirocinante. — É o trabalhador que coadjuva os profissionais das categorias superiores, faz tirocínio para o ingresso nas categorias respectivas. Estuda as bases de controlo automático no âmbito da sua especialidade.

Tirocinante de desenhador. — É o trabalhador que, ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso na categoria imediatamente superior. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos específicos, executa trabalhos simples de desenho coadjuvando os profissionais de desenho mais qualificados.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que opera com um torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo; executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peças modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Ocasionalmente faz torneamentos com rectificadoras ou nas instalações fabris.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que limpa e arruma as salas, corredores e outras dependências da Empresa, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações, nomeadamente lavagem de roupa e loiça.

Trabalhador não especializado. — É o trabalhador que exerce funções diversas simples e indiferenciadas e normalmente não especificadas. Integram-se neste grupo, nomeadamente, os trabalhadores que se ocupam da limpeza dos locais de trabalho e exercem funções de movimentação, arrumação, cargas e descargas de materiais

que não impliquem a condução de veículos semoventes. Trabalha nas instalações fabris, obras, areeiros ou em outro local que se justifique a sua presença.

Verificador de equipamentos. — É o trabalhador que, em colaboração com a manutenção preventiva e mediante programas preestabelecidos, recolhe, regista e interpreta dados respeitantes às condições de funcionamento do equipamento.

Verificador de equipamentos principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da verificação de equipamentos. Colabora directamente com o seu superior na elaboração de programas respeitantes ao funcionamento dos equipamentos. Pode coordenar o trabalho de outros trabalhadores da sua área profissional e de qualificação inferior, sem chefiar.

ANEXO II

Condições específicas

Princípios gerais sobre carreiras profissionais de progressão não automática e avaliação de desempenho

1 — As carreiras profissionais criadas ou a criar pela Empresa para os grupos profissionais não abrangidos pelas carreiras automáticas previstas neste anexo deverão, em princípio, obedecer às seguintes regras básicas, sem prejuízo de situações que justifiquem tratamento diferente, nomeadamente as já regulamentadas pelo presente AE.

1.1 — São condições necessárias à progressão na carreira profissional:

- a) A permanência mínima de três e máxima de cinco anos na categoria inferior;
- b) A obtenção de mérito profissional em processo de avaliação de desempenho;
- c) Capacidade para desempenhar as tarefas ou assumir as responsabilidades correspondentes às novas funções/nível de carreira.

1.2 — O acesso nas carreiras poderá prever condições de formação básica e formação profissional, mediante frequência, com aproveitamento, das acções de formação adequadas.

2 — Os profissionais em aprendizagem acenderão automaticamente ao primeiro nível da respectiva carreira, não podendo a permanência em cada nível de aprendizagem ter duração superior a um ano.

3 — A avaliação de desempenho instituída na Empresa é um sistema de notação profissional que consiste na recolha contínua de informação sobre a actualização profissional do avaliado durante o período a que a avaliação se reporta.

3.1 — A avaliação terá periodicidade anual e abrangerá todos os trabalhadores da Empresa, sendo realizada, em princípio, no 1.º trimestre de cada ano.

3.2 — A avaliação será realizada pela hierarquia que enquadra o trabalhador, sendo o processo sustentado em manual de avaliação, previamente divulgado, do qual constarão os critérios e factores de avaliação.

3.3 — Os resultados da avaliação serão sempre comunicados ao trabalhador pela hierarquia competente.

3.4 — Os processos de avaliação deverão prever obrigatoriamente mecanismos de reclamação, nomeadamente instâncias e prazos de recurso, sendo garantido, a cada trabalhador, acesso aos elementos que serviram de base à avaliação.

Condições únicas de promoção na carreira profissional

1 — Os trabalhadores com mais de três anos nas categorias profissionais abaixo indicadas, excepto aquelas indicadas com menor tempo de permanência, poderão ascender à categoria imediatamente superior após aprovação em avaliação de mérito profissional.

2 — A pedido dos profissionais que preencham as condições mínimas acima estabelecidas, poderão ser realizadas provas profissionais complementares da avaliação referida.

3 — A aprovação nestas provas não constitui por si só condição de promoção, sendo, contudo, indicação relevante para a avaliação realizada.

4 — As provas deverão ser realizadas nos meses de Maio/Junho e Novembro/Dezembro de cada ano, devendo os pedidos ser formulados até ao fim dos meses de Fevereiro e Agosto, respectivamente.

5 — Se, por motivos devidamente justificados, o trabalhador não puder comparecer à prova profissional já marcada, esta transitará para a época de provas imediata.

6 — Na impossibilidade por parte da Empresa de realizar as provas profissionais na época determinada pelo pedido de inscrição do trabalhador, estas serão realizadas no período seguinte, produzindo efeitos a eventual promoção 30 dias após o último dia da época em que se deveria ter realizado a prova.

7 — As eventuais promoções decorrentes da avaliação de mérito, complementada com provas profissionais, produzirão efeitos 30 dias após a realização da respectiva prova.

8 — Cada candidato só poderá ser submetido a provas com o intervalo mínimo de dois anos, contados a partir da data da realização da prova.

9 — Incluem-se neste regime as seguintes categorias profissionais:

Analista de 1.^a
Analista principal.
Controlador industrial de 1.^a
Controlador industrial de 2.^a
Desenhador de execução do grau I.
Fiel de 1.^a
Fiel principal.
Oficial da construção civil de 1.^a
Oficial electricista de 1.^a
Oficial electricista principal.
Oficial metalúrgico de 1.^a
Oficial metalúrgico principal.
Planificador auxiliar (dois anos).

Preparador de trabalho auxiliar (dois anos).
Preparador de trabalho do grau I e do grau II (mecânica/eléctrica).
Recepcionista de materiais de 1.^a
Recepcionista de materiais de 2.^a
Recepcionista de materiais de 3.^a (dois anos).
Recepcionista de materiais principal.
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.^a
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.^a (dois anos).
Técnico especialista de instrumentação.
Verificador de equipamentos.

A) Ajudante

Os ajudantes com mais de três anos de exercício de função e mérito no seu desempenho poderão ascender ao grupo de enquadramento imediatamente superior.

B) Assistente administrativo

I — Admissão

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades administrativas.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função sendo condição preferencial curso via profissionalizante.

II — Estágio

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira

5 — O plano de carreira de assistente administrativo compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

- Possuir habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;
- Obter mérito profissional no desempenho de funções e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;
- Cumprir os seguintes tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Grupos de enquadramento	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
7	Assistente administrativo do grau V	—
8	Assistente administrativo do grau IV	5
9	Assistente administrativo do grau III	3

Grupos de enquadramento	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
10	Assistente administrativo do grau II	3
11	Assistente administrativo do grau I	2
12	Assistente administrativo estagiário do 2.º ano	1
13	Assistente administrativo estagiário do 1.º ano	1

IV — Densidades

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos graus IV e V observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau V — 25 %;
Grau IV — 50 %.

C) Bombeiros

Os bombeiros com mais de três anos de exercício de função e mérito profissional no seu desempenho poderão ascender ao grupo imediatamente superior.

D) Fiel de armazém

I — Admissão

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades de aprovisionamento.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Progressão na carreira

3 — O plano da carreira de fiel de armazém compreende quatro níveis de progressão.

4 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Grupos de enquadramento	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
9	Fiel de armazém qualificado	—
10	Fiel de armazém principal	5
11	Fiel de armazém de 1.ª	3
12	Fiel de armazém de 2.ª	3

III — Densidades

5 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos níveis principal e qualificado observar-se-á o seguinte esquema de densidades mínimas face ao total do efectivo na carreira:

Qualificado — 25 %;
Principal — 50 %.

E) Operador industrial

I — Admissão

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades de produção, pasta, papel e energia.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de um ano.

III — Progressão na carreira

5 — O plano da carreira de operador industrial compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Desempenhar duas ou três funções da sua área de actividade referidas na descrição de funções.

Para os níveis de qualificado e extra é exigido o desempenho de todas as funções da sua área de actividade;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Grupos de enquadramento	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
7	Operador de processo extra	—
8	Operador de processo qualificado	5
9	Operador de processo principal	4
10	Operador de processo de 1.ª	3
11	Operador de processo de 2.ª	3
12	Operador de processo de 3.ª	2
13	Operador de processo estagiário	1

IV — Densidades

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos níveis qualificado e extra observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Extra — 25 %;
Qualificado — 50 %.

V — Condições específicas e únicas dos trabalhadores condutores de geradores de vapor

8 — Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor, quando localizadas no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho, designadamente nos aspectos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de:

Pressões normais;
Vibrações;
Radiações térmicas;
Mudanças térmicas intermitentes;
Ausência de iluminação solar;
Frequentes deslocações entre os diversos pisos do edifício das caldeiras.

9 — Nestes termos e em virtude das características muito especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) O prémio será atribuído, por cada hora efectiva de trabalho, aos trabalhadores directa e permanentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e de equipamentos auxiliares dos mesmos, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras e abrange as seguintes categorias profissionais:

Encarregado de turno da central;
Operador industrial (área/actividade energia);

b) O prémio terá o valor horário de 99\$ e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efectivamente prestadas;
c) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

F) Técnico administrativo/industrial

I — Admissão

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, projecto, processo, produção, conservação, administração, comercial, recursos humanos, organização e informática.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

a) Idade mínima — a exigida na lei;
b) Habilitações escolares — curso secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, via profissionalizante, sendo condição preferencial para a admissão, o nível de bacharelato.

3 — O período experimental destes profissionais é o previsto neste acordo.

II — Progressão na carreira

4 — Consideram-se quatro níveis de responsabilidade e de enquadramento desta categoria profissional.

5 — O acesso aos quatro níveis de responsabilidade dependerá, tendo por base os respectivos perfis de caracterização, da existência cumulativa das seguintes condições:

Mérito profissional no desempenho da função;
Potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

G) Técnico agro-florestal

I — Admissão

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização na actividade agro-silvícola.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

a) Idade mínima — a exigida na lei;
b) Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Progressão na carreira

3 — O plano de carreira de técnico agro-florestal compreende cinco níveis de progressão.

4 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

A condição anterior poderá ser substituída pela participação obrigatória e com aproveitamento em acções de formação adequadas;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de função de grau superior;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Grupos de enquadramento	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
6	Técnico agro-florestal do grau V ...	—
7	Técnico agro-florestal do grau IV ...	5
8	Técnico agro-florestal do grau III ...	5
9	Técnico agro-florestal do grau II ...	4
10	Técnico agro-florestal do grau I ...	3

5 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos graus III, IV e V observar-se-á o

seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau v — 25 %;
Grau IV — 50 %.

H) Técnico analista de laboratório

I — Admissão

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades laboratoriais.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira

5 — O plano de carreira de técnico analista de laboratório compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Grupos de enquadramento	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
7	Técnico analista de laboratório do grau v	—
8	Técnico analista de laboratório do grau IV	5
9	Técnico analista de laboratório do grau III	3
10	Técnico analista de laboratório do grau II	3
11	Técnico analista de laboratório do grau I	2
12	Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano	1
13	Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano	1

IV — Densidades

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos graus IV e V observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau v — 25 %;
Grau IV — 50 %.

J) Técnico de manutenção

I — Admissão

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização na actividade de manutenção mecânica e ou eléctrica.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira

5 — O plano de carreira de técnico de manutenção compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Desempenhar duas ou três especialidades referidas na definição de funções de acordo com a sua área de actividade. Para os graus IV e V é exigido o desempenho de três especialidades;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Grupos de enquadramento	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
7	Técnico de manutenção do grau v	—
8	Técnico de manutenção do grau IV	5
9	Técnico de manutenção do grau III	3
10	Técnico de manutenção do grau II	3
11	Técnico de manutenção do grau I	3
12	Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano	1
13	Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano	1

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos graus IV e V observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau v — 25 %;
Grau IV — 50 %.

V — Deontologia profissional

8 — Os técnicos de manutenção da actividade eléctrica/instrumentação terão sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.

9 — Estes trabalhadores podem também recusar obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado.

10 — Sempre que, no exercício da sua profissão, estes trabalhadores corram riscos de electrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.

11 — Os técnicos de manutenção da actividade eléctrica/instrumentação obrigam-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na Empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

J) Técnicos de conservação mecânica, eléctrica e civil

I — Integração na carreira

1 — Os planos de carreira de técnicos de conservação mecânica, eléctrica e civil compreendem quatro níveis de progressão.

2 — A integração na carreira far-se-á pelo nível de enquadramento imediatamente superior ao que o trabalhador possui, dependendo das habilitações escolares, experiência e mérito profissional.

3 — Desta integração não poderá resultar a ascensão para mais de que o nível de enquadramento imediatamente superior.

4 — É condição necessária para a integração na carreira o desempenho de duas das funções referidas na definição de funções de cada uma das categorias profissionais.

5 — Os tempos mínimos de experiência profissional exigidos para a integração dependem das habilitações escolares e são os seguintes:

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)	9.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)
Mecânica/eléctrica		
Técnico principal	12	10
Técnico especializado	9	8
Técnico de 1. ^a	6	5
Técnico de 2. ^a	3	2
Civil		
Técnico especializado	9	8
Técnico de 1. ^a	6	5
Técnico de 2. ^a	3	2

II — Progressão na carreira

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa da verificação de mérito profissional no desempenho da função, potencial para desempenho de

funções superiores e do cumprimento dos tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)	9.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)
Mecânica/eléctrica		
Técnico principal	—	—
Técnico especializado	4	3
Técnico de 1. ^a	4	3
Técnico de 2. ^a	3	2
Civil		
Técnico principal	—	—
Técnico especializado	4	3
Técnico de 1. ^a	4	3
Técnico de 2. ^a	3	2

III — Densidades

7 — O número de profissionais que poderá integrar cada um dos planos de carreira não deverá exceder a percentagem de 15 % do efectivo existente para estas áreas de actividade.

K) Técnico superior

I — Admissão e período experimental

1 — Neste grupo estão integrados os profissionais de formação académica superior, licenciatura, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, nomeadamente universidades e institutos superiores.

2 — Na admissão dos trabalhadores integrados neste grupo será sempre exigido diploma ou documento equivalente e carteira profissional, quando exigido por lei.

3 — O período experimental destes trabalhadores é o previsto neste acordo.

II — Progressão na carreira

4 — O plano de carreira de técnico superior compreende seis níveis de responsabilidade e enquadramento.

5 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Mérito profissional no desempenho da função;
Potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

6 — O técnico superior do grau I poderá passar ao grau II após um ano de permanência naquela categoria.

III — Funções

7 — As funções destes profissionais serão as correspondentes aos diversos níveis.

8 — Enquadram-se neste grupo de técnicos superiores os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, engenharia, economia/finanças, jurídica, recursos humanos, organização, informática e comercial.

L) Trabalhadores analistas

I — Admissão

1 — As condições mínimas de admissão de trabalhadores analistas de laboratório são:

- a) Idade mínima — 18 anos;
- b) Habilitações mínimas — curso secundário adequado.

II — Promoções e acessos

2 — O analista de 2.^a ingressará na classe imediatamente superior após três anos na categoria, desde que possua as habilitações mínimas acima previstas.

3 — Os preparadores de laboratório que possuam ou venham a possuir o curso secundário adequado acima previsto ingressarão, após quatro meses de estágio, na categoria profissional de analista de 2.^a, continuando a assegurar as funções próprias de preparador de laboratório.

M) Trabalhadores da construção civil

I — Admissão

1 — A carreira dos profissionais da construção civil inicia-se pela categoria de pré-oficial de 2.^a

As condições de admissão de trabalhadores de construção civil são:

- a) Idade mínima — a exigida na lei;
- b) Habilitações mínimas — as exigidas por lei.

II — Promoções e acessos

3 — Os pré-oficiais serão promovidos à categoria de oficial de 2.^a logo que completem dois anos de permanência naquela categoria.

4 — Os oficiais de 2.^a serão promovidos à categoria de oficiais de 1.^a logo que completem três anos de permanência naquela categoria.

5 — Após três anos de permanência na categoria o trabalhador não especializado poderá requerer à Empresa exame de ingresso em profissão por ele indicada.

6 — Se for aprovado, o trabalhador não especializado será classificado como pré-oficial.

7 — O trabalhador não especializado aprovado continuará, contudo, a exercer funções de trabalhador não especializado enquanto não houver vaga na profissão para que foi aprovado.

III — Densidades e dotações mínimas

8 — Em cada profissão o número de oficiais de 1.^a não pode ser inferior a 50% do número de oficiais de 2.^a, devendo, porém, haver sempre um oficial de 1.^a

9 — O número de pré-oficiais em cada profissão não poderá ser superior ao número de oficiais que nela existem.

N) Trabalhadores electricistas

I — Admissão

1 — A carreira dos profissionais electricistas inicia-se pela categoria de pré-oficial.

2 — As condições de admissão de trabalhadores electricistas são:

- a) Idade mínima — a exigida na lei;
- b) Habilitações mínimas — as exigidas por lei.

3 — Só poderão ser admitidos ao serviço da Empresa os oficiais electricistas que sejam portadores da respectiva carteira profissional devidamente legalizada.

II — Promoções e acessos

4 — Os pré-oficiais serão promovidos após dois períodos de um ano.

5 — a) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.^o ano os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso de industrial electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.^o grau de torpedeiro electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica.

b) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.^o ano os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra.

6 — Os oficiais de 2.^a serão promovidos à categoria de oficial de 1.^a após dois anos de permanência naquela categoria.

III — Densidade e dotações mínimas

7 — O número de pré-oficiais não poderá ser superior ao número de oficiais.

8 — Havendo ao serviço 5 oficiais, 1 será classificado como encarregado. Se houver 15 oficiais, haverá 2 encarregados. Se o número de oficiais for superior a 15, haverá mais 1 encarregado por cada grupo de 15.

IV — Deontologia profissional

9 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.

10 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro técnico do ramo electrotécnico.

11 — Sempre que no exercício da sua profissão de electricista o trabalhador corra riscos de electrocução, não pode trabalhar sem ser acompanhado por outro oficial.

O) Trabalhadores fogueiros

I — Admissão

Condições fixadas na regulamentação da profissão de fogueiro.

II — Condições específicas e únicas dos trabalhadores condutores de geradores de vapor

1 — Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor, quando localizadas no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho, designadamente nos aspectos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de:

Pressões normais;
Vibrações;
Radiações térmicas;
Mudanças térmicas intermitentes;
Ausência de iluminação solar;
Frequentes deslocações entre os diversos pisos de edifício das caldeiras.

2 — Nestes termos e em virtude das características muito especiais de actividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

- a) O prémio será atribuído por cada hora efectiva de trabalho aos trabalhadores directa e permanentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e de equipamentos auxiliares dos mesmos, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras e abrange as seguintes categorias profissionais:

Encarregado geral fabril (serviço de energia e recuperação);
Encarregado de turno fabril (serviço de energia e recuperação);
Operador de processo principal (serviço de energia e recuperação);
Foguetiro de 1.^a (operador de caldeiras de recuperação);
Operador turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo;
Operador de processo de 1.^a (serviço de energia e recuperação);
Operador de evaporadores;
Operador de processo de 2.^a;
Ajudante de foguetiro (tanque de *smelt*);

- b) O prémio terá o valor horário de 99\$ e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mês.
- c) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

III — Promoções e acessos

3 — Ascendem a operador qualificado os condutores de caldeiras de recuperação ou os operadores de turbo-alternador e quadros que, sendo foguetiros de 1.^a, solicitem a sua reclassificação, sendo submetidos à realização de provas de aptidão para o desempenho das referidas funções, acompanhada de declaração em que aceita assegurar qualquer das funções acima referidas, de acordo com as necessidades de serviço e nos termos deste acordo.

4 — A Empresa obriga-se a promover a formação necessária aos operadores referidos no n.º 1 desde que o desejem e que se habilitem a desempenhar as funções necessárias à promoção.

5 — No prazo de 60 dias após a formulação, junto da Empresa, por parte dos trabalhadores interessados do pedido de realização de provas de aptidão previstas no n.º 1, aquela marcará a data das mesmas, que se efectivarão nos 30 dias subsequentes, devendo a promoção efectivar-se nos 30 dias seguintes à aprovação das provas.

P) Trabalhadores metalúrgicos

I — Admissão

1 — A carreira dos profissionais metalúrgicos inicia-se pela categoria de praticante de metalúrgico.

2 — As condições de admissão de trabalhadores metalúrgicos são:

- a) Idade mínima — a exigida na lei;
b) Habilitações mínimas — as exigidas por lei.

II — Promoções e acessos

3 — Os praticantes metalúrgicos ao fim de um ano ascenderão ao grupo de enquadramento superior. Após dois anos ascenderão à categoria de oficial de 2.^a

4 — Os oficiais de 2.^a que completem quatro anos de permanência na Empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão superior.

5 — Os ferramenteiros ou entregadores de ferramentas com mais de três anos no exercício de funções e mérito profissional no seu desempenho poderão ascender ao grupo imediatamente superior.

III — Densidade e dotações mínimas

6 — Relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão, serão observadas em cada centro e unidade fabril as proporções mínimas constantes do seguinte quadro de densidade:

Número de trabalhadores	1. ^a	2. ^a	Praticantes
1.....	—	1	—
2.....	1	—	1
3.....	1	1	1
4.....	1	2	1
5.....	1	3	1
6.....	1	3	2

Número de trabalhadores	1. ^a	2. ^a	Praticantes
7.....	2	3	2
8.....	3	3	2
9.....	3	4	2
10.....	3	5	2

7 — Quando o número de trabalhadores seja superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos das proporções estabelecidas no número anterior.

8 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas no número anterior.

9 — O número de oficiais qualificados e principais acresce ao número total de oficiais para efeitos de quadro de densidades, sendo considerados como oficiais de 1.^a

10 — As proporções fixadas nesta secção podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de trabalhadores.

11 — No caso de, por aplicação do quadro de densidades, haver lugar a promoção, esta far-se-á com base no mérito profissional, habilitação escolar e antiguidade do trabalhador.

Q) Trabalhadores rodoviários e de garagens

I — Admissão

1 — A idade mínima de admissão para a categoria de motorista é de 21 anos.

2 — Para motorista é exigida a carta de condução profissional.

3 — As habilitações escolares mínimas são as legalmente exigidas.

II — Horário de trabalho

4 — Os motoristas terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se as alterações de qualquer destes regimes nos termos da lei. O registo de trabalho efectuado será feito em livretes individuais.

5 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

6 — Se, por motivo de serviço inadiável, o trabalhador não puder tomar a sua refeição dentro do horário fixado no número anterior, o tempo de refeição ser-lhe-á pago como trabalho suplementar.

7 — Após o regresso ao local de trabalho, se ainda não tiver tomado a sua refeição, será concedido ao trabalhador o tempo necessário, até ao limite máximo de uma hora, para a tomar dentro do horário normal de trabalho.

R) Trabalhadores técnicos de desenho

I — Admissão

1 — As condições de admissão para os trabalhadores com vista ao exercício das funções incluídas neste grupo são as seguintes:

- a) Curso secundário unificado/geral (mecânica, electricidade, construção civil ou artes visuais) — que ingressam em tirocinante de desenho pelo período de dois anos (1.º e 2.º anos), findo o qual passam a desenhador de execução do grau II-A;
- b) Curso industrial (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso complementar — 11.º ano (nomeadamente mecanotecnica, electrotecnia, construção civil ou artes gráficas), que ingressam em desenhador de execução do grau II-A;
- c) Para os arquivistas técnicos a habilitação é o ciclo preparatório ou curso secundário unificado/geral e a idade mínima de 18 anos;
- d) Para os operadores heliográficos a habilitação é o ensino primário ou o ciclo preparatório e a idade mínima de 18 anos.

II — Promoções e acessos

2 — Na categoria de desenhador de execução o acesso do grau II-A ao grau II-B e deste ao grau I dá-se automaticamente logo que o trabalhador complete três anos de grau.

3 — Os operadores heliográficos terão acesso ao grau I após permanência mínima de três anos de desempenho de funções na categoria de grau II e aprovação em avaliação de mérito profissional.

S) Trabalhadores técnicos de instrumentação

I — Admissão

1 — É exigido como habilitações mínimas o curso industrial de electricidade ou equivalente. Para a profissão de mecânico de aparelhos de precisão e técnico de óleo-hidráulica é exigida como habilitação mínima o curso industrial de serralheiro ou equivalente.

2 — São condições preferenciais cursos de especialidade, designadamente o curso complementar de electricidade e o de electromecânica da escola de Paços de Arcos.

II — Promoções e acessos

3 — Os tirocinantes do 2.º ano ascenderão a técnicos estagiários após a aprovação em avaliação de mérito profissional a realizar até um ano de permanência na categoria.

4 — Os técnicos estagiários ingressarão automaticamente na classe imediatamente superior logo que completem um ano de permanência na categoria.

5 — O acesso às restantes categorias profissionais resultará da avaliação do mérito profissional do trabalhador, que deverá ser realizada após o tempo mínimo de permanência de três anos em cada uma das categorias previstas no plano de carreira.

6 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos tem sempre o direito de recusar o cumprimento de ordens que sejam contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança ou outras situações que ponham em risco a segurança de pessoas e equipamentos.

7 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos não deve obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado dentro da sua especialidade.

8 — Sempre que no exercício da sua função o técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos corra riscos de electrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não pode trabalhar sem que seja acompanhado por outro técnico.

9 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos obriga-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na sua empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

ANEXO III

Enquadramentos e tabelas de remunerações mínimas

Grupo 1:

Director de departamento/serviços (a).
Técnico superior do grau VI.

(a) Inclui:

Direcção de conservação e projectos.
Direcção de produção.
Serviços administrativos.
Serviços comerciais.
Serviços financeiros.

Grupo 2:

Analista de sistemas qualificado.
Chefe de departamento (a).
Técnico superior do grau V.

(a) Inclui:

Gabinete de planeamento e controle.
Serviço de aprovisionamentos.
Serviço de contabilidade e tesouraria.
Serviço de conservação eléctrica e instrumentos.
Serviço de conservação mecânica e civil.
Serviço de energia e recuperação.
Serviço de estudos e controle do processo.
Serviço de pessoal.
Serviço de planeamento e projectos.
Serviço de produção de pasta.

Grupo 3:

Analista de sistemas de 1.^a
Chefe de serviço.
Técnico superior do grau IV.

Grupo 4:

Analista de sistemas de 2.^a
Encarregado geral fabril (a).
Programador de aplicações qualificado.
Secretário(a) de direcção ou administração do grau V.

Técnico administrativo/industrial do grau IV.
Técnico auxiliar altamente qualificado.
Técnico superior do grau III.

(a) Inclui:

Conservação eléctrica.
Conservação de controlo industrial.
Conservação mecânica e viaturas.
Produção de pasta.
Energia e recuperação.

Grupo 5:

Chefe de sector administrativo/industrial (a).
Encarregado fabril I (b).
Encarregado de turno fabril (c).
Preparador de trabalho qualificado.
Programador de aplicações principal.
Secretário(a) de direcção ou administração do grau IV.
Técnico administrativo/industrial do grau III.
Técnico superior do grau II.

(a) Inclui:

Pessoal.
Serviços gerais.

(b) Inclui:

Conservação eléctrica de instalações industriais.
Conservação de instrumentos de instalações industriais.
Conservação mecânica de instalações industriais.
Oficina de conservação mecânica.
Parque e preparação de madeiras.

(c) Inclui:

Produção de pasta.
Energia e recuperação.

Grupo 6:

Chefe de secção administrativa/industrial (a).
Encarregado fabril II (b).
Planificador qualificado.
Preparador de trabalho principal.
Programador de aplicações de 1.^a
Secretário(a) de direcção ou administração do grau III.
Técnico administrativo/industrial do grau II.
Técnico agro-florestal do grau V.
Técnico de controlo e potência.
Técnico superior do grau I.

(a) Inclui:

Gestão de stocks.
Contabilidade.
Refeitório e obras sociais.
Sala de desenho.
Armazém geral.

(b) Inclui:

Armazém e exportação.
Conservação civil.
Segurança e protecção contra incêndios.

Grupo 7:

Assistente administrativo do grau V.
Chefe de turno fabril/parque e preparação de madeiras.
Desenhador-projectista.

Operador de computador qualificado.
 Operador industrial extra.
 Operador de processo extra.
 Planificador principal.
 Preparador de trabalho do grau I.
 Programador de aplicações de 2.^a
 Secretário(a) de direcção ou administração do grau II.
 Técnico administrativo/industrial do grau I.
 Técnico agro-florestal do grau IV.
 Técnico analista de laboratório do grau V.
 Técnico de conservação eléctrica principal.
 Técnico de conservação mecânica principal.
 Técnico de instrumentação principal.
 Técnico de manutenção do grau V.

Grupo 8:

Analista de laboratório qualificado.
 Assistente administrativo do grau IV.
 Desenhador de execução do grau principal.
 Oficial de conservação qualificado.
 Operador de computador principal.
 Operador industrial qualificado.
 Operador qualificado fogueiro.
 Operador de processo qualificado.
 Planificador.
 Preparador de trabalho do grau II.
 Recepcionista de materiais qualificado.
 Secretário(a) de direcção ou administração do grau I.
 Técnico agro-florestal do grau III.
 Técnico analista de laboratório do grau IV.
 Técnico de conservação civil principal.
 Técnico de conservação eléctrica especialista.
 Técnico de conservação mecânica especialista.
 Técnico de instrumentação especialista.
 Técnico de manutenção do grau IV.

Grupo 9:

Analista de laboratório principal.
 Assistente administrativo do grau III.
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado.
 Desenhador de execução do grau I.
 Electricista principal.
 Fiel de armazém qualificado.
 Lubrificador qualificado.
 Motorista qualificado.
 Oficial metalúrgico principal.
 Operador de computador de 1.^a
 Operador industrial principal.
 Operador de processo principal (a).
 Planificador auxiliar.
 Preparador de trabalho auxiliar.
 Programador de aplicações estagiário.
 Recepcionista de materiais principal.
 Técnico agro-florestal do grau II.
 Técnico analista de laboratório do grau III.
 Técnico de conservação civil especialista.
 Técnico de conservação eléctrica de 1.^a
 Técnico de conservação mecânica de 1.^a
 Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.^a
 Técnico de manutenção do grau III.
 Verificador de equipamentos principal.

(a) Inclui:

Fogueiro de 1.^a (operador de caldeira de recuperação).
 Operador de digestor contínuo.

Operador de forno, caustificação e gaseificação.
 Operador da tiragem.
 Operador de turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo.

Grupo 10:

Analista de laboratório de 1.^a
 Assistente administrativo do grau II.
 Auxiliar administrativo principal.
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal.
 Controlador industrial principal.
 Desenhador de execução do grau II-B.
 Fiel de armazém principal.
 Lubrificador principal.
 Motorista principal.
 Oficial de 1.^a (a).
 Oficial de conservação civil principal.
 Operador de computador de 2.^a
 Operador industrial de 1.^a
 Operador de processo de 1.^a (b).
 Recepcionista de materiais de 1.^a
 Técnico agro-florestal do grau I.
 Técnico analista de laboratório do grau II.
 Técnico de conservação civil de 1.^a
 Técnico de conservação eléctrica de 2.^a
 Técnico de conservação mecânica de 2.^a
 Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.^a
 Técnico de manutenção do grau II.
 Verificador de equipamentos.

(a) Inclui:

Electricista.
 Frezador mecânico.
 Mecânico de automóveis.
 Rectificador mecânico.
 Serralheiro civil.
 Serralheiro mecânico.
 Soldador.
 Torneiro mecânico.

(b) Inclui:

Operador de secadores e cortadora da tiragem.
 Operador de lavagem e crivagem.

Grupo 11:

Analista de laboratório de 2.^a
 Assistente administrativo do grau I.
 Auxiliar administrativo de 1.^a
 Capataz de 1.^a
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.^a
 Controlador industrial de 1.^a
 Desenhador de execução do grau II-A.
 Fiel de armazém de 1.^a
 Motorista (pesados ou ligeiros).
 Oficial de 1.^a (a).
 Oficial de 2.^a (b).
 Operador de computador estagiário.
 Operador industrial de 2.^a
 Operador de processo de 2.^a (c).
 Recepcionista de materiais de 2.^a
 Técnico analista de laboratório do grau I.
 Técnico de conservação civil de 2.^a
 Técnico de instrumentação de controlo industrial estagiário.
 Técnico de manutenção do grau I.

(a) Inclui:

- Carpinteiro.
- Decapador por jacto.
- Lubrificador.
- Pedreiro.
- Pintor de instalações industriais, veículos, máquinas ou móveis.

(b) Inclui:

- Electricista.
- Frezador mecânico.
- Mecânico de automóveis.
- Rectificador mecânico.
- Serralheiro civil.
- Serralheiro mecânico.
- Soldador.
- Torneiro mecânico.

(c) Inclui:

- Ajudante de fogueiro (tanque de *smelt*).
- Operador de evaporadores.
- Operador de preparação de madeiras.
- Operador de secadores e cortadora da tiragem.
- Suboperador de forno e caustificação.

Grupo 12:

Assistente administrativo estagiário do 2.º ano.
 Auxiliar administrativo de 2.ª
 Bombeiro.
 Capataz de 2.ª
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.ª
 Controlador industrial de 2.ª
 Tirocinante de desenhador do 2.º ano.
 Fiel de armazém de 2.ª

Oficial de 2.ª (a).
 Operador industrial de 3.ª
 Operador de processo de 3.ª
 Pré-oficial electricista do 2.º ano.
 Recepcionista de materiais de 3.ª
 Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano.
 Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano.
 Tirocinante do 2.º ano (instrumentação).

(a) Inclui:

- Carpinteiro.
- Decapador por jacto.
- Lubrificador.
- Pedreiro.
- Pintor de instalações industriais, veículos, máquinas ou móveis.

Grupo 13:

Ajudante.
 Assistente administrativo estagiário do 1.º ano.
 Tirocinante de desenhador do 1.º ano.
 Operador industrial estagiário.
 Operador de processo estagiário (pasta/energia).
 Praticante (laboratório/metallúrgico).
 Pré-oficial da construção civil.
 Pré-oficial electricista do 1.º ano.
 Preparador de laboratório.
 Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano.
 Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano.
 Tirocinante.
 Tirocinante do 1.º ano (instrumentação).
 Trabalhador de limpeza.
 Trabalhador não especializado.

Tabela de remunerações

Grupo de enquadramento	Tabela X	Tabela Y	Tabela Z	Tabela I	Tabela II	Tabela III	Tabela IV	Tabela V
1				305 870\$00	329 060\$00	348 250\$00	365 830\$00	391 520\$00
2	257 210\$00	271 160\$00	284 890\$00	282 310\$00	304 310\$00	321 910\$00	337 690\$00	348 240\$00
3	219 110\$00	230 410\$00	241 910\$00	237 970\$00	257 210\$00	271 160\$00	284 890\$00	304 300\$00
4	199 830\$00	209 860\$00	219 970\$00	203 600\$00	219 110\$00	230 410\$00	241 910\$00	257 210\$00
5	176 840\$00	185 050\$00	194 520\$00	186 010\$00	200 220\$00	210 250\$00	220 410\$00	230 850\$00
6	153 760\$00	160 770\$00	168 770\$00	164 230\$00	176 840\$00	185 050\$00	194 520\$00	200 220\$00
7				142 360\$00	153 750\$00	160 770\$00	168 770\$00	176 840\$00
8				132 670\$00	146 460\$00	152 730\$00	160 390\$00	161 860\$00
9				124 100\$00	136 920\$00	142 670\$00	150 030\$00	152 720\$00
10				118 530\$00	128 520\$00	133 890\$00	139 650\$00	142 930\$00
11				111 220\$00	120 540\$00	125 230\$00	131 430\$00	133 890\$00
12				104 080\$00	112 830\$00	117 050\$00	122 970\$00	125 350\$00
13				96 010\$00	103 930\$00	107 810\$00	113 190\$00	117 050\$00

A cada remuneração base constante desta tabela acresce, para todos os efeitos, a importância de 7180\$, referente à integração do subsídio de formação.

A tabela I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental.

Lisboa, 3 de Novembro de 1998.

Pela Portucel Tejo — Empresa de Celulose do Tejo, S. A.:
 (Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:
 António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

José Luís Carapinha Rei.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

Pedro Manuel de Faria e Melo Forjão.

Declaração

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

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

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra.

Lisboa, 2 de Outubro de 1998. — Pelo secretariado: (Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 3 de Novembro de 1998. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 27 de Janeiro de 1999.

Depositado em 8 de Fevereiro de 1999, a fl. 170 do livro n.º 8, com o n.º 21/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Portucel Viana — Empresa Produtora de Papéis Industriais, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa aplica-se a todo o território do continente e obriga, por um lado, a Portucel Viana — Empresa Produtora de Papéis Industriais, S. A., e por outro, os trabalhadores ao seu serviço embros das organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

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

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

3 — A matéria de expressão pecuniária será revista anualmente.

4 — A denúncia pode ser efectuada por qualquer das partes decorridos 10 meses sobre a data da entrega para

depósito do acordo ou da respectiva revisão, total ou parcial, anteriormente negociada.

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

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

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

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

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

10 — As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 16 de Setembro de 1998.

CAPÍTULO II

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 3.^a

Preenchimento de postos de trabalho

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

Cláusula 4.^a

Admissões

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

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

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

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

5 — Na admissão de qualquer trabalhador, a Empresa obriga-se a reconhecer os tempos de aprendizagem, tirocínio ou estágio dentro da mesma profissão ou profissões afins prestados noutra empresa, desde que apresente, para o efeito, certificado comprovativo.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

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

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

Cláusula 6.^a

Readmissões

1 — Se a Empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, por qualquer das partes, o tempo de antiguidade ao serviço da Empresa no período anterior à rescisão será contado na readmissão se nisso acordarem por escrito o trabalhador e a Empresa.

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

Cláusula 7.^a

Contratos a termo

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

Cláusula 8.^a

Comissão de serviço

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

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

Cláusula 9.^a

Reconversões

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

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

3 — Da reconversão não poderá resultar baixa de remuneração base do trabalhador reconvertido, remuneração que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à remuneração correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:

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

Cláusula 10.^a

Promoções

1 — Constitui promoção a passagem a título definitivo de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superiores ou a sua mudança a título definitivo para outra função a que corresponda remuneração mais elevada.

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

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as promoções que resultem do preenchimento de postos de trabalho vagos deverão efectuar-se por proposta da hierarquia ou por abertura de concurso; neste caso, e em igualdade de condições, será dada preferência nesse preenchimento aos trabalhadores da direcção da Empresa em que ocorra a vaga, tendo em atenção as habilitações literárias e profissionais, experiência, mérito e antiguidade.

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

5 — É requisito indispensável para qualquer promoção, salvo as previstas no número anterior, a permanência mínima de 18 meses no exercício de funções em categoria inferior.

6 — O disposto no número anterior não é aplicável às situações de promoção de praticantes, estagiários ou aprendizes, à primeira promoção do trabalhador na Empresa dentro da sua carreira profissional e ainda às promoções automáticas.

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

Cláusula 11.^a

Reestruturação de serviços

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

Cláusula 12.^a

Diminuídos físicos

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

Cláusula 13.^a

Formação profissional

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

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores na frequência de acções de formação profissional que decorram no período normal de trabalho será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo da retribuição, submetendo-se os trabalhadores a todas as disposições deste acordo.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 14.^a

Deveres da Empresa

São deveres da Empresa:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;
- c) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão, salvo o estabelecido neste acordo e na lei, ou sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou sejam ilícitas;
- d) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;
- e) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Submeter a exame médico todos os trabalhadores, nos termos da lei;
- g) Passar certificados aos trabalhadores, nos termos da lei;

- h) Facilitar a consulta de processos individuais aos respectivos trabalhadores, sempre que estes o solicitem;
- i) Cumprir a lei e este acordo, relativamente à actividade sindical e às comissões de trabalhadores;
- j) Promover a avaliação do mérito dos trabalhadores ao seu serviço e remunerá-los de acordo com esta avaliação;
- k) Proceder à análise e qualificação das funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramento;
- l) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 15.^a

Mapas de quadros de pessoal

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

Cláusula 16.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

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

Cláusula 17.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à Empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
- d) Baixar a categoria dos trabalhadores e diminuir a retribuição, salvo o previsto na lei e no presente acordo;
- e) Admitir trabalhadores exclusivamente remunerados através de comissões;
- f) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho se aqueles, justificadamente e por escrito, não derem o seu acordo;
- g) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela Empresa ou por pessoa por ela indicada;
- h) 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;
- i) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;
- j) Despedir e readmitir os trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- k) Fazer *lock-out*, nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindical na Empresa

Cláusula 18.^a

Princípios gerais

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

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

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

Cláusula 19.^a

Reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de

trabalho suplementar, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

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

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

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

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

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

Cláusula 20.^a

Competência dos delegados sindicais

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

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

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

Cláusula 21.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

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

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

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

4 — Para o exercício da acção sindical na Empresa, é atribuído um crédito mensal de seis horas a cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

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

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

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

Cláusula 22.^a

Número de delegados sindicais

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

- a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Estabelecimento com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — $6 + \frac{n-500}{200}$

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

3 — As direcções dos sindicatos comunicarão ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das CS e CI, por meio de

carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

Cláusula 23.^a

Reuniões

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

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

Cláusula 24.^a

Instalação das comissões

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

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

Cláusula 25.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

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

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

Cláusula 26.^a

Quotização sindical

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

Cláusula 27.^a

Direito à greve

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

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

Período normal de trabalho

1 — A organização temporal do trabalho faz-se nos termos da lei e do presente acordo.

2 — A duração média do período normal de trabalho semanal é de trinta e nove horas, sem prejuízo dos horários de duração média inferior existentes na Empresa.

3 — A duração média do período normal de trabalho diário é de oito horas.

Cláusula 29.^a

Horário de trabalho

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

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

Cláusula 30.^a

Modalidades de horário de trabalho

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

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

Cláusula 31.^a

Turnos

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

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

3 — O disposto no número anterior não afecta os direitos adquiridos pelos trabalhadores que à data da entrada em vigor deste acordo prestam serviço em regime de laboração contínua.

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

5 — Nenhum trabalhador poderá ser mudado de horário ou turno senão após um período de descanso nunca inferior a doze horas.

Cláusula 32.^a

Troca de turnos

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

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

3 — As trocas de turno não poderão determinar:

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

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

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

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

Cláusula 33.^a

Regime de prevenção

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

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

3 — A identificação dos trabalhadores que integram o regime de prevenção deve constar de uma escala a elaborar periodicamente.

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

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

6 — O trabalhador procederá ao registo da anomalia verificada, bem como da actuação tida para a sua resolução e resultados obtidos, sobre o que a hierarquia se pronunciará de imediato.

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

8 — Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da Empresa à data de 31 de Maio de 1994, aplica-se o regime constante da cláusula 32.^a do AE Portucel, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992.

Cláusula 34.^a

Isenção de horário de trabalho

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

2 — O pagamento do subsídio de isenção de horário de trabalho é também devido nos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 35.^a

Trabalho nocturno

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

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

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

Cláusula 36.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

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

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

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

5 — A prestação de trabalho suplementar rege-se pelo regime estabelecido na lei, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 37.^a e 38.^a

Cláusula 37.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

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

- a) Durante o primeiro período do dia de trabalho imediato se, entre as 22 e as 7 horas, for prestado um mínimo de três a seis horas de trabalho suplementar;
- b) Durante ambos os períodos do dia de trabalho imediato se, entre as 22 e as 7 horas, forem prestadas seis ou mais horas de trabalho suplementar.

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

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

- a) Fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço, jantar ou ceia, nas condições previstas na cláusula 74.^a;
- b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de 193\$;
- c) Pagamento de refeição pelo valor das ajudas de custo em vigor na Empresa, em caso de deslocação em serviço.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 38.^a

Trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho em dia de descanso semanal e o trabalho prestado em dia feriado dão direito a descanso nos termos da lei.

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

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

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

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

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

Cláusula 39.^a

Trabalho em tempo parcial

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 40.^a

Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal é o domingo e o dia de descanso semanal complementar é o sábado, excepto para os trabalhadores em regime de turnos, os quais têm os dias de descanso em conformidade com a respectiva escala de rotação.

2 — Sempre que o funcionamento das instalações o justifique, para assegurar a continuidade do serviço, podem ser organizadas escalas de descanso semanal diferentes dos previstos no número anterior, devendo, porém, um dos dias de descanso coincidir periodicamente com o domingo.

3 — Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da Empresa à data de 31 de Maio de 1994, aplica-se o regime constante da cláusula 39.^a do AE Portucel, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992.

Cláusula 41.^a

Feriatos

1 — Serão observados os seguintes feriados:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
20 de Agosto (feriado municipal);
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 e em que acordem a Empresa e a maioria dos trabalhadores.

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

Cláusula 42.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 24 dias úteis, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

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

Cláusula 43.^a

Marcação do período de férias

1 — As férias devem ser gozadas em dias consecutivos.

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

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

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

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

6 — Quanto às férias pretendidas fora do período indicado no número anterior, consideram-se marcadas também por acordo se até ao dia 31 de Março de cada ano a Empresa não se manifestar expressamente em contrário.

7 — Na falta de acordo, caberá à Empresa a elaboração do mapa de férias, nos termos da lei.

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

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

10 — Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, poderá a Empresa, mediante autorização do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, substituir o regime fixado pelo encerramento total ou parcial dos serviços da Empresa até 20 dias.

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

12 — O mapa de férias deverá estar elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 44.^a

Acumulação de férias

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

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

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

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

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

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

Cláusula 45.^a

Alteração ou interrupção do período de férias

1 — Haverá lugar à alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputado, nos casos de doença, acidente ou serviço militar.

2 — Se de qualquer dos factos previstos no n.º 1 resultar impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3 — Se, depois de marcado o período de férias, a Empresa, por exigências imperiosas do seu funciona-

mento, o adiar ou interromper, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

4 — A alteração e a interrupção das férias não poderão prejudicar o gozo seguido de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 46.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a Empresa seja do facto informada. O gozo das férias prosseguirá após o fim da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por boletim de baixa das ARS, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela Empresa.

Cláusula 47.^a

Férias e impedimentos prolongados

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias previsto no n.º 1, pode a Empresa marcar as férias para serem gozadas até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 48.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 49.^a

Violação do direito a férias

No caso de a Empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 50.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente com conhecimento da Empresa ou esta o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior tem as consequências previstas na lei.

Cláusula 51.^a

Faltas

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

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

3 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas. As faltas justificadas podem ser com ou sem retribuição.

Cláusula 52.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas, nos termos da lei e deste acordo, as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As dadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em situação análoga à do cônjuge, ou pais, filhos, sogros, genros, noras, padrasto, madrasta e enteados, até cinco dias consecutivos;
- c) As dadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes e afins dos mesmos graus, irmãos ou cunhados ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, nos termos da lei;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória ou notificação expressa das entidades competentes;

- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, conforme certidão médica invocando o carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- g) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- h) As dadas por ocasião de nascimento de filhos, por dois dias, no período de um mês contado desde a data do nascimento;
- i) As dadas por trabalhadores que prestam serviço em corpo de bombeiros voluntários ou de socorros a náufragos, pelo tempo necessário a acorrer ao sinistro ou acidente;
- j) As motivadas por doação de sangue a título gracioso, a gozar no dia da doação ou no dia imediato, até ao limite de um dia por cada período de três meses;
- k) As dadas até quarenta e oito horas em cada ano civil, para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, não podendo ser utilizadas de cada vez em tempo superior ao respectivo período normal de trabalho diário, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços. Independentemente do gozo, o crédito adquire-se ao ritmo de quatro horas por cada mês de efectivo trabalho, considerando-se para este efeito o período de férias;
- l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela Empresa.

2 — Não são autorizadas as faltas dadas ao abrigo da alínea k) do n.º 1 em antecipação ou no prolongamento de férias, feriados ou dias de descanso semanal, quando tenham duração superior a quatro horas.

3 — No caso de trabalho em regime de turnos em que os feriados coincidam com dias normais de trabalho, não se aplica o disposto no número anterior, na parte respeitante a feriados.

Cláusula 53.^a

Participação e justificação de faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

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

4 — A Empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 54.^a

Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente de retribuição, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) As previstas na alínea d) do n.º 1 da cláusula 52.^a, salvo tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores, membros da direcção das associações sindicais e delegados sindicais no exercício das suas funções, dentro do respectivo crédito de horas;
- b) As previstas na alínea f) do n.º 1 da cláusula 52.^a, para além de dois dias em cada situação;
- c) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social respectivo;
- d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 55.^a

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 52.^a, bem como as que não forem comunicadas nos termos da cláusula 53.^a

2 — Nos termos das disposições legais aplicáveis, as faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ao dia ou dias de falta.

4 — O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas injustificadas é calculado pela fórmula da cláusula 61.^a

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

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

Cláusula 56.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia em falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 57.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tinha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4 — O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

6 — A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 58.^a

Licenças sem retribuição

A Empresa poderá conceder, nos termos da lei, licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentadas.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 59.^a

Remuneração base

A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações base mínimas constantes do anexo III.

Cláusula 60.^a

Tempo, local e forma de pagamento

O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, nos termos da lei.

Cláusula 61.^a

Determinação da retribuição horária

1 — O valor da retribuição horária será calculado pela aplicação da fórmula seguinte:

$$\frac{(\text{Remuneração base} + \text{diuturnidades} + \text{subsídio de turno} + \text{IHT}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2 — Para pagamento do trabalho suplementar, a fórmula prevista no número anterior não inclui a retribuição especial por isenção do horário de trabalho.

Cláusula 62.^a

Diuturnidades

Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da Empresa à data de 31 de Maio de 1994, aplica-se o regime constante da cláusula 62.^a do AE Portucel, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992.

Cláusula 63.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação definida na cláusula seguinte, de:

- 9,52% da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga fixa;
- 10,96% da base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga variável;
- 12,38% da base de indexação, quando em regime de três turnos sem laboração contínua;
- 18,29% da base de indexação, quando em regime de três turnos com laboração contínua.

1.1 — No regime de três turnos de laboração contínua ou no regime de dois turnos equiparáveis a laboração contínua, abrangidos pelas condições constantes no n.º 2 da cláusula 31.^a, aos valores de subsídio de turno referidos acrescem, respectivamente, 8% e 6% da remuneração base individual.

2 — Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a remuneração por trabalho nocturno.

3 — Estes subsídios serão devidos quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias.

4 — Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.

Cláusula 64.^a

Base de indexação

1 — A base de cálculo do valor dos subsídios de turno obtém-se a partir da média simples das remunerações da tabela I, obtida segundo a seguinte fórmula:

$$M = \frac{R}{n}$$

sendo:

- M* — média simples das remunerações;
R — soma das remunerações de todos os grupos salariais;
n — número de grupos salariais constantes do anexo III.

2 — Os valores apurados por efeito da indexação dos subsídios de turno serão arredondados para a dezena de escudos imediatamente superior.

Cláusula 65.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades e subsídios de turno e de isenção de horário de trabalho.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que tenha direito nesse mês.

3 — Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal diz respeito receberão a importância proporcional aos meses completos que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

4 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, a Empresa pagará ao trabalhador tantos duodécimos do subsídio de Natal quantos os meses completos de trabalho no ano da cessação.

5 — No caso de licença sem retribuição ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional aos meses completos de trabalho prestado durante o ano a que respeita o subsídio. Exceptuam-se ao disposto neste número os casos de licença por parto, nos termos da cláusula 86.^a, casos em que não produzirão qualquer redução ao valor do subsídio.

6 — Sempre que durante o ano a que corresponde o subsídio de Natal o trabalhador aufera remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas remunerações quantos os meses completos de serviço em que tenham auferido a superior, até 31 de Dezembro.

7 — Considera-se mês completo de serviço para os efeitos desta cláusula qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

Cláusula 66.^a

Subsídio de bombeiro

Os trabalhadores que integram e enquanto integram a brigada de incêndios receberão mensalmente os subsídios seguintes:

Responsável pelo comando da equipa — 6235\$;
Restantes elementos — 4160\$.

Cláusula 67.^a

Remuneração do trabalho nocturno

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

Cláusula 68.^a

Remuneração de trabalho suplementar

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

- a) 75 % para as horas diurnas;
- b) 100 % para as horas nocturnas.

2 — A remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$R(tdf) = Rh \times T(tdf) \times 2$$

sendo:

$R(tdf)$ — remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado;

Rh — retribuição horária calculada nos termos da cláusula 61.^a;

$T(tdf)$ — tempo de trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado.

3 — Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da Empresa à data de 31 de Maio de 1994, aplica-se o regime constante da cláusula 68.^o do AE Portucel, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.^o 4, de 29 de Janeiro de 1992.

Cláusula 69.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 7840\$.

2 — Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do n.^o 1, movimentem verba inferior a 70 565\$ mensais, em média anual.

3 — Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 70.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua temporariamente, por mais de um dia, outro no desempenho integral de funções que não caibam no objecto do seu contrato individual de trabalho e a que corresponda uma categoria profissional e retribuição superiores às suas, passará a receber, desde o 1.^o dia de substituição e enquanto esta durar, o correspondente à remuneração base da função desempenhada.

2 — A substituição far-se-á mediante ordem da hierarquia do órgão em que se integra o trabalhador substituído, confirmada por escrito ao respectivo serviço de pessoal.

3 — Não se considera substituição para efeitos desta cláusula a substituição entre trabalhadores com as mesmas funções de diferentes categorias profissionais, classes ou graus entre as quais exista promoção automática.

4 — A substituição temporária de um trabalhador de categoria superior será considerada uma das condições preferenciais para o preenchimento de qualquer posto de trabalho a que corresponda essa categoria.

5 — Se a substituição se mantiver por um período superior a 90 dias ou 120 dias interpolados, o trabalhador substituto manterá o direito à remuneração referida no n.º 1 quando, finda a substituição, regressar ao desempenho da sua antiga função.

6 — Para os efeitos de contagem dos tempos de substituição previstos no número anterior, considera-se que:

- a) Os 120 dias interpolados aí previstos devem decorrer no período de um ano a contar do 1.º dia da substituição;
- b) Se na data da conclusão do prazo de um ano acima previsto não se tiverem completado aqueles 120 dias, o tempo de substituição já prestado ficará sem efeito, iniciando-se nessa data nova contagem de um ano se a substituição continuar;
- c) Iniciar-se-á uma nova contagem de um ano, nos termos da alínea a), sempre que se inicie qualquer nova substituição;
- d) O trabalhador está em substituição temporária durante o período, predeterminado ou não, de impedimento do trabalhador substituído, devendo concluir-se na data precisa em que se conclua essa situação de impedimento e incluir os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes;
- e) Os aumentos de remuneração decorrentes da revisão da tabela salarial absorverão, na parte correspondente, os subsídios de substituição auferidos àquela data por substituições já concluídas.

Cláusula 71.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio do mesmo montante, o qual será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze pelo menos cinco dias úteis ou quatro se estiver integrado em turnos de laboração contínua e o confirme nos termos do n.º 11 da cláusula 43.^a

3 — Para os efeitos desta cláusula, o número de dias úteis previstos no n.º 1 da cláusula 42.^a corresponde a um mês de retribuição mensal.

Cláusula 72.^a

Retribuição da prevenção

1 — O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

- a) 184\$, acrescidos de 5,2% da taxa horária por cada hora que esteja de prevenção, segundo a escala, sendo-lhe garantido, quando chamado a prestar trabalho suplementar ou trabalho em dias de descanso, um mínimo de duas horas se o serviço prestado tiver sido de duração inferior;

- b) A determinação das horas de prevenção, para o efeito de atribuição do subsídio referido na alínea anterior, resulta do somatório das horas correspondentes ao período de duração da escala de prevenção, deduzidas das horas do horário de trabalho, intervalo de refeição e horas prestadas ou pagas de trabalho suplementar e trabalho em dias de descanso, que integrem o período da escala.

2 — Os trabalhadores do quadro permanente da Empresa à data de 31 de Maio de 1994, a quem se aplica o regime constante da cláusula 32.^a do AE Portucel, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992, podem optar pelo regime constante da presente cláusula.

Cláusula 73.^a

Prémio de chamada

1 — O trabalhador que seja chamado a prestar serviço na fábrica ou em qualquer outro local durante o seu período de descanso diário ou em dia de descanso semanal ou feriado e não faça parte de equipa de prevenção, ou fazendo, não esteja escalado, tem direito a receber:

- a) Prémio de chamada, no valor de uma hora de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 68.^a, conforme o período em que a chamada se verifique;
- b) Pagamento do trabalho efectivamente prestado, com a garantia mínima da retribuição de duas horas de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 68.^a, conforme o período em que a chamada se verifique.

2 — O prémio de chamada não será devido nos casos em que o trabalhador seja avisado com um mínimo de doze horas de antecedência.

Cláusula 74.^a

Subsídio de alimentação

1 — Aos trabalhadores será fornecida uma refeição em espécie por dia de trabalho prestado, nos locais de actividade onde for possível a sua confecção.

2 — As refeições fornecidas em espécie pela Empresa devem ter níveis equivalentes para todos os trabalhadores, seja qual for o local de trabalho, e ser servidas em condições de higiene e conforto.

3 — Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 1425\$ por cada dia de trabalho prestado.

4 — Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior à refeição não terão direito a esta ou ao subsídio respectivo.

5 — Considera-se que os trabalhadores têm direito a uma refeição nos termos dos números anteriores quando prestem trabalho durante quatro horas entre as 0 e as 8 horas.

6 — A Empresa encerrará aos sábados, domingos e feriados os refeitórios e atribuirá, em alternativa, o subsídio previsto nesta cláusula, salvo se os trabalhadores interessados decidirem, por maioria, em contrário.

Cláusula 75.^a

Subsídio de infantário

1 — A Empresa comparticipará nas despesas com a frequência de infantário ou a utilização dos serviços de ama, dentro dos seguintes valores:

Infantário — 9105\$;
Ama — 5930\$.

2 — Não serão consideradas, para efeitos do número anterior, despesas respeitantes a fornecimento de alimentação ou outros serviços, mas apenas a frequência do infantário ou a utilização dos serviços de ama.

3 — Têm direito ao subsídio de infantário as mães e ainda viúvos, divorciados ou separados judicialmente a quem tenha sido atribuído com carácter de exclusividade o poder paternal e que tenham a seu cargo filhos até 6 anos de idade, inclusive, enquanto estes não frequentarem o ensino primário.

4 — O subsídio de infantário não será pago nas férias, sendo nele descontado o valor proporcional ao número de dias completos de ausência do beneficiário.

5 — O direito ao subsídio de infantário cessa logo que a trabalhadora possa utilizar serviços adequados ao dispor da Empresa ou logo que o filho perfaça 7 anos de idade.

Cláusula 76.^a

Subsídio de transporte

1 — A Empresa obriga-se a fornecer transporte gratuito a todos os trabalhadores ao seu serviço, de e para o respectivo local de trabalho, no início e termo do respectivo período normal de trabalho diário, até ao limite máximo de 20 km, por estrada, para cada lado, salvo regalias superiores já em vigor.

2 — Nos casos em que o número de trabalhadores não justifique o fornecimento de transporte ou não seja possível à Empresa fornecê-lo, será concedido um subsídio ao trabalhador igual ao custo da deslocação em transporte público. Este subsídio não é atribuído para distâncias inferiores a 1 km.

3 — Quando os trabalhadores residam em locais não servidos por transportes públicos, ser-lhes-á atribuído um subsídio de valor equivalente àquele que é atribuído para igual distância, nos termos previstos nos números anteriores.

Cláusula 77.^a

Deslocações

1 — O regime das deslocações em serviço é o constante de regulamento interno da Empresa, que faz parte integrante deste acordo.

2 — Nas situações dos trabalhadores cujo serviço implique deslocações habituais e que, com prévia auto-

rização da Empresa, utilizem viatura própria para o efeito, têm direito a $0,26 \times P$ por quilómetro percorrido em serviço, em que P representa o preço da gasolina super.

3 — Se a Empresa constituir, em benefício do trabalhador, um seguro automóvel contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, o coeficiente previsto no número anterior será de 0,25.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 78.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 79.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2 — O procedimento disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção for do conhecimento do conselho de administração ou de quem for por este delegado para o exercício da acção disciplinar.

Cláusula 80.^a

Poder disciplinar

1 — A Empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2 — A Empresa exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

3 — A acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção for a repreensão simples.

Cláusula 81.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracção disciplinar são as seguintes:

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

2 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um

quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 82.^a

Processo disciplinar

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

2 — A Empresa deverá comunicar a instauração do processo ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical.

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

- a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois trabalhadores por ele escolhidos;
- b) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo ou dos regulamentos internos da Empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de recepção;
- c) Na comunicação da nota de culpa deve o trabalhador ser avisado de que a Empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- d) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias a contar da recepção da nota de culpa;
- e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;
- f) Quando o processo estiver completo, será apresentado à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado;
- g) O conselho de administração ou quem por ele for delegado deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado;
- h) A decisão do processo deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

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

5 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na lei.

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

7 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

8 — Em caso de suspensão preventiva, a Empresa obriga-se a comunicá-la ao órgão referido na alínea f) do n.º 3 no prazo máximo de cinco dias.

9 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias.

10 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

11 — O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.

12 — Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação prevista na alínea h) do n.º 3.

Cláusula 83.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea e) da cláusula 16.^a deste acordo;
- c) Exercer ou se candidatar a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência ou outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até um ano após o termo do exercício das funções referidas na alínea c), ou após a data de apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a Empresa.

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da Empresa.

Cláusula 84.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a Empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas *a)*, *b)* e *d)* do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na lei para despedimento nulo, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na Empresa, nos termos legais.

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 85.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a Empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c)* do n.º 1 da cláusula 83.^a, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a)* Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano;
- b)* Os mínimos fixados no n.º 3 da cláusula anterior são elevados para o dobro.

2 — Se se tratar do caso previsto no n.º 3 da cláusula 83.^a, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração na Empresa, nos termos legais, a indemnização será o dobro da fixada na lei para despedimento nulo ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até final do período aí fixado, consoante a que for mais elevada.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 86.^a

Direitos especiais do trabalho feminino

1 — São assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

- a)* Durante o período de gravidez, e até seis meses após o parto ou aborto clinicamente comprovado, não executar tarefas desaconselhadas por indicação médica, devendo ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição do trabalho;
- b)* Cumprir um período de trabalho diário não superior a sete horas, quando em estado de gravidez; no caso de prestação de trabalho normal nocturno, essa redução incidirá obrigatoriamente sobre o período nocturno;
- c)* Faltar ao trabalho sem perda de retribuição por motivo de consultas médicas pré-natais devidamente comprovadas, quando em estado de gravidez;
- d)* Gozar, por ocasião do parto, uma licença de parto em conformidade com a lei, que poderá

ter início um mês antes da data prevista para o parto;

- e)* Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a mãe, querendo, poderá interromper a licença de parto, desde a data do internamento da criança até à data em que esta tenha alta, retomando-a a partir daí até ao final do período; este direito só pode ser exercido até 12 meses após o parto;
- f)* Interromper o trabalho diário por duas horas, repartidas pelo máximo de dois períodos, para prestar assistência aos filhos, até 12 meses após o parto; se a mãe assim o desejar, os períodos referidos nesta alínea podem ser utilizados no início ou antes do termo de cada dia de trabalho;
- g)* Suspender o contrato de trabalho, com perda de retribuição, pelo período de seis meses, prorrogáveis por períodos sucessivos de três meses, até ao limite máximo de dois anos, a iniciar no termo da licença de parto prevista na alínea *d)*;
- h)* Gozar, pelas trabalhadoras que adoptem crianças com idade inferior a 3 anos, uma licença de 60 dias a contar do início do processo de adopção. Considera-se início do processo de adopção a data em que a criança é entregue à adoptante pelas entidades competentes;
- i)* Utilizar infantários da Empresa, sendo-lhes, na falta destes, atribuído um subsídio nos termos da cláusula 75.^a

2 — O regime de dispensa previsto na alínea *f)* do número anterior não é acumulável, no mesmo período de trabalho, com qualquer outro previsto neste acordo.

Cláusula 87.^a

Trabalho de menores

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

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

3 — Aos trabalhadores com idade inferior a 18 anos é proibido:

- a)* Prestar trabalho durante o período nocturno;
- b)* Executar serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e desenvolvimento físico normal e ocupar postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiente ou sonora e radioactividade.

Cláusula 88.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Aos trabalhadores-estudantes será concedida dispensa de duas horas, sem perda de retribuição, em dia

de aulas, quando necessário, para a frequência e preparação destas.

3 — O regime de dispensa previsto no número anterior não é acumulável com qualquer outro regime previsto neste acordo.

4 — Para que os trabalhadores em regime de turnos possam beneficiar do disposto nesta cláusula e na seguinte, a Empresa, sem prejuízo para o funcionamento dos serviços, diligenciará mudá-los para horário compatível com a frequência do curso ou facilitará as trocas de turnos.

5 — A Empresa facilitará, tanto quanto possível, a utilização dos seus transportes nos circuitos e horários existentes.

6 — É considerada falta grave a utilização abusiva das regalias atribuídas nesta cláusula.

Cláusula 89.^a

Outra regalias de trabalhadores-estudantes

1 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula depende do reconhecimento por parte da Empresa do interesse do curso frequentado para a carreira profissional do trabalhador nesta, bem como da verificação das condições de aproveitamento previstas no n.º 2.

2 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula está, ainda, dependente da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Matrícula em todas as disciplinas do ano lectivo do curso frequentado ou no mesmo número de disciplinas, quando em anos sucessivos;
- b) Prova anual de aproveitamento em, pelo menos, dois terços do número de disciplinas do ano em que se encontrava anteriormente matriculado.

3 — Perdem definitivamente, no curso que frequentam ou noutro que venham a frequentar, as regalias previstas nesta cláusula os trabalhadores que:

- a) Não obtenham aproveitamento em qualquer disciplina por falta de assiduidade;
- b) Permaneçam no mesmo ano lectivo mais de dois anos.

4 — As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:

- a) Reembolso das despesas efectuadas com matrículas e propinas, contra apresentação de documento comprovativo das mesmas, após prova de aproveitamento em, pelo menos, 50% das disciplinas que constituem o ano do curso que se frequente, e na proporção do aproveitamento tido;
- b) Reembolso, nas condições referidas na alínea anterior, das despesas com material didáctico recomendado, dentro dos limites seguidamente indicados:

Até ao 6.º ano de escolaridade — 9865\$/ano;
Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — 13 050\$/ano;

Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — 17 115\$/ano;

Ensino superior ou equiparado — 31 580\$/ano.

5 — O pagamento das despesas referidas no número anterior será feito pelos valores praticados no ensino público, mediante entrega de comprovativo.

6 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula não gera qualquer obrigação, por parte da Empresa, de atribuição de funções ou categoria de acordo com as novas habilitações, salvo se aquela entender necessário utilizar essas habilitações ao seu serviço. Neste caso, o trabalhador compromete-se a permanecer ao serviço da Empresa por um período mínimo de dois anos.

CAPÍTULO XI

Regalias sociais

Cláusula 90.^a

Regalias sociais

1 — A empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de reglamento próprio, que faz parte integrante deste acordo, as seguintes regalias:

- a) Seguro social;
- b) Complemento de subsídio de doença e acidentes de trabalho;
- c) Subsídio de casamento;
- d) Subsídio especial a deficientes;
- e) Complemento de reforma;
- f) Subsídio de funeral.

2 — O regime global de regalias sociais previsto no número anterior substitui quaisquer outros regimes parciais anteriormente existentes na Empresa, pelo que a sua aplicação implica e está, por isso, condicionada à renúncia expressa, por parte dos trabalhadores, a esses regimes parciais, ainda que estabelecidos em contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 91.^a

Obrigações da Empresa

1 — A Empresa assegurará aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do número anterior, a Empresa aplicará as medidas necessárias, tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstos na lei.

3 — Para a aplicação das medidas necessárias no campo da segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), a Empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de SHST dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

4 — Para promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da SHST, deve a Empresa assegurar a infor-

mação, consulta e participação dos trabalhadores e das suas organizações representativas, assim como dos seus representantes na Empresa.

5 — A Empresa actuará de forma a facilitar e garantir a eleição, funcionamento e organização das actividades dos representantes dos trabalhadores para a a SHST (RT-SHST) e da comissão de higiene e segurança no trabalho (CHST) na Empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior.

6 — Aos trabalhadores deve ser dada informação e formação adequada e suficiente em todos os domínios da SHST, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

7 — A Empresa deverá ainda proporcionar condições para que os RT-SHST e os membros das CHST na Empresa possam receber informação e formação adequada, concedendo, para tanto, se necessário, licença sem retribuição.

8 — A Empresa não pode prejudicar, de qualquer forma, os trabalhadores pelas suas actividades na SHST ou em virtude de estes se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, em caso de perigo grave e imediato, ou por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem.

9 — Os encargos financeiros provenientes das actividades da SHST na Empresa deverão ser suportados por esta, nomeadamente as dos representantes dos RT.

Cláusula 92.^a

Obrigações dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições da SHST estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela Empresa.

2 — É obrigação dos trabalhadores zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho.

3 — Os trabalhadores deverão cooperar na Empresa para melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

4 — É obrigação dos trabalhadores participarem nas actividades, procurarem a informação e receberem a formação sobre todos os aspectos relacionados com a SHST, assim como comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos RT-SHST, previstos na cláusula 93.^o, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhes afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção.

Cláusula 93.^a

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

1 — Os trabalhadores têm direito, nos termos da lei, a eleger e a serem eleitos RT-SHST.

2 — É direito das organizações sindicais participarem e intervirem na Empresa na organização e eleição dos RT-SHST.

3 — A eleição dos RT-SHST será efectuada por todos os trabalhadores, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, podendo concorrer à eleição das listas apresentadas pelas organizações sindicais ou subscritas por 20% dos trabalhadores.

4 — As funções, actividades, direitos e obrigações dos RT-SHST são os decorrentes da legislação específica.

5 — O crédito individual mensal para o exercício de funções de RT-SHST é o previsto na lei.

Cláusula 94.^a

Comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — Com o fim de criar um espaço de diálogo e concertação social ao nível da Empresa, para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, será criada na Empresa a comissão de higiene e segurança no trabalho.

2 — A CHST tem uma composição numérica variável, sendo paritária de representação dos trabalhadores e da Empresa, e com acção exclusiva no interior das instalações.

3 — A CHST é constituída pelos RT-SHST referidos no número anterior, com respeito pelo princípio da proporcionalidade e por igual número de representantes da Empresa, a indicar por esta.

4 — A composição do número de elementos efectivos e suplentes, as formas de funcionamento e de financiamento, a distribuição de tarefas, o número e o local de reuniões e todos os outros aspectos relacionados com a sua actividade deverão constar de um regulamento interno a acordar entre todos os elementos que compõem a CHST na sua primeira reunião.

5 — O trabalho de membro da CHST não substitui as tarefas decorrentes da acção profissional dos serviços de segurança nem dos RT-SHST previstos na lei.

Cláusula 95.^a

Medicina no trabalho

1 — A Empresa organizará e manterá serviços médicos no trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.

2 — Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm, essencialmente, carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3 — São atribuições do médico do trabalho, nomeadamente:

- a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;

- b) Estudo e vigilância dos factores favorecedores de acidentes de trabalho;
- c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;
- d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente das mulheres, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.

4 — Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer seja o tempo despendido para o efeito.

CAPÍTULO XIII

Disposições globais e finais

Cláusula 96.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária formada por seis elementos, dos quais três são representantes da Empresa e três representantes das organizações sindicais outorgantes; de entre estes, é obrigatória a presença das organizações sindicais representantes dos interesses em causa.

2 — A comissão paritária tem competência para interpretar as cláusulas do presente acordo de empresa.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como regulamentação do presente acordo de empresa e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

4 — As deliberações deverão constar de acta lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

5 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de 10 dias, constando da convocação a ordem dos trabalhos.

6 — A comissão paritária definirá as regras do seu funcionamento, garantindo-lhe a Empresa os meios de apoio administrativo necessários para o mesmo, sem prejuízo para os serviços.

7 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela Empresa.

Cláusula 97.^a

Convenção globalmente mais favorável

1 — As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis à Empresa, que ficam integralmente revogados. São igualmente revogados todos os regulamentos internos da Empresa elaborados ao abrigo daqueles instrumentos de regulamentação colectiva.

2 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria, grau, nível ou classe, aplicando-se o regime nele previsto a todos os trabalhadores ao serviço da Empresa, mesmo que eles estejam a auferir regalias mais favoráveis, isto sem prejuízo do reconhecimento dos regimes especiais constantes das cláusulas 33.^a, 40.^a, 62.^a, 68.^a e 72.^a

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de processo (pasta/papel/energia). — É o trabalhador que executa, em colaboração directa com os operadores, tarefas e operações simples no âmbito da produção. Assegura serviços de movimentação de produtos de limpeza de equipamentos e instalações.

Analista de laboratório. — É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo, igualmente, incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes, a conservação do bom estado e calibragem do equipamento de laboratório. Apoia tecnicamente os postos de controlo fabris.

Analista principal. — É o trabalhador que executa análises quantitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial. Pode dirigir e orientar tecnicamente grupos de trabalho no âmbito de ensaios químicos ou físicos inerentes ao controlo do processo.

Analista qualificado. — É o analista principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade, com o perfeito conhecimento dos processos e métodos aplicados, bem como do processo industrial que apoia. Pode desempenhar actividades, incluindo chefia de profissionais menos qualificados, no âmbito da sua especialidade e no do estudo do processo.

Analista de sistemas de 2.^a — É o trabalhador que recolhe e analisa a informação com vista ao desenvolvimento e ou modificação de sistemas de processamento de dados. O âmbito da análise inclui a racionalização dos processos administrativos que têm interligação com os sistemas a desenvolver e ou modificar, bem como da organização dos serviços intervenientes. Documenta as conclusões no *dossier* de análise de sistemas. Traduz as necessidades em sistemas lógicos, económicos e executáveis. Prepara conjuntos homogêneos de especificações detalhadas para a programação e respectivos jogos de teste, podendo eventualmente realizar as tarefas mais complexas de programação. Orienta e controla a instalação de sistemas. Pode dirigir e coordenar equipas de manutenção de sistemas.

Analista de sistemas de 1.^a — É o trabalhador que, além das funções gerais de analista de sistemas (analista de sistemas de 2.^a), avalia sistemas desenvolvidos e desenhados por outros analistas e recomenda aperfeiçoamento.

mentos, podendo ainda dirigir e coordenar equipas de desenvolvimento de sistemas.

Analista de sistemas qualificado. — É o trabalhador que, oriundo da categoria profissional de analista de sistemas de 1.^a, com sólida formação na sua área de actividade, assume importantes responsabilidades. Participa na definição e é responsável pela execução de políticas e objectivos na sua área de actividade. Coordena e dirige equipas de trabalho. Dedica-se ao estudo, investigação e solução de sistemas complexos ou especializados, envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns, apresentando soluções tecnicamente avançadas.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas mais especializadas de natureza administrativa. Opera equipamento de escritório, nomeadamente máquinas de contabilidade de tratamento automático de informação (terminais de computadores e microcomputadores), teleimpressoras, telecopiadoras e outros. Pode exercer funções de secretariado, traduzir e retroverter documentos. Quando dos graus IV e V, pode realizar estudos e análises sob a orientação da chefia, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Auxiliar administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo necessárias ao funcionamento de um escritório, nomeadamente reprodução e transmissão de documentos, estabelecimento de ligações telefónicas e envio, preparação, distribuição e entrega de correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo. Recebe, anuncia e presta informações a visitantes, podendo, quando necessário, executar trabalhos de dactilografia e outros afins. Presta serviços correlativos ao funcionamento dos escritórios.

Auxiliar agro-florestal. — É o trabalhador que, no domínio agro-silvícola, exerce funções diversas, simples e indiferenciadas, normalmente não especificadas e que não exigem especialização, nomeadamente no âmbito da arborização, conservação de povoamentos e exploração florestal. Pode realizar outras tarefas não relacionadas com aquela actividade.

Bate-chapas (chapeiro). — É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas na reparação de máquinas e veículos automóveis; pode proceder à montagem e reparação de peças de chapa fina de carroçaria e afins.

Caldeireiro. — É o trabalhador que constrói, repara e ou monta caldeiras e depósitos, podendo eventualmente proceder ao seu ensaio, e enforma e desempena balizas, chapas e perfis para a indústria.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da Empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas relativas

aos serviços que chefia. Pode colaborar na aplicação de políticas inerentes à sua área de actividade e na preparação das respectivas decisões estratégicas.

Chefe de secção (administrativo/industrial). — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais nos aspectos funcionais e hierárquicos.

Chefe de sector (administrativo/industrial). — É o trabalhador que planifica, coordena e desenvolve actividades do sector que chefia, assegurando o cumprimento dos programas e objectivos fixados superiormente. Orienta nos aspectos funcionais e hierárquicos os profissionais do sector.

Chefe de serviço. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da Empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas relativas aos serviços que chefia.

Chefe de turno fabril. — É o trabalhador que, sob orientação do superior hierárquico, dirige a equipa de um sector produtivo, que trabalha em regime de turnos, procedendo por forma que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É o responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. Nos períodos fora do horário normal substitui o encarregado respectivo.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador que conduz guinchos, pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.^a, que conduz quaisquer máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. É responsável pelo acondicionamento dos materiais, bem como pela conservação e manutenção dos veículos que conduz. Se habilitado com a carta de condução profissional, pode exercer funções de motorista.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal, que conduz quaisquer tipos de máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. Controla e coordena equipas polivalentes, que pode chefiar quando necessário. Quando devidamente habilitado e treinado, desempenha funções de motorista.

Controlador de fabrico. — É o trabalhador responsável pelo controlo de fabrico de um sector de produção, atra-

vés de ensaios químicos ou físicos, cujos resultados, que interpreta, vai fornecendo, por forma a efectuar correcções adequadas à obtenção do produto final com as características pretendidas; procede eventualmente à recolha de amostras de análises mais complexas, destinadas ao laboratório central; recolhe e regista toda a espécie de elementos para fins estatísticos e de controlo.

Controlador industrial. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção, verificação de características ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra e mercadorias, emitindo e controlando toda a documentação necessária. Elabora elementos para fins estatísticos e de controlo e comunica os desvios encontrados, podendo operar com máquinas de escritório. Pode executar tarefas de âmbito administrativo.

Desenhador tirocinante. — É o trabalhador que, ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso na categoria imediatamente superior. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos específicos, executa trabalhos simples de desenho coadjuvando os profissionais de desenho mais qualificados.

Desenhador de execução dos graus II-A, II-B e I. — É o trabalhador que exerce, eventualmente com o apoio de profissionais de desenho mais qualificados, funções gerais da profissão de desenhador numa das áreas seguintes:

- a) Desenho técnico — executa desenhos rigorosos com base em *croquis*, por decalque ou por instruções orais ou escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das protecções ortogonais, considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenho, a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efectua esboços e levantamento de elementos existentes; executa outros trabalhos, como efectuar legendas;
- b) Desenho gráfico — executa desenhos de artes gráficas, arte final ou publicitária, a partir de esboços ou maquetas que lhe são distribuídas; executa gráficos, quadros, mapas e outras representações simples a partir de indicações e elementos recebidos; executa outros trabalhos como colorir ou efectuar legendas.

Desenhador de execução (grau principal). — Para além das funções respeitantes aos grupos anteriores, é solicitado a executar trabalhos mais complexos, no âmbito da sua área profissional, com maior autonomia, considerando o seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão. Desenvolve as suas funções em uma ou mais especialidades. Pode coordenar o trabalho, para tarefas bem determinadas, de outros profissionais de grau inferior, constituídos em equipa, que não chefia.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de enge-

nharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos. Pode coordenar grupos de trabalho para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Director de departamento/serviços. — É o trabalhador responsável perante o conselho de administração, ou seus representantes, pela gestão das estruturas funcionais ou operacionais a nível orgânico imediatamente inferior à de director de empresa ou de outro director de hierarquia mais elevada. Participa na definição das políticas, bem como na tomada de decisões estratégicas inerentes à sua área de actividade.

Electricista auto. — É o trabalhador que instala, repara, conserva e ensaia circuitos e aparelhagem eléctrica (circuitos e aparelhagem de sinalização, iluminação, acústica, aquecimento, ignição, combustível, gerador, distribuidor, acumulador, bobinas) dos veículos automóveis. Utiliza normalmente esquemas e outras especificações técnicas.

Electricista principal. — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Encarregado fabril. — É o trabalhador que é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respectiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

Encarregado geral fabril. — É o trabalhador que colabora na elaboração dos programas de produção e manutenção, assegurando a sua execução. Faz cumprir, no local onde se executam as tarefas, a orientação geral que lhe foi superiormente comunicada, por forma a assegurar, quer o melhor rendimento produtivo das instalações, quer a conservação, reparação e montagem nas áreas da sua responsabilidade específica. Para o exercício da sua actividade terá de resolver problemas de pessoal, problemas de aprovisionamento e estabelecer ligações ou colaborar com outros serviços.

Encarregado de protecção contra sinistros/incêndios. — É o trabalhador que coordena as actividades de prevenção e combate a sinistros, incluindo a instrução de pessoal e as ligações com corporações de bombeiros regionais; assegura a conservação de todo o material não só usado nas instalações e existente em armazém como também o que se encontra montado nas diversas áreas fabris; fornece os elementos estatísticos necessários, sendo responsável nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares do pessoal que chefia.

Encarregado de turno fabril. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o funciona-

mento das diferentes instalações de produção, tendo em vista o equilíbrio de todos os processos no seus aspectos qualitativos, quantitativos e de segurança, garantindo o cumprimento do programa superiormente definido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia, nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

Enfermeiro. — É o trabalhador que, possuindo habilitações legais e específicas, exerce directa ou indirectamente funções que visem o equilíbrio da saúde dos trabalhadores, através da consulta de enfermagem, realiza educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu nível de saúde e até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, na prevenção das doenças em geral e das profissionais em particular. Observa os trabalhadores sãos e doentes, avalia sinais vitais e biométricos, colaborando com outros técnicos nos diferentes tipos de exames; presta cuidados de enfermagem globais e socorros de urgência. Supervisiona o equipamento e a higiene das instalações do sector da saúde. Assegura as tarefas no âmbito da medicina preventiva, curativa e de assistência a sinistrados.

Enfermeiro especialista. — É o trabalhador que além de reunir as condições de enfermeiro, possui o respectivo curso de especialização, reconhecido pela Secretária de Estado da Saúde.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador que coordena a actividade de outros profissionais, devendo reunir as condições de enfermeiro, desempenhando também tarefas próprias desta função.

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

Fiel de armazém. — É o trabalhador que procede às operações de entrada ou saída de mercadorias ou materiais. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respectiva documentação. Encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais. Distribui mercadorias ou materiais pelos sectores (clientes) da Empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como sobre danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização do material no armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Fiel de armazém principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de fiel, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Fiel de armazém qualificado. — É o trabalhador, oriundo de principal, que executa as tarefas mais especializadas de armazém. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividades, que chefia.

Fogueiro de 1.^a (operador de caldeiras convencionais). — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor (caldeiras convencionais) e providenciar pelo bom funcionamento dos acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível, na central. Comunica superiormente anomalias verificadas. Procede a registos para a execução de gráficos de rendimento.

Fogueiro de 1.^a (operador de caldeiras de recuperação). — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras de recuperação), competindo-lhe, para além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogueiro, o estabelecido em normas específicas para a condução de caldeiras de recuperação próprias da indústria de celulose. Procede à limpeza dos tubulares da caldeira, dos tubulares dos economizadores e dos rotores dos exaustores de tiragem. Vigia o funcionamento dos electrofiltros. Providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pela condução de alimentação de água e combustível (lixívias ou fuelóleo). Verifica, pelos indicadores, se as caldeiras não ultrapassam as temperaturas e as pressões preestabelecidas. Comunica superiormente anomalias verificadas. Procede a registos para execução de gráficos de rendimento.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que opera uma fresadora e executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peças modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Guarda. — É o trabalhador que assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações à sua responsabilidade e de outros valores que lhe sejam confiados. Controla as entradas e saídas de mercadorias, veículos e materiais. Procede a pesagens e contagens, registando os respectivos elementos. Transmite superiormente qualquer facto relevante verificado. Pode, mediante indicação da Empresa, ocupar-se das ligações telefónicas, podendo fazer o chamamento dos meios de transporte.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informações sobre eventuais anomalias que detecta.

Lubrificador principal. — É o trabalhador de 1.^a que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das

tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Lubrificador qualificado. — É o trabalhador oriundo da categoria de principal que executa as tarefas mais especializadas da sua actividade. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade, que chefia.

Mecânico de aparelhos de precisão. — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros, podendo eventualmente regular básculas e balanças. Colabora com os técnicos de instrumentação.

Mecânico de aparelhos de precisão principal. — (Definição idêntica à de electricista principal.)

Mecânico de aparelhos de precisão qualificado. — (Definição idêntica à de oficial de conservação qualificado.)

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

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água. Conduzindo veículos ligeiros com distribuição e veículos pesados, poderá ser acompanhado de ajudante de motorista.

Motorista principal. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de motorista, que, para além de orientar e auxiliar as operações de carga e descarga de mercadorias, assegura o bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação. Sempre que a Empresa considere necessário, será acompanhado por um ajudante de motorista. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

Motorista qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de motorista principal, que, para além de desempenhar as funções inerentes àquela categoria, controla e coordena equipas polivalentes, que pode chefiar quando necessário. Coordena a actividade de conservação e manutenção de viaturas. Quando devidamente habilitado e treinado, conduz máquinas de força motriz no interior das instalações industriais.

Oficial de conservação qualificado. — É o trabalhador oficial metalúrgico ou electricista principal capaz de

desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade, com perfeito conhecimento dos sectores onde trabalha, bem como as instalações e equipamentos das áreas a que presta assistência. Pode desempenhar funções de chefe de equipa, nomeadamente nas paragens técnicas das instalações.

Oficial electricista. — É o trabalhador que executa, modifica, conserva e repara instalações eléctricas de alta e ou baixa tensão, desde que devidamente encartado, orienta o assentamento de estruturas para suporte de aparelhagem eléctrica; participa nos ensaios de circuitos, máquinas e aparelhagem, inspecionando periodicamente o seu funcionamento, com vista a detectar deficiências de instalação e funcionamento. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Oficial metalúrgico principal. — (Definição idêntica à de electricista principal.)

Operador agro-florestal. — É o trabalhador que executa as operações inerentes às actividades de produção de plantas, de conservação de povoamentos, de exploração florestal e de produções acessórias, conduzindo e manobrando máquinas florestais ou agrícolas a que poderão adaptar-se alfaiais ou outros equipamentos. Opera com quaisquer máquinas de força motriz para transporte e arrumação de matérias-primas, responsabiliza-se pelo acondicionamento de materiais e orienta e auxilia as respectivas operações; quando habilitado com carta de condução, conduz veículos automóveis e cuida do funcionamento, manutenção, limpeza e carga dos mesmos; zela pela manutenção preventiva e correctiva do material que lhe é distribuído; colabora em processos de laboratório para preparação de ensaios; executa tarefas de repicagem e introdução de material vegetal, utilizando técnicas e meios adequados; elabora folhas de registo e de controlo de utilização, consumos, etc., das máquinas que lhe estão atribuídas.

Operador de computador estagiário. — É o trabalhador que desempenha as funções de operador de computador sob a orientação e supervisão de um operador.

Operador de computador. — É o trabalhador que opera e controla o sistema de computador, prepara o sistema para execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento de acordo com as normas em vigor.

Operador de computador principal. — É o operador de computador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas do âmbito da operação de computador, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

Operador de computador qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de operador de computador principal, que executa as tarefas mais especializadas de operações de computadores. O seu trabalho requer maior experiência e conhecimentos. Sob a orientação do superior hierárquico coordena e controla as tarefas de um grupo de operadores de computador, que chefia.

Operador heliográfico dos graus I e II. — É o trabalhador que trabalha predominantemente com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas, podendo arquivar.

Operador industrial. — É o trabalhador que, utilizando o equipamento instalado, realiza transformações (processos e operações) físico-químicas, ou simplesmente físicas, que otimiza no sentido de obter a melhor eficiência. As acções que desenvolve consistem, fundamentalmente, na condução de equipamentos, em função de valores analíticos (resultados de análises feitas ou não pelo operador) e de leitura de instrumentos de medida diversos. Compete, ainda, ao operador industrial zelar pelo comportamento e estado de conservação do equipamento, verificar os níveis dos instrumentos e lubrificantes; colaborar em trabalhos de manutenção, manter limpa a sua área de trabalho, fazer relatórios de ocorrência do seu turno, participando anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir. Esta definição aplica-se aos operadores que operam nos equipamentos e áreas, nomeadamente nas seguintes:

Áreas	Subáreas
A — Produção de pasta . . .	A1 — Madeiras; recepção, armazenamento e movimentação de madeiras; produção, armazenamento e movimentação de aparas. A2 — Digestor contínuo; lavagem e crivagem, caustificação e forno.
B — Produção de papel . . .	B1 — Preparação (refinação), aditivos e fibra secundária; condução (zona húmida) e secagem (zona seca). B2 — Acabamentos.
C — Produção de energia . . .	C1 — Produção de distribuição de vapor e energia. C2 — Bombagem e tratamento de águas, utilidades e evaporadores.

Operador de preparação de madeiras. — É o trabalhador que conduz e vigia o funcionamento, através de painel de comando centralizado, de um conjunto de máquinas constituído por mesas de alimentação, destroçadores de madeira e crivos de aparas, destinados a transformar toros em cavacos ou aparas, seleccionando-os para o fabrico de pasta para papel; regista as condições de funcionamento da instalação; assegura o envio de amostras para o laboratório; comunica anomalias que não possa ou não deva corrigir e assegura a limpeza do equipamento.

Operador de processo estagiário (pasta, papel e energia). — É o trabalhador que executa, em colaboração directa com os operadores, tarefas e operações simples no âmbito da produção, tendo em vista a sua preparação para a função de operador de processo.

Operador de processo de 3.^a (pasta, papel e energia). — É o trabalhador que opera com máquinas ou colabora na condução de maquinismos, realizando tarefas pouco complexas. Assegura a limpeza do equipamento e das instalações. Pode igualmente colaborar em trabalhos de manutenção. Substitui, na sua área de actividade, operadores de nível imediatamente superior.

Operador de processo de 2.^a (pasta, papel e energia). — É o trabalhador que executa o mesmo tipo de tarefas do operador de processo de 1.^a, mas que exijam um grau menor de responsabilidade e especialização. Pode igualmente executar tarefas relacionadas com o controlo de qualidade de produção. Vigia o estado de conservação do equipamento, assegurando a limpeza das instalações. Substitui, na sua área de actividade, o operador responsável pelo equipamento.

Operador de processo de 1.^a (pasta, papel e energia). — É o trabalhador qualificado com formação técnica específica e experiência profissional que lhe permite executar tarefas de operação, compreendendo a responsabilidade de condução e orientação de máquinas ou conjunto de maquinismos. Proceda à leitura, registo e interpretação de resultados provenientes de valores analíticos (análises realizadas ou não por ele) e instrumentos de medida, efectuando as correcções e ajustes necessários, de modo a assegurar as melhores condições de produção e segurança. Participa anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir; vela pelo estado de conservação do equipamento; pode, eventualmente, colaborar em trabalhos de manutenção.

Operador de processo principal (pasta, papel e energia). — É o trabalhador altamente qualificado cuja formação prática ou teórica, aptidão e experiência profissional lhe permite executar tarefas próprias do operador de processo de 1.^a na condução de equipamentos de maior complexidade tecnológica. Coordena, sem funções de chefia, a actividade de trabalhadores de escalão inferior.

Operador de processo qualificado (pasta, papel e energia). — É o trabalhador operador de processo principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções próprias da produção de pasta crua e branca, produção de papel e produção de energia, podendo colaborar com os encarregados ou chefes de turnos no desempenho das suas funções. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia.

Operador de processo extra (pasta, papel e energia). — É o trabalhador operador de processo qualificado que desempenha indistintamente todas as funções de produção de pasta, papel e energia. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia, nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. Colabora com os encarregados ou chefes de turnos no desempenho das suas funções, podendo substituí-los sempre que necessário.

Operador qualificado fogueiro. — É o trabalhador operador principal habilitado com a carteira profissional de fogueiro de 1.^a e especializado em condução das caldeiras de recuperação que assegura também as funções inerentes à condução da central termoelectrica.

Planificador auxiliar. — É o trabalhador que colabora na actualização dos vários quadros de planeamento. Colabora com o planificador na verificação de disponibilidade dos meios necessários aos trabalhos, emite toda a documentação necessária à sua realização e colabora na recolha de elementos que permitam a obtenção de dados estatísticos para a actualização das políticas de planeamento.

Planificador. — É o trabalhador que colabora com o seu superior hierárquico directo na definição dos programas de conservação. Procede à utilização dos vários quadros de planeamento e faz o acompanhamento da execução dos mesmos. Prepara elementos estatísticos e documentais necessários à actualização das políticas de planeamento.

Planificador principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução de tarefas mais complexas no âmbito da planificação. Colabora com o preparador de trabalho na preparação de trabalhos menos qualificados.

Planificador qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de planificador principal, que executa as tarefas mais qualificadas no âmbito da sua área de actividade. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico, pode chefiar, coordenando e controlando tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade. Colabora com o preparador de trabalho na preparação de trabalhos e maior qualificação.

Praticante (laboratório, metalúrgico, mecânico de aparelhos de precisão). — É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva nos trabalhos e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

Pré-oficial (electricista do 1.º ou 2.º anos). — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

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

Preparador de trabalho auxiliar. — É o trabalhador que vela pela permanente existência em armazém dos sobressalentes e dos materiais necessários, de acordo com as especificações definidas, através de um controlo sistemático de consumos e dos conhecimentos dos parâmetros de gestão. Assegura a existência em armazém de todos os sobressalentes e materiais indicados nas listas para cada equipamento e colabora com o chefe de armazém na identificação, especificação e codificação dos sobressalentes e materiais. Em colaboração com os preparadores de trabalho, procede ao cálculo dos parâmetros de gestão, tendo em conta a importância do equipamento, prazo de entrega e origem dos fornecedores. Mantém-se ao corrente dos processos de aquisição de materiais e sobressalentes e assegura-se de que as requisições efectuadas apresentam as características requeridas. Informa os preparadores e planificadores da chegada de materiais e sobressalentes que não havia em stock. Procede à análise periódica do ficheiro de sobressalentes e informa superiormente sobre consumos anormais de materiais ou sobressalentes. Colabora com o preparador nas preparações de trabalhos menos qualificados.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que desenvolve um conjunto de acções tendentes à correcta definição da utilização de métodos e processos, meios humanos e materiais, por forma a minimizar o tempo de imobilização dos equipamentos e melhorar a qualidade dos trabalhos; estuda os equipamentos, por forma a definir as operações a efectuar, bem como a periodicidade, com vista a garantir o bom funcionamento dos mesmos; estabelece fichas de diagnóstico para pesquisa de avarias e reparações estandardizadas; estabelece métodos e processos de trabalho e estima necessidades de mão-de-obra para o realizar (em quantidade e qualificação); afecta aos trabalhos a realizar materiais específicos, sobressalentes e ferramentas especiais; faz o acompanhamento da evolução do estado dos equipamentos e do desenvolvimento dos trabalhos preparados, introduzindo, sempre que necessário, as alterações convenientes; decide sobre o que deverá ser preparado e qual o respectivo grau de detalhe; colabora no cálculo de custos de conservação; elabora as listas de sobressalentes por equipamento e colabora na sua recepção.

Preparador de trabalho principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que lhe permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da preparação do trabalho. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de preparação bem determinados.

Preparador de trabalho qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria de principal, que assegura a execução, coordenação e chefia de trabalhos de preparação que envolvam, simultaneamente, as actividades de mecânica, electricidade, instrumentos e civil.

Programador de aplicações estagiário. — É o trabalhador que desempenha as funções de programador de aplicações sob a supervisão de um programador.

Programador de aplicações. — É o trabalhador que desenvolve logicamente, codifica e prepara os dados para testes e testa e corrige os programas, com base nas especificações transmitidas de acordo com as normas em vigor. Documenta adequadamente o trabalho produzido.

Programador de aplicações principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da programação e análise orgânica de aplicações informáticas. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalho de análise e orgânica e programação bem determinados.

Programador de aplicações qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria de principal, capaz de desempenhar indistintamente as tarefas mais complexas no âmbito da programação e análise orgânica de aplicações informáticas. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia.

Recepcionista de materiais. — É o trabalhador que faz a recepção quantitativa e qualitativa de mercadorias que

sejam técnica e administrativamente recepcionáveis, avaliando-as de acordo com as especificações em vigor. Realiza os respectivos registos e demais documentação de controlo, identificando e codificando as mercadorias, e procedendo à rejeição das que não obedeçam aos requisitos contratuais. Utiliza, quando necessário, meios informáticos para desempenho das suas actividades.

Rectificador de peças em série. — É o trabalhador que opera uma máquina de rectificar, em geral regulado por outrém, para o trabalho em série. Eventualmente poderá regular a máquina quando lhe forem fornecidos os dados necessários.

Secretário(a) de direcção ou administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da Empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas de reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras, e redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói, monta e ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras metálicas. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Serralheiro em plásticos. — É o trabalhador que executa, repara, modifica ou monta equipamento diverso, constituído fundamentalmente de material plástico. Executa tarefas complementares, com traçagem de peças, cortes, colagens, moldagens, revestimentos, aquecimentos a maçarico e soldaduras em materiais plásticos.

Soldador. — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas pelo processo aluminotérmico, electroarco, oxi-acetilénico e ou argon ou aplicando solda a baixo ponto de fusão. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas e semiautomáticas, procedem à soldadura ou enchimento e revestimento metálicos ou metalizados de superfícies de peças.

Suboperador de preparação de madeiras. — Sob a sua orientação, colabora com o operador em todas as tarefas necessárias ao normal funcionamento dos respectivos maquinismos e equipamentos, nomeadamente nos arranques e paragens, podendo substituí-lo na sua ausência. Efectua registos das informações fornecidas pelos indicadores respectivos, bem como das condições de funcionamento do equipamento que opera.

Técnico administrativo/industrial. — É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalho.

Técnico agro-florestal. — É o trabalhador que assegura a coordenação das actividades de produção de plantas, de arborização, de conservação de povoamentos, de exploração agro-florestal e de produções acessórias, bem como a coordenação de recepção, movimentação e existências de material lenhoso no âmbito dos parques exteriores da Empresa; colabora na definição de programas de trabalho e garante a sua correcta execução; recolhe e transmite informações relativas ao mercado de madeiras na área e estabelece contactos com transportadores e fornecedores, de acordo com orientações superiores; orienta o manuseamento e a expedição do material lenhoso; supervisiona as actividades agro-florestais acima nomeadas, realizadas por terceiros ou em regime de empreitada, e controla a execução dos respectivos contratos celebrados; executa tarefas enquadradas no âmbito das actividades operacionais em curso; executa tarefas de inventário e classificação florestal em cartografia específica da actividade; preenche documentos de carácter administrativo respeitantes às actividades referenciadas e pessoal envolvido; promove a angariação de contratos de compra e arrendamento de propriedades; responde pela conservação de instalações e manutenção do equipamento; vigia o património da Empresa e colabora na preparação e execução de planos de protecção e de defesa contra incêndios; pode chefiar grupos de trabalho.

Técnico de ambiente e segurança. — É o trabalhador que assegura, coordena e promove as actividades relacionadas com a prevenção e segurança; providencia, acompanha, controla e executa tarefas tendo em vista a implementação e o cumprimento das normas e regulamentos sobre as referidas actividades de ambiente e segurança; acompanha a evolução de sinistralidade, designadamente por obtenção de elementos sobre as circunstâncias e causas de acidentes, dinamizando ou propondo medidas preventivas para os evitar; trata e fornece elementos estatísticos e elabora relatórios.

Técnico analista de laboratório. — É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos, com vista a determinar e controlar a composição dos produtos ou matérias-primas, respectivas propriedades e utilizações possíveis. Compila e prepara elementos necessários à utilização das análises e ensaios, fazendo o processamento dos resultados obtidos e executando cálculos técnicos. Recolhe amostras, apoiando tecnicamente os postos de controlo fabris. Quando dos graus IV e V, colabora na elaboração de estudos de processo, acompanhando experiências a nível fabril. Realiza experiências laboratoriais complementares das experiências fabris ou integradas em estudos processuais de

índole laboratorial. Pode coordenar o serviço de outros profissionais, que poderá chefiar, quando dos graus IV e V.

Técnico auxiliar altamente qualificado. — (Definição de funções idêntica à de técnico administrativo industrial.)

Técnico de conservação civil. — É o oficial da conservação civil que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade: oficial pedreiro; oficial decapador/pintor, e oficial carpinteiro (toscos ou limpos). Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar, quando especializado ou principal.

Técnico de conservação eléctrica. — É o oficial de conservação eléctrica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade: oficial electricista (baixa e alta tensão, bobinador e auto); técnico de electrónica; técnico de instrumentação (electrónica e pneumática), e técnico de telecomunicações. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar, quando especializado ou principal.

Técnico de conservação mecânica. — É o oficial da conservação mecânica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade, assegurando, sempre que necessário, funções de lubrificação e montagem de andaimes: serralheiro (mecânico, civil ou plásticos); soldador; rectificador, torneiro, fresador; mecânico auto, e técnico de óleo-hidráulica. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar, quando especializado ou principal.

Técnico de controlo de potência. — É o técnico de conservação, oriundo de técnico principal de electrónica, óleo-hidráulica, telecomunicações e instrumentação ou técnico de conservação eléctrica principal, que, para além de continuar a desempenhar as funções inerentes à sua anterior categoria, detecta e procede à reparação de avarias de natureza multidisciplinar (eléctrica, instrumentos, electrónica, óleo-hidráulica e telecomunicações). Desenvolve a configuração básica de um equipamento de controlo distribuído, analisando o seu funcionamento, procedendo ao diagnóstico e reparação de avarias. Detecta e procede à reparação de sistemas de velocidade variável (AC e DC). Pode coordenar e ou chefiar outros profissionais de qualificação inferior.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias em aparelhagem electrónica industrial e de controlo analítico, na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

Técnico especialista (electrónica/óleo-hidráulica/telecomunicações/instrumentação). — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da sua especialidade. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos bem determinados.

Técnico de instrumentação e controlo industrial. — É o trabalhador que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias em instrumentos electrónicos, eléctricos, pneumáticos, hidráulicos e servomecânicos de medida, protecção e controlo industrial na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

Técnico de manutenção. — É o trabalhador que desenvolve acções de manutenção nas áreas eléctrica, electrónica, instrumentação, mecânica, óleo-hidráulica e telecomunicações. Executa peças, faz montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, detecção e reparação de avarias, conservação de equipamentos eléctricos, electrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos e plásticos. Guia-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas e utiliza máquinas, ferramentas e outros aparelhos adequados ao seu trabalho. Sempre que necessário, colabora com os trabalhos da produção e assegura funções de lubrificação, montagem de acessos, isolamentos e a limpeza após a execução dos trabalhos. De acordo com a sua formação/especialização, desempenha indistintamente várias funções, consoante o seu nível de responsabilidade. Assim:

Manutenção eléctrica/instrumentos:

Electricidade (alta tensão e baixa tensão);
Electrónica;
Instrumentação (electrónica e pneumática);
Telecomunicações;

Manutenção mecânica:

Serralharia (mecânica, civil e plásticos);
Soldadura;
Máquinas e ferramentas;
Mecânica de viaturas;
Óleo-hidráulica.

Quando necessário, coordena ou chefia equipas pluridisciplinares.

Técnico de óleo-hidráulica. — É o trabalhador que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias em equipamentos óleo-hidráulicos na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

Técnico principal (electrónica/óleo-hidráulica/telecomunicações/instrumentação). — É o trabalhador que concebe, estuda, instala, utiliza, substitui e conserva sistemas, equipamentos e aparelhagens no âmbito da sua especialização. Pode chefiar outros profissionais de qualificação inferior.

Técnico superior dos graus I e II. — É o trabalhador que exerce funções menos qualificadas da sua especialidade. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

- a) De uma forma geral, presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade, dentro da Empresa,

actuando segundo instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informações e instruções complementares, utiliza os elementos de consulta conhecidos e experiências disponíveis na Empresa ou a ela acessíveis;

- b) Quando do grau II, poderá coordenar e orientar trabalhadores de qualificação inferior à sua ou realizar estudos e proceder à análise dos respectivos resultados;
- c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos terão uma amplitude e um grau de complexidade compatíveis com a sua experiência e ser-lhe-ão claramente delimitados do ponto de vista de eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da Empresa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

Técnico superior do grau III. — É o trabalhador cuja formação de base se alargou e consolidou através do exercício de actividade profissional relevante, durante um período limite de tempo. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Toma decisões autónomas e actua por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- b) Pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores ou actuar como assistente de profissional mais qualificado na chefia de estruturas de maior dimensão, desde que na mesma não se incluam profissionais de qualificação superior à sua;
- c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos implicam capacidade técnica evolutiva e ou envolvem a coordenação de factores ou actividades diversificadas no âmbito do seu próprio domínio de actividade;
- d) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes de decisão quando tenham implicações potencialmente importantes a nível das políticas gerais e sectoriais da Empresa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu exterior.

Técnico superior do grau IV. — É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas, para além da correspondente à sua formação base. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomia-

mente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da Empresa. Fundamenta propostas de actuação para decisão superior, quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

- b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da Empresa, desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;
- c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores ou actividades de tipo de natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria Empresa.

Técnico superior do grau V. — É o trabalhador detentor de sólida formação num campo de actividade especializado, complexo e importante para o funcionamento ou economia da Empresa e também aquele cuja formação e currículo profissional lhe permitem assumir importantes responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da actividade empresarial. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

- a) Dispõe de ampla autonomia de julgamento e iniciativa no quadro das políticas e objectivos da(s) respectiva(s) área(s) de actividade da Empresa em cuja definição participa e por cuja execução é responsável;
- b) Como gestor, chefia, coordena e controla um conjunto complexo de unidades estruturais, cuja actividade tem incidência sensível no funcionamento, posição externa e resultados da Empresa, podendo participar na definição das suas políticas gerais, incluindo política salarial;
- c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados, envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns. Apresenta soluções tecnicamente avançadas e valiosas do ponto de vista económico-estratégico da Empresa.

Técnico superior do grau VI. — É o trabalhador que, pela sua formação, currículo profissional e capacidade pessoal, atingiu, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de actividade dentro da Empresa, as mais elevadas responsabilidades e grau de autonomia. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe do máximo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionados pela observância das políticas gerais da Empresa em cuja definição vivamente participa e pela acção dos corpos gerantes ou dos seus representantes exclusivos;
- b) Como gestor, chefia, coordena e controla a actividade de múltiplas unidades estruturais da Empresa numa das suas grandes áreas de gestão,

ou em várias delas, tomando decisões fundamentais de carácter estratégico com implicações directas e importantes no funcionamento, posição exterior e resultados da Empresa;

- c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de questões complexas altamente especializadas ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções originais, de elevado alcance técnico, económico ou estratégico.

Telefonista-recepcionista. — É o trabalhador que, além de ter a seu cargo o serviço de telefonemas de e para o exterior, recebe, anuncia e informa os visitantes. Quando necessário, executa, complementarmente, trabalhos de dactilografia e outros afins.

Tirocinante. — É o trabalhador que coadjuva os profissionais das categorias superiores e faz tirocínio para o ingresso nas categorias respectivas. Estuda as bases de controlo automático no âmbito da sua especialidade.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que opera com um torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo; executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peças modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Ocasionalmente, faz torneamentos com rectificadores ou nas instalações fabris.

Verificador de equipamentos. — É o trabalhador que, em colaboração com a manutenção preventiva e mediante programas preestabelecidos, recolhe, regista e interpreta dados respeitantes às condições de funcionamento do equipamento.

Verificador de equipamentos principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da verificação de equipamentos. Colabora directamente com o seu superior na elaboração de programas respeitantes ao funcionamento dos equipamentos. Pode coordenar o trabalho de outros trabalhadores da sua área profissional e de qualificação inferior, sem chefiar.

ANEXO II

Condições específicas

Princípios gerais sobre carreiras profissionais de progressão não automática e avaliação de desempenho

1 — As carreiras profissionais criadas ou a criar pela Empresa para os grupos profissionais não abrangidos pelas carreiras automáticas previstas neste anexo deverão, em princípio, obedecer às seguintes regras básicas, sem prejuízo de situações que justifiquem tratamento diferente, nomeadamente as já regulamentadas pelo presente AE.

1.1 — São condições necessárias à progressão na carreira profissional:

- a) A permanência mínima de três e máxima de cinco anos na categoria inferior;
- b) A obtenção de mérito profissional em processo de avaliação de desempenho;
- c) Capacidade para desempenhar as tarefas ou assumir as responsabilidades correspondentes às novas funções/nível de carreira.

1.2 — O acesso nas carreiras poderá prever condições de formação básica e formação profissional, mediante frequência, com aproveitamento, das acções de formação adequadas.

2 — Os profissionais em aprendizagem ascenderão automaticamente ao primeiro nível da respectiva carreira, não podendo a permanência em cada nível de aprendizagem ter duração superior a um ano.

3 — A avaliação de desempenho instituída na Empresa é um sistema de notação profissional que consiste na recolha contínua de informação sobre a actualização profissional do avaliado durante o período a que a avaliação se reporta.

3.1 — A avaliação terá periodicidade anual e abrangerá todos os trabalhadores da Empresa, sendo realizada, em princípio, no 1.º trimestre de cada ano.

3.2 — A avaliação será realizada pela hierarquia que enquadra o trabalhador, sendo o processo sustentado em manual de avaliação, previamente divulgado, do qual constarão os critérios e factores de avaliação.

3.3 — Os resultados da avaliação serão sempre comunicados ao trabalhador pela hierarquia competente.

3.4 — Os processos de avaliação deverão prever obrigatoriamente mecanismos de reclamação, nomeadamente instâncias e prazos de recurso, sendo garantido a cada trabalhador o acesso aos elementos que serviram de base à avaliação.

Condições únicas de promoção na carreira profissional

1 — Os trabalhadores com mais de três anos nas categorias profissionais abaixo indicadas, excepto aquelas indicadas com menor tempo de permanência, poderão ascender à categoria imediatamente superior após aprovação em avaliação de mérito profissional.

2 — A pedido dos profissionais que preencham as condições mínimas acima estabelecidas, poderão ser realizadas provas profissionais complementares da avaliação referida.

3 — A aprovação nestas provas não constitui por si só condição de promoção, sendo, contudo, indicação relevante para a avaliação realizada.

4 — As provas deverão ser realizadas nos meses de Maio/Junho e Novembro/Dezembro de cada ano, devendo os pedidos ser formulados até ao fim dos meses de Fevereiro e de Agosto, respectivamente.

5 — Se, por motivos devidamente justificados, o trabalhador não puder comparecer à prova profissional já marcada, esta transitará para a época de provas imediata.

6 — Na impossibilidade por parte da Empresa de realizar as provas profissionais na época determinada pelo pedido de inscrição do trabalhador, estas serão realizadas no período seguinte, produzindo efeitos a eventual promoção 30 dias após o último dia da época em que se deveria ter realizado a prova.

7 — As eventuais promoções decorrentes da avaliação de mérito, complementada com provas profissionais,

produzirão efeitos 30 dias após a realização da respectiva prova.

8 — Cada candidato só poderá ser submetido a provas com o intervalo mínimo de dois anos, contados a partir da data da realização da prova.

9 — Incluem-se neste regime as seguintes categorias profissionais:

Analista de 1.^a
Analista principal.
Controlador industrial de 1.^a
Controlador industrial de 2.^a
Desenhador de execução do grau I;
Fiel de 1.^a
Fiel principal.
Oficial electricista de 1.^a
Oficial electricista principal.
Oficial metalúrgico de 1.^a
Oficial metalúrgico principal.
Planificador auxiliar (dois anos).
Preparador de trabalho auxiliar (dois anos).
Preparador de trabalho dos graus I e II (mecânica/eléctrica).
Recepcionista de materiais de 1.^a
Recepcionista de materiais de 2.^a
Recepcionista de materiais de 3.^a (dois anos).
Recepcionista de materiais principal
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.^a
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.^a (dois anos).
Técnico especialista de instrumentação.
Verificador de equipamentos.

A) Ajudante de processo

1 — Os ajudantes de processo com mais de três anos de exercício de função e mérito no seu desempenho poderão ascender ao grupo de enquadramento imediatamente superior.

2 — Os ajudantes de processo que cumpram os pressupostos acima estabelecidos e que demonstrem reconhecidas qualificações e potencialidades para operadores de processo poderão ter acesso ao respectivo plano de carreira pelo seu primeiro nível.

B) Assistente administrativo

I — Admissão

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades administrativas.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira

5 — O plano da carreira de assistente administrativo compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho de funções e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Grupos de enquadramento	Níveis/categorias	Tempos mínimos (anos)
7	Assistente administrativo do grau V	—
8	Assistente administrativo do grau IV	5
9	Assistente administrativo do grau III	3
10	Assistente administrativo do grau II	3
11	Assistente administrativo do grau I	2
12	Assistente administrativo estagiário do 2.º ano	1
13	Assistente administrativo estagiário do 1.º ano	1

IV — Densidades

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos graus IV e V, observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau V — 25 %;

Graus IV e V — 50 %.

C) Fiel de armazém

I — Admissão

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades de aprovisionamento.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Progressão na carreira

3 — O plano da carreira de fiel de armazém compreende quatro níveis de progressão.

4 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos níveis de principal e qualificado as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Grupos de enquadramento	Níveis/categorias	Tempos mínimos (anos)
9	Fiel de armazém qualificado	—
10	Fiel de armazém principal	5
11	Fiel de armazém de 1. ^a	3
12	Fiel de armazém de 2. ^a	3

III — Densidades

5 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos níveis principal e qualificado observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Qualificado — 25 %;

Principal e qualificado — 50 %.

D) Operador industrial

I — Admissão

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades de produção, pasta, papel e energia.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

Idade mínima — a exigida na lei;

Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de um ano.

III — Progressão na carreira

5 — O plano da carreira de operador industrial compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos níveis de qualificado e extra as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Desempenhar duas ou três funções da sua área de actividade referidas na descrição de funções.

Para os níveis de qualificado e extra é exigido o desempenho de todas as funções da sua área de actividade;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Grupos de enquadramento	Níveis/categorias	Tempos mínimos (anos)
7	Operador industrial extra	—
8	Operador industrial qualificado	5
9	Operador industrial principal	4
10	Operador industrial de 1. ^a	3
11	Operador industrial de 2. ^a	3
12	Operador industrial de 3. ^a	2
13	Operador industrial estagiário	1

IV — Densidades

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos níveis de qualificado e extra observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Extra — 25 %;

Qualificado e extra — 50 %.

V — Condições específicas e únicas dos trabalhadores condutores de geradores de vapor

8 — Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho, designadamente nos aspectos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de:

Pressões normais;

Vibrações;

Radiações térmicas;

Mudanças térmicas intermitentes;

Ausência de iluminação solar;

Frequentes deslocações entre os diversos pisos do edifício das caldeiras.

9 — Nestes termos e em virtude das características muito especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) O prémio será atribuído por cada hora efectiva de trabalho, aos trabalhadores directa e permanentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e de equipamentos auxiliares dos mesmos, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, e abrange as seguintes categorias profissionais:

Encarregado de turno da central;

Operador industrial (área/actividade energia);

b) O prémio terá o valor horário de 99\$ e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcional-

mente às horas de trabalho efectivamente prestadas;

- c) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

F) Técnico administrativo/industrial

I — Admissão e período experimental

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, projecto, processo, produção, conservação, administração, comercial, recursos humanos, organização e informática.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

Idade mínima — a exigida na lei;

Habilitações escolares — curso secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, via profissionalizante, sendo condição preferencial para a admissão o nível de bacharelato.

3 — O período experimental destes profissionais é o previsto neste acordo.

II — Progressão na carreira

4 — Consideram-se quatro níveis de responsabilidade e de enquadramento desta categoria profissional.

5 — O acesso aos quatro níveis de responsabilidade dependerá, tendo por base os respectivos perfis de caracterização, da existência cumulativa das seguintes condições:

Mérito profissional no desempenho da função;
Potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

F) Técnico analista de laboratório

I — Admissão

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades laboratoriais.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

Idade mínima — a exigida na lei;

Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira

5 — O plano da carreira de técnico analista de laboratório compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Grupos de enquadramento	Níveis/categorias	Tempos mínimos (anos)
7	Técnico analista de laboratório do grau V	—
8	Técnico analista de laboratório do grau IV	5
9	Técnico analista de laboratório do grau III	3
10	Técnico analista de laboratório do grau II	3
11	Técnico analista de laboratório do grau I	2
12	Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano	1
13	Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano	1

IV — Densidades

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos graus IV e V, observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau V — 25 %

Graus IV e V — 50 %

G) Técnico de manutenção

I — Admissão

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização na actividade de manutenção mecânica e ou eléctrica.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

Idade mínima — a exigida na lei;

Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira

5 — O plano da carreira de técnico de manutenção compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferen-

cial para acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Desempenhar duas ou três especialidades referidas na definição de funções de acordo com a sua área de actividade. Para os graus IV e V é exigido o desempenho de três especialidades;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Grupos de enquadramento	Níveis/categorias	Tempos mínimos (anos)
7	Técnico de manutenção do grau V	—
8	Técnico de manutenção do grau IV	5
9	Técnico de manutenção do grau III	3
10	Técnico de manutenção do grau II	3
11	Técnico de manutenção do grau I	3
12	Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano	1
13	Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano	1

IV — Densidades

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos graus IV e V, observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau V — 25 %

Graus IV e V — 50 %

V — Deontologia profissional

8 — Os técnicos de manutenção das actividades eléctrica/instrumentação terão sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.

9 — Estes trabalhadores podem também recusar obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado.

10 — Sempre que, no exercício da sua profissão, estes trabalhadores corram riscos de electrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.

11 — Os técnicos de manutenção das actividades eléctrica/instrumentação obrigam-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na Empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

H) Técnicos de conservação mecânica, eléctrica e civil

I — Integração na carreira

1 — Os planos da carreira de técnicos de conservação mecânica, eléctrica e civil compreendem quatro níveis de progressão.

2 — A integração na carreira far-se-á pelo nível de enquadramento imediatamente superior ao que o trabalhador possui, dependendo das habilitações escolares, experiência e mérito profissional.

3 — Desta integração não poderá resultar a ascensão para mais do que o nível de enquadramento imediatamente superior.

4 — É condição necessária para a integração na carreira o desempenho de duas das funções referidas na definição de funções de cada uma das categorias profissionais.

5 — Os tempos mínimos de experiência profissional exigidos para a integração dependem das habilitações escolares e são os seguintes:

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente — Anos	9.º ano de escolaridade ou equivalente — Anos
Mecânica/eléctrica		
Técnico principal	12	10
Técnico especializado	9	8
Técnico de 1.ª	6	5
Técnico de 2.ª	3	2
Civil		
Técnico especializado	9	8
Técnico de 1.ª	6	5
Técnico de 2.ª	3	2

II — Progressão na carreira

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa da verificação de mérito profissional no desempenho da função, potencial para desempenho de funções superiores e do cumprimento dos tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente — Anos	9.º ano de escolaridade ou equivalente — Anos
Mecânica/eléctrica		
Técnico principal	—	—
Técnico especializado	4	3
Técnico de 1.ª	4	3
Técnico de 2.ª	3	2
Civil		
Técnico principal	—	—
Técnico especializado	4	3
Técnico de 1.ª	4	3
Técnico de 2.ª	3	2

III — Densidades

7 — O número de profissionais que poderá integrar cada um dos planos de carreira não deverá exceder a percentagem de 15 % do efectivo existente para estas áreas de actividade.

J) Técnico superior

I — Admissão e período experimental

1 — Neste grupo estão integrados os profissionais de formação académica superior, licenciatura, diplomados

em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, nomeadamente universidades e institutos superiores.

2 — Na admissão dos trabalhadores integrados neste grupo será sempre exigido diploma ou documento equivalente e carteira profissional, quando exigido por lei.

3 — O período experimental destes trabalhadores é o previsto neste acordo.

II — Progressão na carreira

4 — O plano de carreira de técnico superior compreende seis níveis de responsabilidade e de enquadramento.

5 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Mérito profissional no desempenho da função;
Potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

6 — O técnico superior do grau I poderá passar ao grau II após um ano de permanência naquela categoria.

III — Funções

7 — As funções destes profissionais serão as correspondentes aos diversos níveis.

8 — Enquadram-se neste grupo de técnicos superiores os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, engenharia, economia/finanças, jurídica, recursos humanos, organização, informática e comercial.

J) Trabalhadores analistas

I — Admissão

1 — As condições mínimas de admissão de trabalhadores analistas de laboratório são:

- a) Idade mínima — 18 anos;
- b) Habilitações mínimas — curso secundário adequado.

II — Promoções e acessos

2 — O analista de 2.^a ingressará na classe imediatamente superior após três anos na categoria, desde que possua as habilitações mínimas acima previstas.

3 — Os preparadores de laboratório que possuam ou venham a possuir o curso secundário adequado acima previsto ingressarão, após quatro meses de estágio, na categoria profissional de analista de 2.^a, continuando a assegurar as funções próprias de preparador de laboratório.

K) Trabalhadores electricistas

I — Admissão

1 — A carreira dos profissionais electricistas inicia-se pela categoria de pré-oficial.

2 — As condições de admissão de trabalhadores electricistas são:

- a) Idade mínima — a exigida na lei;
- b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

3 — Só poderão ser admitidos ao serviço da Empresa os oficiais electricistas que sejam portadores da respectiva carteira profissional devidamente legalizada.

II — Promoções e acessos

4 — Os pré-oficiais serão promovidos após dois períodos de um ano.

5 — Serão observadas as condições:

- a) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.^o ano os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.^o grau de torpedeiro electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica;
- b) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.^o ano os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso do Ministério do Trabalho e da Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra.

6 — Os oficiais de 2.^a serão promovidos à categoria de oficial de 1.^a após dois anos de permanência naquela categoria.

III — Densidades e dotações mínimas

7 — O número de pré-oficiais não poderá ser superior ao número de oficiais.

8 — Havendo ao serviço 5 oficiais, 1 será classificado como encarregado. Se houver 15 oficiais, haverá 2 encarregados. Se o número de oficiais for superior a 15, haverá mais 1 encarregado por cada grupo de 15.

IV — Deontologia profissional

9 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.

10 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro técnico do ramo electrotécnico.

11 — Sempre que no exercício da sua profissão de electricista o trabalhador corra riscos de electrocussão, não pode trabalhar sem ser acompanhado por outro oficial.

L) Trabalhadores de enfermagem

I — Promoções e acessos

1 — Os enfermeiros habilitados com o curso de Enfermagem Geral e com cinco anos de permanência na função deverão ser sujeitos a avaliação de mérito profissional com vista à promoção a enfermeiros especialistas, cuja concretização dependerá ainda de proposta do médico do trabalho da Empresa.

2 — A Empresa manterá 1 enfermeiro de serviço por cada grupo, ou fracção, de 500 trabalhadores em laboração simultânea, seja em horário normal, seja em turnos rotativos.

3 — Haverá obrigatoriamente um enfermeiro-coordenador sempre que, por cada local de trabalho, haja ao serviço três ou mais profissionais em regime de horário normal ou cinco ou mais em regime de turnos ou misto.

M) Trabalhadores agro-florestais

Técnico agro-florestal — operador agro-florestal

1 — Admissão:

1.1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização na actividade agro-silvícola.

1.2.1 — As condições de admissão dos técnicos agro-florestais são as seguintes:

Idade mínima — a exigida na lei;

Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso da via profissionalizante.

1.1.2 — As condições de admissão dos operadores agro-florestais são as seguintes:

Idade mínima — a exigida na lei;

Habilitações escolares — curso do ensino básico (9.º ano) da área de formação adequada à função.

2 — Progressão na carreira:

2.1 — A progressão na carreira de técnico agro-florestal dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir preferencialmente as habilitações escolares definidas no n.º 1.2.1 para acesso aos níveis dos graus IV e V e o 9.º ano de escolaridade ou equivalente para os restantes níveis;

Esta condição poderá ser substituída pela participação obrigatória e com aproveitamento em acções de formação adequada;

Cumprir os seguintes tempos mínimos de permanência:

Grupos de enquadramento	Níveis/categorias	Tempos mínimos (anos)
6	Técnico agro-florestal grau V	—
7	Técnico agro-florestal grau IV	5
8	Técnico agro-florestal grau III	5
9	Técnico agro-florestal grau II	4
10	Técnico agro-florestal grau I	3

Obter mérito e potencial para o desempenho de função de grau superior.

1.1.2 — A progressão na carreira de operador agro-florestal dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares definidas no n.º 1.2.2;

Esta condição poderá ser substituída pela participação obrigatória e com aproveitamento em acções de formação adequada;

Cumprir os seguintes tempos mínimos de permanência:

Grupos de enquadramento	Níveis/categorias	Tempos mínimos (anos)
9	Técnico agro-florestal grau IV	—
10	Técnico agro-florestal grau III	5
11	Técnico agro-florestal grau II	4
12	Técnico agro-florestal grau I	3

Obter mérito e potencial para o desempenho da função de grau superior.

3 — Densidades:

3.1 — Para os técnicos agro-florestais integrados nas categorias correspondentes aos graus III, IV e V observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Graus IV e V — 25 %;
Grau III — 50 %.

3.2 — Para os operadores agro-florestais integrados nas categorias correspondentes aos graus III e IV observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau IV — 25 %;
Grau III — 50 %.

N) Trabalhadores fogueiros

I — Admissão

Condições fixadas na regulamentação da profissão de fogueiro.

II — Condições específicas e únicas dos trabalhadores condutores de geradores de vapor

1 — Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor, quando localizadas no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho, designadamente nos aspectos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de:

Pressões normais;
Vibrações;
Radiações térmicas;
Mudanças térmicas intermitentes;
Ausência de iluminação solar;
Frequentes deslocações entre os diversos pisos de edifício das caldeiras.

2 — Nestes termos, e em virtude das características muito especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) O prémio será atribuído por cada hora efectiva de trabalho aos trabalhadores directa e perma-

nentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e de equipamentos auxiliares dos mesmos, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, e abrange as seguintes categorias profissionais:

Encarregado geral fabril (central);
Encarregado de turno fabril (central);
Fogoeiro de 1.^a (operador de caldeira de recuperação);
Fogoeiro de 1.^a (operador de caldeiras convencionais);
Operador de evaporadores;
Operador de tratamento de águas;
Ajudante de fogoeiro, suboperador da central no exercício de funções relativas à condução de geradores de vapor;
Operador turbo-alternador e quadros;

- b) O prémio terá o valor horário de 99\$ e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês, proporcionalmente às horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mês;
- c) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

III — Promoções e acessos

3 — Ascendem a operador qualificado os condutores de caldeiras de recuperação ou os operadores de turbo-alternador e quadros que, sendo fogueiros de 1.^a, solicitem a sua reclassificação, sendo submetidos à realização de provas de aptidão para o desempenho das referidas funções acompanhada de declaração em que aceita assegurar qualquer das funções acima referidas, de acordo com as necessidades de serviço e nos termos deste acordo.

4 — A Empresa obriga-se a promover a formação necessária aos operadores referidos no n.º 1 desde que o desejem e que se habilitem a desempenhar as funções necessárias à promoção.

5 — No prazo de 60 dias após a formulação, junto da Empresa, por parte dos trabalhadores interessados no pedido de realização de provas de aptidão previstas no n.º 1, aquela marcará a data das mesmas, que se efectivarão nos 30 dias subsequentes, devendo a promoção efectivar-se nos 30 dias seguintes à aprovação das provas.

O) Trabalhadores metalúrgicos

I — Admissão

1 — A carreira dos profissionais metalúrgicos inicia-se pela categoria de praticante de metalúrgico.

2 — As condições de admissão de trabalhadores metalúrgicos são:

- a) Idade mínima — a exigida na lei;
b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

II — Promoções e acessos

3 — Os praticantes metalúrgicos ao fim de um ano ascenderão ao grupo de enquadramento superior. Após dois anos ascenderão à categoria de oficial de 2.^a

4 — Os oficiais de 2.^a que completem quatro anos de permanência na Empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão superior.

5 — Os ferramenteiros ou entregadores de ferramentas com mais de três anos no exercício de funções e mérito profissional no seu desempenho poderão ascender ao grupo imediatamente superior.

III — Densidades e dotações mínimas

6 — Relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão, serão observadas na Empresa as proporções mínimas constantes do seguinte quadro de densidades:

Número de trabalhadores	Escalões		
	1. ^a	2. ^a	Praticantes
1	—	1	—
2	1	—	1
3	1	1	1
4	1	2	1
5	1	3	1
6	1	3	2
7	2	3	2
8	3	3	2
9	3	4	2
10	3	5	2

7 — Quando o número de trabalhadores seja superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos das proporções estabelecidas no número anterior.

8 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas no número anterior.

9 — O número de oficiais qualificados e principais acresce ao número total de oficiais para efeitos de quadro de densidades, sendo considerados como oficiais de 1.^a

10 — As proporções fixadas nesta secção podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de trabalhadores.

11 — No caso de, por aplicação do quadro de densidades, haver lugar a promoção, esta far-se-á com base no mérito profissional, habilitação escolar e antiguidade do trabalhador.

P) Trabalhadores rodoviários e de garagens

I — Admissão

1 — A idade mínima de admissão para a categoria de motorista é de 21 anos.

2 — Para motorista é exigida a carta de condução profissional.

3 — As habilitações escolares mínimas são as legalmente exigidas.

II — Horário de trabalho

4 — Os motoristas terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se a alteração de qualquer destes regimes nos termos da lei. O registo de trabalho efectuado será feito em livretes individuais.

5 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

6 — Se, por motivo de serviço inadiável, o trabalhador não puder tomar a sua refeição dentro do horário fixado no número anterior, o tempo de refeição ser-lhe-á pago como trabalho suplementar.

7 — Após o regresso ao local de trabalho, se ainda não tiver tomado a sua refeição, será concedido ao trabalhador o tempo necessário, até ao limite máximo de uma hora, para a tomar dentro do horário normal de trabalho.

Q) Trabalhadores técnicos de desenho

I — Admissão

1 — As condições de admissão para os trabalhadores com vista ao exercício das funções incluídas neste grupo são as seguintes:

- a) Curso secundário unificado/geral (mecânica, electricidade, construção civil ou artes visuais), que ingressam em tirocinante de desenho pelo período de dois anos (1.º e 2.º anos), findo o qual passam a desenhador de execução (grau II-A);
- b) Curso industrial (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso complementar (11.º ano) (nomeadamente mecanotecnia, electrotecnia, construção civil ou artes gráficas), que ingressam em desenhador de execução (grau II-A);
- c) Para os arquivistas técnicos a habilitação é o ciclo preparatório ou curso secundário unificado/geral e a idade mínima de 18 anos;
- d) Para os operadores heliográficos a habilitação é o ensino primário ou o ciclo preparatório e a idade mínima de 18 anos.

II — Promoções e acessos

2 — Na categoria de desenhador de execução o acesso do grau II-A ao grau II-B e deste ao grau I dá-se automaticamente logo que o trabalhador complete três anos de grau.

3 — Os operadores heliográficos terão acesso ao grau I após permanência mínima de três anos de desempenho de funções na categoria de grau II e aprovação em avaliação de mérito profissional.

R) Trabalhadores técnicos de instrumentação

I — Admissão

1 — É exigido como habilitações mínimas o curso industrial de electricidade ou equivalente. Para a profissão de mecânico de aparelhos de precisão e técnico de óleo-hidráulica é exigida como habilitação mínima o curso industrial de serralheiro ou equivalente.

2 — São condições preferenciais cursos de especialidade, designadamente o curso complementar de electricidade e o de electromecânica da Escola de Paço de Arcos.

II — Promoções e acessos

3 — Os tirocinantes do 2.º ano ascenderão a técnicos estagiários após a aprovação em avaliação de mérito profissional a realizar até um ano de permanência na categoria.

4 — Os técnicos estagiários ingressarão automaticamente na classe imediatamente superior logo que completem um ano de permanência na categoria.

5 — Os praticantes de mecânico de aparelhos de precisão ascenderão à categoria de mecânico de aparelhos de precisão após a aprovação em provas de avaliação de conhecimentos após dois anos de permanência na categoria.

6 — O mecânico de aparelhos de precisão estagiário ingressará automaticamente na classe imediatamente superior logo que complete um ano de permanência na categoria.

7 — O acesso às restantes categorias profissionais resultará da avaliação do mérito profissional do trabalhador, que deverá ser realizada após o tempo mínimo de permanência de três anos em cada uma das categorias previstas no plano de carreira.

III — Deontologia profissional

8 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos tem sempre o direito de recusar o cumprimento de ordens que sejam contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança ou outras situações que ponham em risco a segurança de pessoas e equipamentos.

9 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos não deve obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado dentro da sua especialidade.

10 — Sempre que no exercício da sua função o técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos corra riscos de electrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não pode trabalhar sem que seja acompanhado por outro técnico.

11 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos obriga-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na sua empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

ANEXO III

Enquadramentos e tabelas de remunerações mínimas

Grupo 1:

Director de departamento/serviço (a).
Técnico superior do grau VI.

(a) Inclui:

Direcção administrativa e financeira;
Direcção comercial;
Direcção de conservação e projectos;
Direcção de produção.

Grupo 2:

Analista de sistemas qualificado.
Chefe de departamento (a).
Técnico superior do grau V.

(a) Inclui:

Gabinete de Estudos, Informação e Controlo;
Serviço de Aprovisionamentos;
Serviço de Conservação Eléctrica e Instrumentos;
Serviço de Conservação Mecânica e Civil;
Serviço de Contabilidade e Gestão Financeira;
Serviço de Estudos e Controlo do Processo;
Serviço de Logística;
Serviço de Pessoal;
Serviço de Planeamento e Métodos;
Serviço de Produção de Energia;
Serviço de Produção de Papel;
Serviço de Produção de Pasta;
Serviço de Projectos;
Serviço de Vendas.

Grupo 3:

Analista de sistemas de 1.^a
Chefe de serviço (a).
Técnico superior do grau IV.

(a) Inclui:

Gabinete de Métodos e Preparação;
Gabinete de Planeamento e Inspeção;
Serviços de Controlo do Processo.

Grupo 4:

Analista de sistemas de 2.^a
Encarregado geral fabril (a).
Programador de aplicações qualificado.
Secretário(a) de direcção ou administração do grau V.
Técnico administrativo/industrial do grau IV.
Técnico auxiliar altamente qualificado.
Técnico superior do grau III.

(a) Inclui:

Central;
Conservação eléctrica;
Conservação de instrumentos;
Conservação mecânica de instalações industriais;
Parque e preparação de madeiras;
Produção de papel;
Produção de pasta.

Grupo 5:

Chefe de sector administrativo/industrial (a).
Encarregado fabril (b).
Encarregado de turno fabril (c).
Preparador de trabalho qualificado.
Programador de aplicações principal.
Secretário(a) de direcção ou administração do grau IV.
Técnico administrativo/industrial do grau III.
Técnico superior do grau II.

(a) Inclui:

Armazéns gerais;
Compras;
Contabilidade;
Laboratórios;
Pessoal;
Sala de desenho;
Serviços gerais.

(b) Inclui:

Armazém de papel e expedição;
Conservação eléctrica de instalações industriais;
Conservação de instrumentos de instalações industriais;
Conservação mecânica de instalações industriais;
Oficina de conservação eléctrica;
Oficina de conservação de instrumentos;
Oficina de conservação mecânica.

(c) Inclui:

Central;
Produção de papel;
Produção de pasta.

Grupo 6:

Chefe de secção administrativa/industrial (a).
Enfermeiro-coordenador.
Planificador qualificado.
Preparador de trabalho principal.
Programador de aplicações de 1.^a
Secretário(a) de direcção ou administração do grau III.
Técnico agro-florestal do grau V.
Técnico administrativo/industrial do grau II.
Técnico de controlo e potência.
Técnico superior do grau I.

(a) Inclui:

Encomendas e programação;
Estatística técnica;
Gestão de pessoal;
Gestão de stocks;
Processamento administrativo de pessoal;
Tesouraria.

Grupo 7:

Assistente administrativo do grau V.
Chefe de turno fabril/parque e preparação de madeiras.
Desenhador projectista.
Enfermeiro especialista.
Operador de computador qualificado.
Operador industrial extra.
Operador de processo extra.
Planificador principal.
Preparador de trabalho do grau I.
Programador de aplicações de 2.^a
Secretário(a) de direcção ou administração do grau II.
Técnico agro-florestal do grau IV.
Técnico administrativo/industrial do grau I.
Técnico analista de laboratório do grau V.
Técnico de conservação eléctrica principal.
Técnico de conservação mecânica principal.
Técnico de electrónica, óleo-hidráulica, telecomunicações e instrumentação principal.
Técnico de manutenção do grau V.
Técnico de ambiente e segurança.

Grupo 8:

Analista de laboratório qualificado.
Assistente administrativo do grau IV.
Chefe de turno fabril (armazém de papel e expedição).
Desenhador de execução (grau principal).
Encarregado de protecção contra incêndios.
Enfermeiro.
Mecânico de aparelhos de precisão qualificado.

Oficial de conservação qualificado.
 Operador de computador principal.
 Operador industrial qualificado.
 Operador fogueiro qualificado.
 Operador de processo qualificado.
 Planificador.
 Preparador de trabalho do grau II.
 Recepcionista de materiais qualificado.
 Secretário(a) de direcção ou administração do grau I.
 Técnico agro-florestal do grau III.
 Técnico analista de laboratório do grau IV.
 Técnico de conservação civil principal.
 Técnico de conservação eléctrica especialista.
 Técnico de conservação mecânica especialista.
 Técnico de electrónica, óleo-hidráulica, telecomunicações e instrumentação especialista.
 Técnico de manutenção do grau IV.

Grupo 9:

Analista de laboratório principal.
 Assistente administrativo do grau III.
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado.
 Desenhador de execução do grau I.
 Electricista principal.
 Fiel de armazém qualificado.
 Lubrificador qualificado.
 Mecânico de aparelhos de precisão principal.
 Motorista qualificado (ligeiros e pesados).
 Operador agro-florestal do grau IV.
 Oficial metalúrgico principal.
 Operador de computador de 1.^a
 Operador industrial principal.
 Operador de processo principal (a).
 Planificador auxiliar.
 Preparador de trabalho auxiliar.
 Programador de aplicações estagiário.
 Recepcionista de materiais principal.
 Técnico agro-florestal do grau II.
 Técnico analista de laboratório do grau III.
 Técnico de conservação civil especialista.
 Técnico de conservação eléctrica de 1.^a
 Técnico de conservação mecânica de 1.^a
 Técnico de electrónica de 1.^a
 Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.^a
 Técnico de manutenção do grau III.
 Técnico de óleo-hidráulica de 1.^a
 Verificador de equipamentos principal.

(a) Inclui:

Fogueiro de 1.^a (operador de caldeira de recuperação);
 Operador de digestor contínuo;
 Operador de máquina de papel.

Grupo 10:

Analista de laboratório de 1.^a
 Assistente administrativo do grau II.
 Auxiliar administrativo principal.
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal.
 Controlador industrial principal.
 Desenhador de execução do grau II-B.
 Fiel de armazém principal.
 Fogueiro de 1.^a (operador de caldeiras convencionais).

Lubrificador principal.
 Motorista principal (ligeiros e pesados).
 Oficial de 1.^a (a).
 Oficial de conservação civil principal.
 Operador agro-florestal do grau III.
 Operador de computador de 2.^a
 Operador industrial de 1.^a
 Operador de preparação de madeiras.
 Operador de processo de 1.^a (b).
 Recepcionista de materiais de 1.^a
 Técnico agro-florestal do grau I.
 Técnico analista de laboratório do grau II.
 Técnico de conservação civil de 1.^a
 Técnico de conservação eléctrica de 2.^a
 Técnico de conservação mecânica de 2.^a
 Técnico de electrónica de 2.^a
 Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.^a
 Técnico de manutenção do grau II.
 Técnico de óleo-hidráulica de 2.^a
 Verificador de equipamentos.

(a) Inclui:

Bate-chapas (chapeiro);
 Caldeireiro;
 Electricista;
 Electricista auto;
 Fresador mecânico;
 Mecânico de aparelhos de precisão;
 Mecânico de automóveis;
 Rectificador de peças em série;
 Serralheiro civil;
 Serralheiro mecânico;
 Serralheiro em plásticos;
 Soldador;
 Torneiro mecânico.

(b) Inclui:

Operador de acabamentos;
 Operador de forno e caustificação;
 Operador de lavagem e crivagem;
 Operador de secador de máquina de papel;
 Operador de turbo-alternador e quadros.

Grupo 11:

Analista de laboratório de 2.^a
 Assistente administrativo do grau I.
 Auxiliar administrativo de 1.^a
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.^a
 Controlador de fabrico de 1.^a
 Controlador industrial de 1.^a
 Desenhador de execução do grau II-A.
 Fiel de armazém de 1.^a
 Motorista (pesados e ligeiros).
 Oficial de 1.^a lubrificador.
 Oficial de 2.^a (a).
 Operador agro-florestal do grau II.
 Operador de computador estagiário.
 Operador heliográfico do grau I.
 Operador industrial de 2.^a
 Operador de processo de 2.^a (b).
 Recepcionista de materiais de 2.^a
 Técnico analista de laboratório do grau I.
 Técnico de conservação civil de 2.^a
 Técnico de electrónica estagiário.
 Técnico de instrumentação de controlo industrial estagiário.
 Técnico de manutenção do grau I.
 Técnico de óleo-hidráulica estagiário.
 Telefonista-recepcionista.

(a) Inclui:

Bate-chapas (chapeiro);
Caldeireiro;
Electricista;
Electricista auto;
Fresador mecânico;
Mecânico de aparelhos de precisão;
Mecânico de automóveis;
Rectificador de peças em série;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Serralheiro em plásticos;
Soldador;
Torneiro mecânico.

(b) Inclui:

Operador de evaporadores;
Operador de máquina de acabamentos;
Operador de preparação de madeira;
Operador de preparação de pasta;
Operador de rebobinagem e mandris;
Operador de secadores de máquina de papel;
Operador de tratamento de águas;
Operador de tratamento de efluentes;
Suboperador de digestor contínuo (lavagem e crivagem);
Suboperador de forno e caustificação.

Grupo 12:

Assistente administrativo estagiário do 2.º ano.
Auxiliar administrativo de 2.ª
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.ª
Controlador de fabrico de 2.ª
Controlador industrial de 2.ª
Desenhador tirocinante do 2.ª ano.
Ferramenteiro ou entregador de ferramentas, máquinas ou produtos.
Fiel de armazém de 2.ª
Guarda.
Mecânico de aparelhos de precisão estagiário.
Oficial de 2.ª — lubrificador.
Operador agro-florestal do grau I
Operador heliográfico do grau I.
Operador industrial de 3.ª

Operador de processo de 3.ª (a).

Pré-oficial electricista do 2.º ano.

Recepcionista de materiais de 3.ª

Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano.

Técnico de conservação civil estagiário do 2.º ano.

Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano.

Tirocinante do 2.º ano (instrumentação, telecomunicações, electrónica e óleo-hidráulica).

(a) Inclui:

Operador de zona húmida da máquina de papel;
Suboperador de bobinadora;
Suboperador de preparação de madeira;
Suboperador de preparação de pasta;
Suboperador de produção de papel;
Suboperador de produção de pasta;
Suboperador de rebobinagem e mandris;
Suboperador de secadores da máquina de papel.

Grupo 13:

Ajudante de processo.

Assistente administrativo estagiário do 1.º ano.

Auxiliar agro-florestal.

Desenhador tirocinante do 1.º ano.

Mecânico de aparelhos de precisão praticante.

Operador industrial estagiário.

Operador de processo estagiário (pasta/papel/energia).

Praticante de laboratório.

Metalúrgico praticante.

Pré-oficial electricista do 1.º ano.

Preparador de laboratório.

Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano.

Técnico de conservação civil estagiário do 1.º ano.

Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano.

Tirocinante do 1.º ano (instrumentação, telecomunicações, electrónica e óleo-hidráulica).

Tabela de remunerações

Grupo de enquadramento	Tabela X	Tabela Y	Tabela Z	Tabela I	Tabela II	Tabela III	Tabela IV	Tabela V
1				305 870\$00	329 060\$00	348 250\$00	365 830\$00	391 520\$00
2	257 210\$00	271 160\$00	284 890\$00	282 310\$00	304 310\$00	321 910\$00	337 690\$00	348 240\$00
3	219 110\$00	230 410\$00	241 910\$00	237 970\$00	257 210\$00	271 160\$00	284 890\$00	304 300\$00
4	199 830\$00	209 860\$00	219 970\$00	203 600\$00	219 110\$00	230 410\$00	241 910\$00	257 210\$00
5	176 840\$00	185 050\$00	194 520\$00	186 010\$00	200 220\$00	210 250\$00	220 410\$00	230 850\$00
6	153 760\$00	160 770\$00	168 770\$00	164 230\$00	176 840\$00	185 050\$00	194 520\$00	200 220\$00
7				142 360\$00	153 750\$00	160 770\$00	168 770\$00	176 840\$00
8				132 670\$00	146 460\$00	152 730\$00	160 390\$00	161 860\$00
9				124 100\$00	136 920\$00	142 670\$00	150 030\$00	152 720\$00
10				118 530\$00	128 520\$00	133 890\$00	139 650\$00	142 930\$00
11				111 220\$00	120 540\$00	125 230\$00	131 430\$00	133 890\$00
12				104 080\$00	112 830\$00	117 050\$00	122 970\$00	125 350\$00
13				96 010\$00	103 930\$00	107 810\$00	113 190\$00	117 050\$00

A cada remuneração base constante desta tabela salarial acresce, para todos os efeitos, a importância de 7180\$, referente à integração de parte do subsídio de formação.

A tabela I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental.

Lisboa, 3 de Novembro de 1998.

Pela Portucel Viana — Empresa Produtora de Papéis Industriais, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

José Luís Carapinha Rei.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

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

Lisboa, 2 de Outubro de 1998. — Pelo Secretariado:
(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 3 de Novembro de 1998. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 27 de Janeiro de 1999.

Depositado em 8 de Fevereiro de 1999, a fl. 170/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Portucel Recicla — Indústria de Papel Reciclado, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e conteúdo da revisão

O presente acordo de empresa aplica-se a todo o território do continente e obriga, por um lado, a Portucel Recicla — Indústria de Papel Reciclado, S. A., e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço membros das organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

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

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

3 — A matéria de expressão pecuniária será revista anualmente.

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

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

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

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

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

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

10 — As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 16 de Setembro de 1998.

CAPÍTULO II

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 3.^a

Preenchimento de postos de trabalho

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

Cláusula 4.^a

Admissões

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

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

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

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

5 — Na admissão de qualquer trabalhador, a empresa obriga-se a reconhecer os tempos de aprendizagem, tirocínio ou estágio dentro da mesma profissão ou profissões afins prestados noutra empresa, desde que apresente, para o efeito, certificado comprovativo.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

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

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

Cláusula 6.^a

Readmissões

1 — Se a empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, por qualquer das partes, o tempo de antiguidade ao serviço da empresa no período anterior à rescisão será contado na readmissão se nisso acordarem por escrito o trabalhador e a empresa.

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

Cláusula 7.^a

Contratos a termo

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

Cláusula 8.^a

Comissão de serviço

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

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

Cláusula 9.^a

Reconversões

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

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

3 — Da reconversão não poderá resultar baixa de remuneração base do trabalhador reconvertido, remuneração que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à remuneração correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:

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

Cláusula 10.^a

Promoções

1 — Constitui promoção a passagem a título definitivo de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superiores ou a sua mudança a título definitivo para outra função a que corresponda remuneração mais elevada.

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

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

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

5 — É requisito indispensável para qualquer promoção, salvo as previstas no número anterior, a permanência mínima de 18 meses no exercício de funções em categoria inferior.

6 — O disposto no número anterior não é aplicável às situações de promoção de praticantes, estagiários ou aprendizes, à primeira promoção do trabalhador na empresa dentro da sua carreira profissional e ainda às promoções automáticas.

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

Cláusula 11.^a

Reestruturação de serviços

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

Cláusula 12.^a

Diminuídos físicos

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

Cláusula 13.^a

Formação profissional

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

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores na frequência de acções de formação profissional que decorram no período normal de trabalho será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo da retribuição, submetendo-se os trabalhadores a todas as disposições deste acordo.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 14.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;
- c) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão, salvo o estabelecido no AE e na lei, ou sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou sejam ilícitas;
- d) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;
- e) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Submeter a exame médico todos os trabalhadores, nos termos da lei;
- g) Passar certificados aos trabalhadores, nos termos da lei;

- h) Facilitar a consulta de processos individuais aos respectivos trabalhadores, sempre que estes o solicitem;
- i) Cumprir a lei e este acordo, relativamente à actividade sindical e às comissões de trabalhadores;
- j) Promover a avaliação do mérito dos trabalhadores ao seu serviço e remunerá-los de acordo com esta avaliação;
- l) Proceder à análise e qualificação das funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramento;
- m) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 15.^a

Mapas de quadros de pessoal

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

Cláusula 16.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

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

Cláusula 17.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

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

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindical na Empresa

Cláusula 18.^a

Princípios gerais

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

2 — Para os efeitos deste Acordo entende-se por:

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

Cláusula 19.^a

Reuniões

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

asseguem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

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

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

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

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

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

Cláusula 20.^a

Competência dos delegados sindicais

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

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

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

Cláusula 21.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da Empresa textos, convocatórias, comuni-

cações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

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

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

4 — Para o exercício da acção sindical na Empresa, é atribuído um crédito mensal de seis horas a cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

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

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

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

Cláusula 22.^a

Número de delegados sindicais

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

- a) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- b) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- c) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6.

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

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

Cláusula 23.^a

Reuniões

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

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

Cláusula 24.^a

Instalação das comissões

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

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

Cláusula 25.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

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

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

Cláusula 26.^a

Quotização sindical

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

Cláusula 27.^a

Direito à greve

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

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

Período normal de trabalho

1 — A organização temporal do trabalho faz-se nos termos da lei e do presente acordo.

2 — A duração média do período normal de trabalho semanal é de trinta e nove horas, sem prejuízo dos horários de duração média inferior existentes na Empresa.

3 — A duração média do período normal de trabalho diário é de oito horas.

Cláusula 29.^a

Horário de trabalho

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

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

Cláusula 30.^a

Modalidades de horário de trabalho

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

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

Cláusula 31.^a

Turnos

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

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

3 — O disposto no número anterior não afecta os direitos adquiridos pelos trabalhadores que à data da entrada em vigor deste acordo prestam serviço em regime de laboração contínua.

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

5 — Nenhum trabalhador poderá ser mudado de horário ou turno senão após um período de descanso nunca inferior a doze horas.

Cláusula 32.^a

Troca de turnos

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

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

3 — As trocas de turno não poderão determinar:

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

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

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

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

Cláusula 33.^a

Regime de prevenção

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

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

3 — A identificação dos trabalhadores que integram o regime de prevenção deve constar de uma escala a elaborar periodicamente.

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

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

6 — O trabalhador procederá ao registo da anomalia verificada, bem como da actuação tida para a sua resolução e resultados obtidos, sobre o que a hierarquia se pronunciará de imediato.

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

8 — Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da Empresa à data de 31 de Maio de 1994 aplica-se o regime constante da cláusula 32.^a do AE Portucel, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992.

Cláusula 34.^a

Isenção de horário de trabalho

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

2 — O pagamento do subsídio de isenção de horário de trabalho é também devido nos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 35.^a

Trabalho nocturno

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

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

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

Cláusula 36.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

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

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

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

5 — A prestação de trabalho suplementar rege-se pelo regime estabelecido na lei, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 37.^a e 38.^a

Cláusula 37.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

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

- a) Durante o primeiro período do dia de trabalho imediato se, entre as 22 e as 7 horas, for prestado um mínimo de três a seis horas de trabalho suplementar;
- b) Durante ambos os períodos do dia de trabalho imediato se, entre as 22 e as 7 horas, forem prestadas seis ou mais horas de trabalho suplementar.

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

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

- a) Fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço, jantar ou ceia, nas condições previstas na cláusula 74.^a;
- b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de 190\$;
- c) Pagamento de refeição pelo valor das ajudas de custo em vigor na Empresa, em caso de deslocação em serviço.

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

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

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

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

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

- a) Sempre que o trabalhador seja solicitado a prestar trabalho suplementar em todos os casos que

não sejam de prolongamento do período normal de trabalho;

- b) Sempre que, nos casos de trabalho suplementar em prolongamento do período normal de trabalho, o trabalhador não disponha do seu transporte habitual.

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

Cláusula 38.^a

Trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho em dia de descanso semanal e o trabalho prestado em dia feriado dão direito a descanso nos termos da lei.

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

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

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

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

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

Cláusula 39.^a

Trabalho em tempo parcial

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 40.^a

Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal é o domingo e o dia de descanso semanal complementar é o sábado, excepto para os trabalhadores em regime de turnos, os quais têm os dias de descanso em conformidade com a respectiva escala de rotação.

2 — Sempre que o funcionamento das instalações o justifique, para assegurar a continuidade do serviço, podem ser organizadas escalas de descanso semanal diferentes dos previstos no número anterior, devendo, porém, um dos dias de descanso coincidir periodicamente com o domingo.

3 — Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da empresa à data de 31 de Maio de 1994, aplica-se o regime constante da cláusula 39.^a do AE Portucel, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992.

Cláusula 41.^a

Feriados

1 — Serão observados os seguintes feriados:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
O feriado municipal ou da capital de distrito onde se situa o local de trabalho.

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

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

Cláusula 42.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 24 dias úteis, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

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

Cláusula 43.^a

Marcação do período de férias

1 — As férias devem ser gozadas em dias consecutivos.

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

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

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

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

6 — Quanto às férias pretendidas fora do período indicado no número anterior, consideram-se marcadas também por acordo se até ao dia 31 de Março de cada ano a empresa não se manifestar expressamente em contrário.

7 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, nos termos da lei.

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

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

10 — Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, poderá a empresa, mediante autorização do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, substituir o regime fixado pelo encerramento total ou parcial dos serviços da empresa até 20 dias.

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

12 — O mapa de férias deverá estar elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 44.^a

Acumulação de férias

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

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

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

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

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

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

Cláusula 45.^a

Alteração ou interrupção do período de férias

1 — Haverá lugar à alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputado, nos casos de doença, acidente ou serviço militar.

2 — Se de qualquer dos factos previstos no n.º 1 resultar impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3 — Se, depois de marcado o período de férias, a empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, o adiar ou interromper, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

4 — A alteração e a interrupção das férias não poderão prejudicar o gozo seguido de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 46.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada. O gozo das férias prosseguirá após o fim da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por boletim de baixa das ARS, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

Cláusula 47.^a

Férias e impedimentos prolongados

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, previsto no n.º 1, pode a empresa marcar as férias para serem gozadas até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 48.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 49.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 50.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente com conhecimento da empresa ou esta o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior tem as consequências previstas na lei.

Cláusula 51.^a

Faltas

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados

para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas. As faltas justificadas podem ser com ou sem retribuição.

Cláusula 52.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas, nos termos da lei e deste acordo, as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As dadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em situação análoga à do cônjuge, ou pais, filhos, sogros, genros, noras, padrasto, madrasta e enteados, até cinco dias consecutivos;
- c) As dadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes e afins dos mesmos graus, irmãos ou cunhados ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, nos termos da lei;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória ou notificação expressa das entidades competentes;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, conforme certidão médica invocando o carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- g) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- h) As dadas por ocasião de nascimento de filhos, por dois dias, no período de um mês contado desde a data do nascimento;
- i) As dadas por trabalhadores que prestam serviço em corpo de bombeiros voluntários ou de socorros a náufragos, pelo tempo necessário a acorrer ao sinistro ou acidente;
- j) As motivadas por doação de sangue a título gracioso, a gozar no dia da doação ou no dia imediato, até ao limite de um dia por cada período de três meses;
- l) As dadas até quarenta e oito horas em cada ano civil, para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, não podendo ser utilizado de cada vez um tempo superior ao respectivo período normal de trabalho diário, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços. Independentemente do gozo, o crédito adquire-se ao ritmo de quatro horas por cada mês de efectivo trabalho, considerando-se para este efeito o período de férias.
- m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — Não são autorizadas as faltas dadas ao abrigo da alínea *l*) do n.º 1 em antecipação ou no prolongamento de férias, feriados ou dias de descanso semanal, quando tenham duração superior a quatro horas.

3 — No caso de trabalho em regime de turnos em que os feriados coincidam com dias normais de trabalho, não se aplica o disposto no número anterior, na parte respeitante a feriados.

Cláusula 53.^a

Participação e justificação de faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

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

4 — A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 54.^a

Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente de retribuição, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) As previstas na alínea *d*) do n.º 1 da cláusula 52.^a, salvo tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores, membros da direcção das associações sindicais e delegados sindicais no exercício das suas funções, dentro do respectivo crédito de horas;
- b) As previstas na alínea *f*) do n.º 1 da cláusula 52.^a, para além de dois dias em cada situação;
- c) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social respectivo;
- d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 55.^a

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 52.^a, bem como as que não forem comunicadas nos termos da cláusula 53.^a

2 — Nos termos das disposições legais aplicáveis, as faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência

a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ao dia ou dias de falta.

4 — O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas injustificadas é calculado pela fórmula da cláusula 61.^a

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

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

Cláusula 56.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia em falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 57.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tinha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4 — O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

6 — A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 58.^a

Licenças sem retribuição

A empresa poderá conceder, nos termos da lei, licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentadas.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 59.^a

Remuneração base

A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações base mínimas constantes do anexo III.

Cláusula 60.^a

Tempo, local e forma de pagamento

O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, nos termos da lei.

Cláusula 61.^a

Determinação da retribuição horária

1 — O valor da retribuição horária será calculado pela aplicação da fórmula seguinte:

$$\frac{(\text{Remuneração base} + \text{diuturnidades} + \text{subsídio de turno} + \text{IHT}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2 — Para pagamento do trabalho suplementar, a fórmula prevista no número anterior não inclui a retribuição especial por isenção do horário de trabalho.

Cláusula 62.^a

Diuturnidades

Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da empresa à data de 31 de Maio de 1994, aplica-se o regime constante da cláusula 62.^a do AE Portucel, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992.

Cláusula 63.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação definida na cláusula seguinte de:

1.1 — No regime de três turnos de laboração contínua ou no regime de dois turnos equiparáveis a laboração contínua, abrangidos pelas condições constantes no n.º 2 da cláusula 31.^a, aos valores de subsídio de turno referidos acrescem, respectivamente, 8% e 6% da remuneração base individual.

2 — Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a remuneração por trabalho nocturno.

3 — Estes subsídios serão devidos quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias.

4 — Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador

em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.

Cláusula 64.^a

Base de indexação

1 — A base de cálculo do valor dos subsídios de turno obtém-se a partir da média simples das remunerações da tabela I, obtida segundo a seguinte fórmula:

$$M = \frac{R}{n}$$

sendo:

M — média simples das remunerações;

R — soma das remunerações de todos os grupos salariais;

n — número de grupos salariais constantes do anexo III.

2 — Os valores apurados por efeito da indexação dos subsídios de turnos serão arredondados para a dezena de escudos imediatamente superior.

Cláusula 65.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades e subsídios de turno e de isenção de horário de trabalho.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que tenha direito nesse mês.

3 — Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal diz respeito receberão a importância proporcional aos meses completos que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

4 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, a empresa pagará ao trabalhador tantos duodécimos do subsídio de Natal quantos os meses completos de trabalho no ano da cessação.

5 — No caso de licença sem retribuição ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional aos meses completos de trabalho prestado durante o ano a que respeita o subsídio. Exceptuam-se ao disposto neste número os casos de licença por parto nos termos da cláusula 86.^a, casos em que não produzirão qualquer redução ao valor do subsídio.

6 — Sempre que durante o ano a que corresponde o subsídio de Natal o trabalhador aufera remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas remunerações quantos os meses completos de serviço em que tenham auferido a superior, até 31 de Dezembro.

7 — Considera-se mês completo de serviço para os efeitos desta cláusula qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

Cláusula 66.^a

Subsídio de bombeiro

1 — Os trabalhadores seleccionados para o corpo de bombeiros da empresa do serviço de protecção contra incêndios receberão mensalmente os subsídios seguintes, de harmonia com a classificação do respectivo posto:

Aspirante — 3863\$;
Bombeiro de 3.^a classe — 4113\$;
Bombeiro de 2.^a classe — 4622\$;
Bombeiro de 1.^a classe — 5141\$;
Subchefe — 5406\$;
Chefe — 5660\$;
Ajudante de comando — 6164\$;

2 — Perdem o direito ao subsídio os trabalhadores que falem injustificadamente às instruções ou às emergências para que sejam solicitados.

Cláusula 67.^a

Remuneração do trabalho nocturno

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

Cláusula 68.^a

Remuneração de trabalho suplementar

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

- a) 75 % para as horas diurnas;
- b) 125 % para as horas nocturnas.

2 — A remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$R(tdf) = Rh \times T(tdf) \times 2$$

sendo:

$R(tdf)$ — remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado;
 Rh — retribuição horária calculada nos termos da cláusula 61.^a;
 $T(tdf)$ — tempo de trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado.

3 — Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da empresa à data de 31 de Maio de 1994, aplica-se o regime constante da cláusula 68.^a do AE Portucel, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992.

Cláusula 69.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 7747\$.

2 — Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do n.º 1, movimentam verba inferior a 69 743\$ mensais, em média anual.

3 — Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 70.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua temporariamente, por mais de um dia, outro no desempenho integral de funções que não caibam no objecto do seu contrato individual de trabalho e a que corresponda uma categoria profissional e retribuição superiores às suas, passará a receber, desde o 1.º dia de substituição e enquanto esta durar, o correspondente à remuneração base da função desempenhada.

2 — A substituição far-se-á mediante ordem da hierarquia do órgão em que se integra o trabalhador substituído, confirmada por escrito ao respectivo serviço de pessoal.

3 — Não se considera substituição para efeitos desta cláusula a substituição entre trabalhadores com as mesmas funções de diferentes categorias profissionais, classes ou graus entre as quais exista promoção automática.

4 — A substituição temporária de um trabalhador de categoria superior será considerada uma das condições preferenciais para o preenchimento de qualquer posto de trabalho a que corresponda essa categoria.

5 — Se a substituição se mantiver por um período superior a 90 dias seguidos ou 120 interpolados, o trabalhador substituto manterá o direito à remuneração referida no n.º 1 quando, finda a substituição, regressar ao desempenho da sua antiga função.

6 — Para os efeitos de contagem dos tempos de substituição previstos no número anterior, considera-se que:

- a) Os 120 dias interpolados aí previstos devem decorrer no período de um ano a contar do 1.º dia da substituição;
- b) Se na data da conclusão do prazo de um ano acima previsto não se tiverem completado aqueles 120 dias, o tempo de substituição já prestado ficará sem efeito, iniciando-se nessa data nova contagem de um ano se a substituição continuar;
- c) Iniciar-se-á uma nova contagem de um ano, nos termos da alínea a), sempre que se inicie qualquer nova substituição;
- d) O trabalhador está em substituição temporária durante o período, predeterminado ou não, de impedimento do trabalhador substituído, devendo concluir-se na data precisa em que se conclua essa situação de impedimento e incluir os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes;
- e) Os aumentos de remuneração decorrentes da revisão da tabela salarial absorverão, na parte correspondente, os subsídios de substituição auferidos àquela data por substituições já concluídas.

Cláusula 71.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio do mesmo montante, o qual será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze pelo menos cinco dias úteis ou quatro se estiver integrado em turnos de laboração contínua e o confirme nos termos do n.º 11 da cláusula 43.^a

3 — Para os efeitos desta cláusula, o número de dias úteis previstos no n.º 1 da cláusula 42.^a corresponde a um mês de retribuição mensal.

Cláusula 72.^a

Retribuição da prevenção

1 — O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

- a) 181\$, acrescidos de 5,2% da taxa horária por cada hora que esteja de prevenção, segundo a escala, sendo-lhe garantido, quando chamado a prestar trabalho suplementar ou trabalho em dias de descanso, um mínimo de duas horas se o serviço prestado tiver sido de duração inferior;
- b) A determinação das horas de prevenção, para o efeito de atribuição do subsídio referido na alínea anterior, resulta do somatório das horas correspondentes ao período de duração da escala de prevenção, deduzidas das horas do horário de trabalho, intervalo de refeição e horas prestadas ou pagas de trabalho suplementar e trabalho em dias de descanso, que integrem o período da escala.

2 — Os trabalhadores do quadro permanente da empresa à data de 31 de Maio de 1994, a quem se aplica o regime constante da cláusula 32.^a do AE Portucel, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992, podem optar pelo regime constante da presente cláusula.

Cláusula 73.^a

Prémio de chamada

1 — O trabalhador que seja chamado a prestar serviço na fábrica ou em qualquer outro local durante o seu período de descanso diário ou em dia de descanso semanal ou feriado e não faça parte de equipa de prevenção, ou fazendo, não esteja escalado, tem direito a receber:

- a) Prémio de chamada, no valor de uma hora de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 68.^a, conforme o período em que a chamada se verifique;
- b) Pagamento do trabalho efectivamente prestado, com a garantia mínima da retribuição de duas horas de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 68.^a, conforme o período em que a chamada se verifique.

2 — O prémio de chamada não será devido nos casos em que o trabalhador seja avisado com um mínimo de doze horas de antecedência.

Cláusula 74.^a

Subsídio de alimentação

1 — Aos trabalhadores será fornecida uma refeição em espécie por dia de trabalho prestado, nos locais de actividade onde for possível a sua confecção.

2 — As refeições fornecidas em espécie pela empresa devem ter níveis equivalentes para todos os trabalhadores, seja qual for o local de trabalho, e ser servidas em condições de higiene e conforto.

3 — Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 1397\$ por cada dia de trabalho prestado.

4 — Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior à refeição não terão direito a esta ou ao subsídio respectivo.

5 — Considera-se que os trabalhadores têm direito a uma refeição nos termos dos números anteriores quando prestem trabalho durante quatro horas entre as 0 e as 8 horas.

6 — A empresa encerrará aos sábados, domingos e feriados os refeitórios e atribuirá, em alternativa, o subsídio previsto nesta cláusula, salvo se os trabalhadores interessados decidirem, por maioria, em contrário.

Cláusula 75.^a

Subsídio de infantário

1 — A empresa comparticipará nas despesas com a frequência de infantário ou a utilização dos serviços de ama, dentro dos seguintes valores:

Infantário — 9000\$;
Ama — 5859\$.

2 — Não serão consideradas, para efeitos do número anterior, despesas respeitantes a fornecimento de alimentação ou outros serviços, mas apenas a frequência do infantário ou a utilização dos serviços de ama.

3 — Têm direito ao subsídio de infantário as mães e ainda viúvos, divorciados ou separados judicialmente a quem tenha sido atribuído com carácter de exclusividade o poder paternal e que tenham a seu cargo filhos até 6 anos de idade, inclusive, enquanto estes não frequentarem o ensino primário.

4 — O subsídio de infantário não será pago nas férias, sendo nele descontado o valor proporcional ao número de dias completos de ausência do beneficiário.

5 — O direito ao subsídio de infantário cessa logo que a trabalhadora possa utilizar serviços adequados ao dispor da empresa ou logo que o filho perfaça 7 anos de idade.

Cláusula 76.^a

Subsídio de transporte

1 — A empresa obriga-se a fornecer transporte gratuito a todos os trabalhadores ao seu serviço, de e para o respectivo local de trabalho, no início e termo do respectivo período normal de trabalho diário, até ao limite máximo de 20 km, por estrada, para cada lado, salvo regalias superiores já em vigor.

2 — Nos casos em que o número de trabalhadores não justifique o fornecimento de transporte ou não seja possível à empresa fornecê-lo, será concedido um subsídio ao trabalhador igual ao custo da deslocação em transporte público. Este subsídio não é atribuído para distâncias inferiores a 1 km.

3 — Quando os trabalhadores residam em locais não servidos por transportes públicos ser-lhes-á atribuído um subsídio de valor equivalente àquele que é atribuído para igual distância, nos termos previstos nos números anteriores.

Cláusula 77.^a

Deslocações

1 — O regime das deslocações em serviço é o constante de regulamento interno da empresa, que faz parte integrante deste acordo.

2 — Nas situações dos trabalhadores cujo serviço implique deslocações habituais e que, com prévia autorização da empresa, utilizem viatura própria para o efeito têm direito a $0,26 \times P$ por quilómetro percorrido em serviço, em que P representa o preço da gasolina super.

3 — Se a empresa constituir, em benefício do trabalhador, um seguro automóvel contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, o coeficiente previsto no número anterior será de 0,25.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 78.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 79.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2 — O procedimento disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção for do conhecimento do conselho de administração ou de quem for por este delegado para o exercício da acção disciplinar.

Cláusula 80.^a

Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2 — A empresa exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

3 — A acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção for a repreensão simples.

Cláusula 81.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracção disciplinar são as seguintes:

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

2 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 82.^a

Processo disciplinar

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

2 — A empresa deverá comunicar a instauração do processo ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical.

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

- a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois trabalhadores por ele escolhidos;
- b) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo ou dos regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de recepção;
- c) Na comunicação da nota de culpa deve o trabalhador ser avisado de que a empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido

de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;

- d) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias a contar da recepção da nota de culpa;
- e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;
- f) Quando o processo estiver completo, será apresentado à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado;
- g) O conselho de administração ou quem por ele for delegado deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado;
- h) A decisão do processo deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

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

5 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na lei.

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

7 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

8 — Em caso de suspensão preventiva, a empresa obriga-se a comunicá-la ao órgão referido na alínea f) do n.º 3 no prazo máximo de cinco dias.

9 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias.

10 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

11 — O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.

12 — Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação prevista na alínea h) do n.º 3.

Cláusula 83.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea e) da cláusula 16.^a deste acordo;

c) Exercer ou se candidatar a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência ou outras que representem os trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até um ano após o termo do exercício das funções referidas na alínea c), ou após a data de apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da empresa.

Cláusula 84.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na lei para despedimento nulo, sem prejuízo do direito do trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos legais.

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 85.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 83.^a, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano;
- b) Os mínimos fixados no n.º 3 da cláusula anterior são elevados para o dobro.

2 — Se se tratar de caso previsto no n.º 3 da cláusula 83.^a, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração na empresa, nos termos legais, a indemnização será o dobro da fixada na lei para despedimento nulo ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até final do período aí fixado, consoante a que for mais elevada.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 86.^a

Direitos especiais do trabalho feminino

1 — São assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

- a) Durante o período de gravidez, e até seis meses após o parto ou aborto clinicamente comprovado, não executar tarefas desaconselhadas por indicação médica, devendo ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição do trabalho;
- b) Cumprir um período de trabalho diário não superior a sete horas, quando em estado de gravidez; no caso de prestação de trabalho normal nocturno, essa redução incidirá obrigatoriamente sobre o período nocturno;
- c) Faltar ao trabalho sem perda de retribuição por motivo de consultas médicas pré-natais devidamente comprovadas, quando em estado de gravidez;
- d) Gozar, por ocasião do parto, uma licença de parto em conformidade com a lei, que poderá ter início um mês antes da data prevista para o parto;
- e) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a mãe, querendo, poderá interromper a licença de parto, desde a data do internamento da criança até à data em que esta tenha alta, retomando-a a partir daí até ao final do período; este direito só pode ser exercido até 12 meses após o parto;
- f) Interromper o trabalho diário por duas horas, repartidas pelo máximo de dois períodos, para prestar assistência aos filhos, até 12 meses após o parto; se a mãe assim o desejar, os períodos referidos nesta alínea podem ser utilizados no início ou antes do termo de cada dia de trabalho;
- g) Suspender o contrato de trabalho, com perda de retribuição, pelo período de seis meses, prorrogáveis por períodos sucessivos de três meses, até ao limite máximo de dois anos, a iniciar no termo da licença de parto prevista na alínea d);
- h) Gozar, pelas trabalhadoras que adoptem crianças com idade inferior a três anos, uma licença de 60 dias a contar do início do processo de adopção. Considera-se início do processo de adopção a data em que a criança é entregue à adoptante pelas entidades competentes;
- i) Utilizar infantários da empresa, sendo-lhes, na falta destes, atribuído um subsídio nos termos da cláusula 75.^a

2 — O regime de dispensa previsto na alínea f) do número anterior não é acumulável, no mesmo período de trabalho, com qualquer outro previsto neste acordo.

Cláusula 87.^a

Trabalho de menores

1 — Pelo menos uma vez por ano, a empresa assegurará a inspecção médica dos menores ao seu serviço,

de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é prestado sem prejuízo da saúde e normal desenvolvimento físico e intelectual.

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

3 — Aos trabalhadores com idade inferior a 18 anos é proibido:

- a) Prestar trabalho durante o período nocturno;
- b) Executar serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e desenvolvimento físico normal e ocupar postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiente ou sonora e radioactividade.

Cláusula 88.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Aos trabalhadores-estudantes será concedida dispensa de duas horas, sem perda de retribuição, em dia de aulas, quando necessário, para a frequência e preparação destas.

3 — O regime de dispensa previsto no número anterior não é acumulável com qualquer outro regime previsto neste acordo.

4 — Para que os trabalhadores em regime de turnos possam beneficiar do disposto nesta cláusula e na seguinte, a empresa, sem prejuízo para o funcionamento dos serviços, diligenciará mudá-los para horário compatível com a frequência do curso ou facilitará as trocas de turnos.

5 — A empresa facilitará, tanto quanto possível, a utilização dos seus transportes nos circuitos e horários existentes.

6 — É considerada falta grave a utilização abusiva das regalias atribuídas nesta cláusula.

Cláusula 89.^a

Outra regalias de trabalhadores-estudantes

1 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula depende do reconhecimento por parte da empresa do interesse do curso frequentado para a carreira profissional do trabalhador nesta, bem como da verificação das condições de aproveitamento previstas no n.º 2.

2 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula está, ainda, dependente da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Matrícula em todas as disciplinas do ano lectivo do curso frequentado ou no mesmo número de disciplinas, quando em anos sucessivos;

- b) Prova anual de aproveitamento em, pelo menos, dois terços do número de disciplinas do ano em que encontrava anteriormente matriculado.

3 — Perdem definitivamente, no curso que frequentam ou noutro que venham a frequentar, as regalias previstas nesta cláusula os trabalhadores que:

- a) Não obtenham aproveitamento em qualquer disciplina por falta de assiduidade;
b) Permaneçam no mesmo ano lectivo mais de dois anos.

4 — As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:

- a) Reembolso das despesas efectuadas com matrículas e propinas, contra apresentação de documento comprovativo das mesmas, após prova de aproveitamento em, pelo menos, 50% das disciplinas que constituem o ano do curso que se frequenta, e na proporção do aproveitamento tido;
b) Reembolso, nas condições referidas na alínea anterior, das despesas com material didáctico recomendado, dentro dos limites seguidamente indicados:

Até ao 6.º ano de escolaridade — 9752\$/ano;
Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — 12 898\$/ano;
Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — 16 914\$/ano;
Ensino superior ou equiparado — 31 212\$/ano.

5 — O pagamento das despesas referidas no número anterior será feito pelos valores praticados no ensino público, mediante entrega de comprovativo.

6 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula não gera qualquer obrigação, por parte da empresa, de atribuição de funções ou categoria de acordo com as novas habilitações, salvo se aquela entender necessário utilizar essas habilitações ao seu serviço. Neste caso, o trabalhador compromete-se a permanecer ao serviço da empresa por um período mínimo de dois anos.

CAPÍTULO XI

Regalias sociais

Cláusula 90.^a

Regalias sociais

1 — A empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de regulamento próprio que faz parte integrante deste acordo, as seguintes regalias:

- a) Seguro social;
b) Complemento de subsídio de doença e acidentes de trabalho;
c) Subsídio de casamento;
d) Subsídio especial a deficientes;
e) Complemento de reforma;
f) Subsídio de funeral.

2 — O regime global de regalias sociais previsto no número anterior substitui quaisquer outros regimes par-

ciais anteriormente existentes na empresa, pelo que a sua aplicação implica e está, por isso, condicionada à renúncia expressa, por parte dos trabalhadores, a esses regimes parciais, ainda que estabelecidos em contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 91.^a

Obrigações da entidade patronal

1 — A empresa assegurará aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do número anterior, a empresa aplicará as medidas necessárias, tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstos na legislação nacional sobre esta matéria.

3 — Para a aplicação das medidas necessárias no campo da segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), a empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de SHST dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

4 — Para promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da SHST, deve a empresa assegurar a informação, consulta e participação dos trabalhadores e das suas organizações representativas, assim como dos seus representantes na empresa.

5 — A empresa actuará de forma a facilitar e garantir a eleição, funcionamento e organização das actividades dos RT-SHST e das CHST na empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior de acordo com a lei.

6 — Aos trabalhadores deve ser dada informação e formação adequada e suficiente em todos os domínios da SHST tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

7 — A empresa deverá ainda proporcionar condições para que os RT-SHST e os membros das CHST na empresa possam receber informação e formação adequada, concedendo, para tanto, se necessário, licença sem retribuição.

8 — A empresa não pode prejudicar, de qualquer forma, os trabalhadores pelas suas actividades na SHST ou em virtude de estes se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, em caso de perigo grave e imediato, ou por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem.

9 — Os encargos financeiros provenientes das actividades da SHST na empresa deverão ser assegurados na íntegra por esta, nomeadamente as dos representantes dos trabalhadores.

Cláusula 92.^a

Obrigações dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições da SHST estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo empregador.

2 — É obrigação dos trabalhadores zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho.

3 — Os trabalhadores deverão cooperar na empresa, estabelecimento ou serviço para melhoria do sistema de segurança e higiene e saúde no trabalho.

4 — É obrigação dos trabalhadores participarem nas actividades, procurarem a informação e receberem a formação sobre todos os aspectos relacionados com a SHST, assim como comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos RT-SHST, previstos na cláusula 93.^o, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhes afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção.

Cláusula 93.^a

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (RT-SHST)

1 — Os trabalhadores têm direito, nos termos da lei, a eleger e a serem eleitos RT-SHST.

2 — É direito das organizações sindicais participarem e intervirem na empresa na organização e eleição dos RT-SHST.

3 — A eleição dos RT-SHST será efectuada por todos os trabalhadores, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, podendo concorrer à eleição listas apresentadas pelas organizações sindicais ou subscritas por 20% dos trabalhadores.

4 — As funções, actividades, direitos e obrigações dos RT-SHST são os decorrentes da legislação específica.

5 — O crédito individual mensal para o exercício de funções de RT-SHST é o previsto na lei.

Cláusula 94.^a

Comissões de higiene e segurança no trabalho (CHST)

1 — Com o fim de criar um espaço de diálogo e concertação social ao nível da empresa, para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, serão criadas em cada empresa comissões de higiene e segurança no trabalho (CHST).

2 — As CHST são comissões de composição numérica variável, paritárias, de representação dos trabalhadores e da empresa, e com acção exclusiva no interior da empresa.

3 — São constituídas pelos RT-SHST referidos no número anterior, com respeito pelo princípio da pro-

porcionalidade e por igual número de representantes da entidade patronal, a indicar por esta.

4 — A composição do número de elementos efectivos e suplentes, as formas de funcionamento e de financiamento, a distribuição de tarefas, o número de reuniões, a localização da sua sede e todos os outros aspectos relacionados com a sua actividade deverão constar de um regulamento interno a acordar entre todos os elementos que compõem a CHST na sua primeira reunião.

5 — O trabalho de membro da comissão de higiene e segurança no trabalho não substitui as tarefas decorrentes da acção profissional dos serviços de segurança nem dos RT-SHST previstos na lei.

Cláusula 95.^a

Equipamento de protecção

1 — A atribuição de equipamento de protecção, incluindo vestuário, terá em consideração os riscos existentes nos locais de trabalho e será objecto de regulamentação específica.

2 — Incorre em infração disciplinar grave o trabalhador que não utilize o equipamento de protecção posto à sua disposição ou não cumpra as regras de segurança em vigor.

3 — Para além do disposto no número anterior, o não uso do equipamento de protecção em caso de acidente, tem como consequência a não reparação dos danos causados ao trabalhador, nos termos da lei.

Cláusula 96.^a

Medicina no trabalho

1 — A empresa organizará e manterá serviços médicos no trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.

2 — Os serviços referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm, essencialmente, carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3 — São atribuições do médico do trabalho, nomeadamente:

- a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;
- b) Estudo e vigilância dos factores favorecedores de acidentes de trabalho;
- c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;
- d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente das mulheres, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.

4 — Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo

da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

CAPÍTULO XIII

Disposições globais e finais

Cláusula 97.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária formada por seis elementos, dos quais três são representantes da empresa e quatro representantes das organizações sindicais outorgantes; de entre estes, é obrigatória a presença das organizações sindicais representantes dos interesses em causa.

2 — A comissão paritária tem competência para interpretar as cláusulas do presente acordo de empresa.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como regulamentação do presente acordo de empresa e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

4 — As deliberações deverão constar de acta lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

5 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de 10 dias, constando da convocação a ordem de trabalhos.

6 — A comissão paritária definirá as regras do seu funcionamento, garantindo-lhe a empresa os meios de apoio administrativo necessários para o mesmo, sem prejuízo para os serviços.

7 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa.

Cláusula 98.^a

Convenção globalmente mais favorável

1 — As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis à empresa, que ficam integralmente revogados. São igualmente revogados todos os regulamentos internos da empresa elaborados ao abrigo daqueles instrumentos de regulamentação colectiva.

2 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria, grau, nível ou classe, aplicando-se o regime nele previsto a todos os trabalhadores ao serviço da empresa, mesmo que eles estejam a auferir regalias mais favoráveis, isto sem prejuízo do reconhecimento dos regimes especiais constantes das cláusulas 33.^a, 40.^a, 62.^a, 68.^a e 72.^a

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante geral. — É o trabalhador que, sob a orientação de nível superior, executa tarefas auxiliares, no âmbito da sua área de actividade. Assegura serviços de

movimentação de produtos, limpeza de equipamentos e instalações.

Ajudante. — É o trabalhador que, sob orientação de trabalhador de nível superior, é responsável pela execução de tarefas predominantemente manuais de carácter auxiliar ou não, pouco complexas.

Ajudante de processo (pasta/papel/energia). — É o trabalhador que executa, em colaboração directa com os trabalhadores, tarefas e operações simples no âmbito da produção. Assegura serviços de movimentação de produtos de limpeza de equipamentos e instalações.

Analista de laboratório. — É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes, a conservação do bom estado e calibragem do equipamento de laboratório. Apoiá tecnicamente os postos de controlo fabris.

Analista principal. — É o trabalhador que executa análises quantitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial. Pode dirigir e orientar tecnicamente grupos de trabalho no âmbito de ensaios químicos ou físicos inerentes ao controlo do processo.

Analista qualificado. — É o analista principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade, com o perfeito conhecimento dos processos e métodos aplicados, bem como do processo industrial que apoia. Pode desempenhar actividades, incluindo chefia de profissionais menos qualificados, no âmbito da sua especialidade e no do estudo do processo.

Arquivista técnico dos graus I e II. — É o trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerentes ao sector técnico, cabendo-lhe também organizar e preparar os respectivos processos.

Arvorado. — É o trabalhador que chefia uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados. Desempenha também tarefas de executante.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa as tarefas de natureza administrativa. Opera equipamento de escritório, nomeadamente de tratamento automático de informação (terminais de computadores e microcomputadores), teleimpressoras, telecopiadoras e outros. Pode exercer funções de secretariado, traduzir e retroverter documentos. Quando dos graus IV e V, pode realizar estudos e análises sob a orientação da chefia, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior. Pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Auxiliar administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo necessárias ao funcionamento do escritório, nomeadamente reprodução e transmissão de documentos, estabelecimento de ligações telefónicas e envio, preparação, distribuição e entrega de correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo. Recebe, anuncia e presta informações a visitantes, podendo, quando necessário, executar trabalhos de dactilografia e outros afins. Presta serviços correlativos ao funcionamento dos escritórios.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da Empresa, as actividades que lhe são próprias. Exerce, dentro do serviço que chefia e na esfera da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas respeitantes aos serviços que chefia. Pode colaborar na definição das políticas inerentes à sua área de actividade e na preparação das respectivas decisões estratégicas.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, sob orientação directa do superior hierárquico, dirige e orienta tecnicamente um grupo de trabalhadores, que pode ser do grau equivalente ao seu, sem ser chefe de equipa da mesma área profissional, desempenhando também tarefas de executante.

Chefe de secção (administrativo/industrial). — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais nos aspectos funcionais e hierárquicos.

Chefe de sector (administrativo/industrial). — É o trabalhador que planifica, coordena e desenvolve actividades do sector que chefia, assegurando o cumprimento dos programas e objectivos fixados superiormente. Orienta nos aspectos funcionais e hierárquicos os profissionais do sector.

Chefe de serviço. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da Empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas relativas aos serviços que chefia.

Condutor de máquinas, aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador que conduz guinchos, pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal. — É o trabalhador, oriundo da categoria de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.^a, que conduz quaisquer máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. É responsável pelo acondicionamento dos materiais, bem como pela conservação e manutenção dos veículos que

conduz. Se habilitado com a carta de condução profissional, pode exercer funções de motorista.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal, que conduz quaisquer tipos de máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. Controla e coordena equipas polivalentes, que pode chefiar quando necessário. Quando devidamente habilitado e treinado desempenha funções de motorista.

Desenhador de execução do graus II-A, II-B e I. — É o trabalhador que exerce, eventualmente com o apoio de profissionais de desenho mais qualificados, funções gerais da profissão de desenhador numa das áreas seguintes:

- a) Desenho técnico — executa desenhos rigorosos com base em *croquis*, por decalque ou por instruções orais ou escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais, considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenho, a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efectua esboços e levantamento de elementos existentes; executa outros trabalhos, como efectuar legenda;
- b) Desenho gráfico — executa desenhos de artes gráficas, arte final ou publicitária, a partir de esboços ou maquetas que lhe são distribuídas; executa gráficos, quadros, mapas e outras representações simples a partir de indicações e elementos recebidos; executa outros trabalhos, como colorir ou efectuar legendas.

Desenhador de execução (grau principal). — Para além das funções respeitantes aos grupos anteriores, é solicitado a executar trabalhos mais complexos, no âmbito da sua área profissional, com maior autonomia, considerando o seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão. Desenvolve as suas funções em uma ou mais especialidades. Pode coordenar o trabalho, para tarefas bem determinadas, de outros profissionais de grau inferior, constituídos em equipa, que não chefia.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos. Pode coordenar grupos de trabalho para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Director de departamento/serviços. — É o trabalhador responsável perante o conselho de administração, ou seus representantes, pela gestão das estruturas funcionais ou operacionais. Participa na definição das políticas,

bem como na tomada de decisões estratégicas inerentes à sua área de actividade.

Distribuidor de trabalho. — É o trabalhador que faz coordenadamente lançamento dos trabalhos na execução, atendendo a graus de urgência, disponibilidade e qualificação de mão-de-obra, após se ter assegurado que os postos de trabalho foram em tempo oportuno abastecidos de materiais, ferramentas e documentos informativos. Controla a progressão dos trabalhos e a devolução de materiais excedentes, ferramentas e documentos informativos.

Electricista principal. — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia a atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Encarregado fabril. — É o trabalhador que, na sua área profissional, é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respectiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

Encarregado geral fabril. — É o trabalhador que, na sua área profissional, colabora na elaboração dos programas de produção e manutenção, assegurando a sua execução. Faz cumprir, no local onde se executam as tarefas, a orientação geral que lhe foi superiormente comunicada, por forma a assegurar, quer o melhor rendimento produtivo das instalações quer a conservação, reparação e montagem nas áreas da sua responsabilidade específica. Para o exercício da sua actividade terá de resolver problemas de pessoal, problemas de aprovisionamento e estabelecer ligações ou colaborar com outros serviços.

Encarregado de turno fabril. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o funcionamento das diferentes instalações de produção, tendo em vista o equilíbrio de todos os processos nos seus aspectos qualitativos, quantitativos e de segurança, garantindo o cumprimento do programa superiormente definido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia, nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

Expedidor. — É o trabalhador que é responsável pelo controlo das expedições em veículos de transporte e pelo carregamento dos mesmos. Substitui o responsável da expedição na sua falta. Pode movimentar viaturas, à responsabilidade da empresa, em toda a área de armazém e cais de carga.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que procede às operações de entrada ou saída de mercadorias ou materiais. Identifica e codifica os produtos e procede à rejeição dos que não obedeçam aos requisitos contratuais. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas

ou expedidas e a respectiva documentação. Encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais. Distribui mercadorias ou materiais pelos sectores (clientes) da Empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como sobre danos e perdas. Colabora com o superior hierárquico na organização do material no armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Fiel de armazém principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de fiel, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Fiel de armazém qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de fiel de armazém principal, que executa as tarefas mais especializadas de armazém. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade, que chefia.

Fogueiro de 1.^a (operador de caldeiras convencionais). — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor (caldeiras convencionais) e providenciar pelo bom funcionamento dos acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível, na central. Comunica superiormente anomalias verificadas. Procede a registos para a execução de gráficos de rendimento.

Fogueiro encarregado. — É o trabalhador responsável pela condução de uma ou mais caldeiras, orientando e coordenando a actividade de outros fogueiros e ajudantes. Vigia as condições de funcionamento das instalações e equipamento. Verifica e previne as condições de segurança do equipamento e do pessoal. Poderá assegurar a lubrificação do equipamento a seu cargo. Controla, regula e regista variáveis processuais. Integra-se em equipas de manutenção.

Guarda. — É o trabalhador que assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações à sua responsabilidade e de outros valores que lhe sejam confiados. Controla as entradas e saídas de mercadorias, veículos e materiais. Procede a pesagens e contagens, registando os respectivos elementos. Transmite superiormente qualquer facto relevante verificado. Pode, mediante indicação da Empresa, ocupar-se das ligações telefónicas, podendo fazer o chamamento dos meios de transporte.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários

para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informações sobre eventuais anomalias que detecta.

Lubrificador principal. — É o lubrificador de 1.^a que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Lubrificador qualificado. — É o trabalhador oriundo da categoria profissional de lubrificador principal que executa as tarefas mais especializadas da sua actividade. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade, que chefia.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água.

Motorista principal. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de motorista, que, para além de orientar e auxiliar as operações de carga e descarga de mercadorias, assegura o bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

Motorista qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de motorista principal, que, para além de desempenhar as funções inerentes àquela categoria, controla e coordena equipas polivalentes, que pode chefiar, quando necessário. Coordena a actividade de conservação e manutenção de viaturas. Quando devidamente habilitado e treinado, conduz máquinas de força motriz no interior das instalações industriais.

Oficial de conservação qualificado. — É o trabalhador oficial metalúrgico ou electricista principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade, com perfeito conhecimento dos sectores onde trabalha, bem como as instalações e equipamentos das áreas a que presta assistência. Pode desempenhar funções de chefe de equipa, nomeadamente nas paragens técnicas das instalações.

Oficial electricista. — É o trabalhador que executa, modifica, conserva e repara instalações eléctricas de alta e ou baixa tensão, desde que devidamente encartado; orienta o assentamento de estruturas para suporte de aparelhagem eléctrica; participa nos ensaios de circuitos, máquinas e aparelhagem, inspeccionando periodicamente o seu funcionamento, com vista a detectar deficiências de instalação e funcionamento. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Oficial metalúrgico principal. — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Operador de computador estagiário. — É o trabalhador que desempenha as funções de operador de computador sob a orientação e supervisão de um operador.

Operador de computador. — É o trabalhador que opera e controla o sistema de computador, prepara o sistema para execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento, de acordo com as normas em vigor.

Operador de computador principal. — É o operador de computador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas do âmbito da operação de computador, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

Operador de computador qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de operador de computador principal, que executa as tarefas mais especializadas de operações de computadores. O seu trabalho requer maior experiência e conhecimentos. Sob a orientação do superior hierárquico coordena e controla as tarefas de um grupo de operadores de computador, que chefia.

Operador industrial. — É o trabalhador que, utilizando o equipamento instalado, realiza transformações (processos e operações) físico-químicas, ou simplesmente físicas, que optimiza no sentido de obter a melhor eficiência. As acções que desenvolve consistem, fundamentalmente, na condução de equipamentos, em função dos valores analíticos (resultados de análises feitas ou não pelo operador) e de leitura de instrumentos de medida diversos. Compete, ainda, ao operador de processo velar pelo comportamento e estado de conservação do equipamento, verificar os níveis dos instrumentos e lubrificantes; colaborar em trabalhos de manutenção, manter limpa a sua área de trabalho, fazer relatórios de ocorrência do seu turno, participando anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir. Esta definição aplica-se aos operadores que operam nos equipamentos e áreas, nomeadamente nas seguintes:

Áreas	Subáreas
A — Produção de papel	A1 — Preparação de pasta e aditivos; condução (zona húmida) e secagem (zona seca). A2 — Acabamentos.
B — Produção de energia	B1 — Produção e distribuição de vapor e energia. B2 — Bombagem e tratamento de águas.

Operador de processo extra. — É o trabalhador operador de processo qualificado que desempenha indis-

tintamente todas as funções de produção de pasta ou papel. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia, nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. Colabora com os encarregados ou chefes de turnos no desempenho das suas funções, podendo substituí-los sempre que necessário.

Operador de processo de 1.^a (pasta, papel e energia). — É o trabalhador qualificado com formação técnica específica e experiência profissional que lhe permite executar tarefas de operação, compreendendo a responsabilidade de condução e orientação de máquinas ou conjunto de maquinismos. Procedê à leitura, registo e interpretação de resultados provenientes de valores analíticos (análises realizadas ou não por ele) e instrumentos de medida, efectuando as correcções e ajustes necessários, de modo a assegurar as melhores condições de produção e segurança. Participa anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir; vela pelo estado de conservação do equipamento; pode, eventualmente, colaborar em trabalhos de manutenção.

Operador de processo de 2.^a (pasta, papel e energia). — É o trabalhador que executa o mesmo tipo de tarefas do operador de processo de 1.^a, mas que exijam um grau menor de responsabilidade e especialização. Pode igualmente executar tarefas relacionadas com o controlo de qualidade de produção. Vigia o estado de conservação do equipamento, assegurando a limpeza das instalações. Substitui, na sua área de actividade, o operador responsável pelo equipamento.

Operador de processo de 3.^a (pasta, papel e energia). — É o trabalhador que opera com máquinas ou colabora na condução de maquinismos, realizando tarefas pouco complexas. Assegura a limpeza do equipamento e das instalações. Pode igualmente colaborar em trabalhos de manutenção. Substitui, na sua área de actividade, operadores de nível imediatamente superior.

Operador de processo principal (pasta, papel e energia). — É o trabalhador altamente qualificado cuja formação prática ou teórica, aptidão e experiência profissional lhe permite executar tarefas próprias do operador de processo de 1.^a na condução de equipamentos de maior complexidade tecnológica. Coordena, sem funções de chefia, a actividade de trabalhadores de escalão inferior.

Operador de processo qualificado (pasta, papel e energia). — É o trabalhador operador de processo principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções próprias da produção de pasta crua e branca, ou produção de papel, podendo colaborar com os encarregados ou chefes de turnos no desempenho das suas funções. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia.

Operador de processo estagiário (pasta, papel e energia). — É o trabalhador que executa, em colaboração directa com os operadores, tarefas e operações simples no âmbito da produção, tendo em vista a sua preparação para a função de operador de processo.

Operador qualificado fogueiro. — É o trabalhador operador principal habilitado com a carteira profissional de fogueiro de 1.^a e especializado em condução das

caldeiras de recuperação e que assegura também as funções inerentes à condução da central termoeléctrica.

Praticante. — É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva nos trabalhos e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

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

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que desenvolve um conjunto de acções tendentes à correcta definição da utilização de métodos e processos, meios humanos e materiais, por forma a minimizar o tempo de imobilização dos equipamentos e melhorar a qualidade dos trabalhos; estuda os equipamentos, por forma a definir as operações a efectuar, bem como a periodicidade, com vista a garantir o bom funcionamento dos mesmos; estabelece fichas de diagnóstico para pesquisa de avarias e reparações estandardizadas; estabelece métodos e processos de trabalho e estima necessidades de mão-de-obra para o realizar (em quantidade e qualificação); afecta aos trabalhos a realizar materiais específicos, sobressalentes e ferramentas especiais; faz o acompanhamento da evolução do estado dos equipamentos e do desenvolvimento dos trabalhos preparados, introduzindo, sempre que necessário, as alterações convenientes; decide sobre o que deverá ser preparado e qual o respectivo grau de detalhe; colabora no cálculo de custos de conservação; elabora as listas de sobressalentes por equipamento e colabora na sua recepção.

Preparador de trabalho auxiliar. — É o trabalhador que vela pela permanente existência em armazém dos sobressalentes e dos materiais necessários, de acordo com as especificações definidas, através de um controlo sistemático de consumos e dos conhecimentos dos parâmetros de gestão. Assegura a existência em armazém de todos os sobressalentes e materiais indicados nas listas para cada equipamento e colabora com o fiel de armazém na identificação, especificação e codificação dos sobressalentes e materiais. Em colaboração com os preparadores de trabalho, procede ao cálculo dos parâmetros da gestão, tendo em conta a importância do equipamento, prazo de entrega e origem dos fornecedores. Mantém-se ao corrente dos processos de aquisição de materiais e sobressalentes e assegura-se de que as requisições efectuadas apresentam as características requeridas. Informa os preparadores e planificadores da chegada de materiais e sobressalentes que não havia em stock. Procedê à análise periódica do ficheiro de sobressalentes e informa superiormente sobre consumos anormais de materiais ou sobressalentes. Colabora com o preparador nas preparações dos trabalhos menos qualificados.

Preparador de trabalho principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que lhe permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da preparação do trabalho. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de preparação bem determinados.

Preparador de trabalho qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de preparador

de trabalho principal, que assegura a execução, coordenação e chefia de trabalhos de preparação que envolvam, simultaneamente, as actividades de mecânica, electricidade, instrumentos e civil.

Recepcionista de materiais. — É o trabalhador que faz a recepção quantitativa e qualitativa de mercadorias que sejam técnica e administrativamente recepcionáveis, avaliando-as de acordo com as especificações em vigor. Realiza os respectivos registos e demais documentação de controlo, identificando e codificando as mercadorias, e procedendo à rejeição das que não obedeçam aos requisitos contratuais. Utiliza, quando necessário, meios informáticos para desempenho das suas actividades.

Secretário(a) de direcção ou administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da Empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas de reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói, monta e ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras metálicas. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Soldador. — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas pelo processo aluminotérmico, de electroarco, oxi-acetilénico e ou argon ou aplicando solda a baixo ponto de fusão. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas e semiautomáticas, procedem à soldadura ou enchimento e revestimento metálicos ou metalizados de superfícies de peças.

Técnico administrativo/industrial. — É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalho.

Técnico analista de laboratório. — É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos, com vista a determinar e controlar a composição dos produtos ou matérias-primas, respectivas propriedades e utilizações possíveis. Compila e prepara elementos necessários à utilização das análises e ensaios, fazendo o processamento dos resultados obtidos, executando cálculos técnicos. Recolhe amostras apoiando tecnicamente os postos de controlo fabris. Quando dos graus IV e V, colabora na elaboração de estudos de processo, acompanhando experiências a nível fabril. Realiza experiências laboratoriais complementares das experiências fabris ou integradas em estudos processuais de índole laboratorial. Pode coordenar o serviço de outros profissionais, que poderá chefiar, quando dos graus IV e V.

Técnico de conservação eléctrica. — É o oficial de conservação eléctrica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade: oficial electricista (baixa e alta tensão, bobinador e auto); técnico de electrónica; técnico de instrumentação (electrónica e pneumática); técnico de telecomunicações. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar, quando especializado ou principal.

Técnico de conservação mecânica. — É o oficial da conservação mecânica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade, assegurando, sempre que necessário, funções de lubrificação e montagem de andaimes: serralheiro (mecânico, civil ou plásticos); soldador; rectificador, torneiro, fresador; mecânico auto; técnico de óleo-hidráulica. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar, quando especializado ou principal.

Técnico de controlo e potência. — É o técnico de conservação, oriundo da categoria profissional de técnico de manutenção, grau V, que, para além de continuar a desempenhar as funções inerentes à sua anterior categoria, detecta e procede à reparação de avarias de natureza multidisciplinar (eléctrica, instrumentos, electrónica, óleo-hidráulica e telecomunicações).

Técnico especialista de instrumentação. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da sua especialidade. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos bem determinados.

Técnico de instrumentação e controlo industrial. — É o trabalhador que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias em instrumentos electrónicos, eléctricos, pneumáticos, hidráulicos e servomecânicos de medida, protecção e controlo industrial na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

Técnico de manutenção. — É o trabalhador que desenvolve acções de manutenção nas áreas eléctrica,

electrónica, instrumentação, mecânica, óleo-hidráulica e telecomunicações. Executa peças, faz montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, detecção e reparação de avarias e conservação de equipamentos eléctricos, electrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos e plásticos. Guia-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas e utiliza máquinas, ferramentas e outros aparelhos adequados ao seu trabalho. Sempre que necessário, colabora com os trabalhos da produção e assegura funções de lubrificação, montagem de acessos, isolamentos e limpeza após execução dos trabalhos. De acordo com a sua formação/especialização desempenha, indistintamente, várias funções consoante o seu nível de responsabilidade. Assim:

Manutenção eléctrica/instrumentação:

Electricidade (alta tensão e baixa tensão);
Electrónica;
Instrumentação (electrónica e pneumática);
Telecomunicações;

Manutenção mecânica:

Serralharia (mecânica, civil e plásticos);
Soldadura;
Máquinas e ferramentas;
Mecânica de viaturas;
Óleo-hidráulica.

Quando necessário, coordena ou chefia equipas pluridisciplinares.

Técnico principal de instrumentação. — É o trabalhador que concebe, estuda, instala, utiliza, substitui e conserva sistemas, equipamentos e aparelhagens no âmbito da sua especialização. Pode chefiar outros profissionais de qualificação inferior.

Técnico superior dos graus I e II. — É o trabalhador que exerce funções menos qualificadas da sua especialidade. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

- a) De uma forma geral, presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade dentro da empresa, actuando segundo instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informações e instruções complementares, utiliza os elementos de consulta conhecidos e experiências disponíveis na empresa ou a ela acessíveis;
- b) Poderá coordenar e orientar trabalhadores de qualificação inferior à sua, ou realizar estudos e proceder à análise dos respectivos resultados;
- c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos terão uma amplitude e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhe-ão claramente delimitados do ponto de vista de eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da empresa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

Técnico superior do grau III. — É o trabalhador cuja formação de base se alargou e consolidou através do exercício de actividade profissional relevante durante

um período limite de tempo. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Toma decisões autónomas e actua por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- b) Pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores ou actuar como assistente de profissionais mais qualificados na chefia de estruturas de maior dimensão, desde que na mesma não se incluam profissionais de qualificação superior à sua;
- c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos implicam capacidade técnica evolutiva e ou envolvem a coordenação de factores ou actividades diversificadas no âmbito do seu próprio domínio de actividade;
- d) As decisões tomadas e soluções propostas fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados serão necessariamente remetidas para os níveis competentes de decisão quando tenham implicações potencialmente importantes a nível das políticas gerais e sectoriais da empresa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu exterior.

Técnico superior do grau IV. — É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas, para além da correspondente à sua formação base. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da empresa. Fundamenta propostas de actuação para decisão superior, quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;
- b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;
- c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes, e ou a coordenação de factores ou actividades de tipo e natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

Técnico superior do grau v. — É o trabalhador detentor de sólida formação num campo de actividade especializado, complexo e importante para o funcionamento ou economia da empresa e também aquele cuja formação e currículo profissional lhe permite assumir importantes responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da actividade empresarial. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

- a) Dispõe de ampla autonomia de julgamento e iniciativa no quadro das políticas e objectivos da(s) respectiva(s) área(s) de actividade da empresa em cuja definição participa e por cuja execução é responsável;
- b) Como gestor, chefia, coordena e controla um conjunto complexo de unidades estruturais cuja actividade tem incidência sensível no funcionamento, posição externa e resultados da empresa, podendo participar na definição das suas políticas gerais, incluindo a política salarial;
- c) Como técnico ou especialista dedica-se ao estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns. Apresenta soluções tecnicamente avançadas e valiosas do ponto de vista económico-estratégico da empresa.

Técnico superior do grau vi. — É o trabalhador que, pela sua formação, currículo profissional e capacidade pessoal, atingiu, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de actividade dentro da empresa, as mais elevadas responsabilidades e grau de autonomia. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe do máximo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionados pela observância das políticas gerais da empresa, em cuja definição vivamente participa, e pela acção dos corpos gerentes ou dos seus representantes exclusivos;
- b) Como gestor, chefia, coordena e controla a actividade de múltiplas unidades estruturais da empresa numa das suas grandes áreas de gestão, ou em várias delas, tomando decisões fundamentais de carácter estratégico com implicações directas e importantes no funcionamento, posição exterior e resultados da empresa;
- c) Como técnico ou especialista dedica-se ao estudo, investigação e solução de questões complexas altamente especializadas ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções originais, de elevado alcance técnico, económico ou estratégico.

Telefonista. — É o trabalhador que se ocupa das ligações telefónicas. Responde se necessário a pedidos de informação telefónica, quando necessário, executa, complementarmente, trabalhos de dactilografia ou outros afins.

Tirocinante de desenhador. — É o trabalhador que, ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso na categoria imediatamente superior. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos específicos, executa trabalhos simples de desenho coadjuvando os profissionais de desenho mais qualificados.

Tirocinante. — É o trabalhador que coadjuva os profissionais das categorias superiores, faz tirocínio para o ingresso nas categorias respectivas. Estuda as bases de controlo automático no âmbito da sua especialidade.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que opera com um torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo; executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peças modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Ocasionalmente faz torneamentos com rectificadoras ou nas instalações fabris.

ANEXO II

Condições específicas

Princípios gerais sobre carreiras profissionais de progressão não automática e avaliação de desempenho

1 — As carreiras profissionais criadas ou a criar pela empresa para os grupos profissionais não abrangidos pelas carreiras automáticas previstas neste anexo deverão, em princípio, obedecer às seguintes regras básicas, sem prejuízo de situações que justifiquem tratamento diferente, nomeadamente as já regulamentadas pelo presente AE.

1.1 — São condições necessárias à progressão na carreira profissional:

- a) A permanência mínima de três e máxima de cinco anos na categoria inferior;
- b) A obtenção de mérito profissional em processo de avaliação de desempenho;
- c) Capacidade para desempenhar as tarefas ou assumir as responsabilidades correspondentes às novas funções/nível de carreira.

1.2 — O acesso nas carreiras poderá prever condições de formação básica e formação profissional, mediante frequência, com aproveitamento, das acções de formação adequadas.

2 — Os profissionais em aprendizagem ascenderão automaticamente ao primeiro nível da respectiva carreira, não podendo a permanência em cada nível de aprendizagem ter duração superior a um ano.

3 — A avaliação de desempenho instituída na empresa é um sistema de notação profissional que consiste na recolha contínua de informação sobre a actualização profissional do avaliado durante o período a que a avaliação se reporta.

3.1 — A avaliação terá periodicidade anual e abrangerá todos os trabalhadores da Empresa, sendo realizada, em princípio, no 1.º trimestre de cada ano.

3.2 — A avaliação será realizada pela hierarquia que enquadra o trabalhador, sendo o processo sustentado em manual de avaliação, previamente divulgado, do qual constarão os critérios e factores de avaliação.

3.3 — Os resultados da avaliação serão sempre comunicados ao trabalhador pela hierarquia competente.

3.4 — Os processos de avaliação deverão prever obrigatoriamente mecanismos de reclamação, nomeadamente instâncias e prazos de recurso, sendo garantido a cada trabalhador o acesso aos elementos que serviram de base à avaliação.

Condições únicas de promoção na carreira profissional

1 — Os trabalhadores com mais de três anos nas categorias profissionais abaixo indicadas, excepto aquelas indicadas com menor tempo de permanência, poderão ascender à categoria imediatamente superior após aprovação em avaliação de mérito profissional.

2 — A pedido dos profissionais que preencham as condições mínimas acima estabelecidas, poderão ser realizadas provas profissionais complementares da avaliação referida.

3 — A aprovação nestas provas não constitui por si só condição de promoção, sendo, contudo, indicação relevante para a avaliação realizada.

4 — As provas deverão ser realizadas nos meses de Maio/Junho e Novembro/Dezembro de cada ano, devendo os pedidos ser formulados até ao fim dos meses de Fevereiro e Agosto, respectivamente.

5 — Se, por motivos devidamente justificados, o trabalhador não puder comparecer à prova profissional já marcada, esta transitará para a época de provas imediata.

6 — Na impossibilidade por parte da empresa de realizar as provas profissionais na época determinada pelo pedido de inscrição do trabalhador, estas serão realizadas no período seguinte, produzindo efeitos a eventual promoção 30 dias após o último dia da época em que se deveria ter realizado a prova.

7 — As eventuais promoções decorrentes da avaliação de mérito, complementada com provas profissionais, produzirão efeitos 30 dias após a realização da respectiva prova.

8 — Cada candidato só poderá ser submetido a provas com o intervalo mínimo de dois anos, contados a partir da data da realização da prova.

9 — Incluem-se neste regime as seguintes categorias profissionais:

Analista de 1.^a
Analista principal.
Desenhador de execução do grau I.
Fiel de 1.^a
Fiel principal.
Oficial da construção civil de 1.^a
Oficial electricista de 1.^a
Oficial electricista principal.
Oficial metalúrgico de 1.^a
Oficial metalúrgico principal.
Preparador de trabalho auxiliar (dois anos).
Preparador de trabalho dos graus I e II (mecânica/eléctrica).
Recepcionista de materiais de 1.^a
Recepcionista de materiais de 2.^a
Recepcionista de materiais de 3.^a (dois anos).
Recepcionista de materiais principal.
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.^a
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.^a (dois anos).
Técnico especialista de instrumentação.

A) Ajudante e ajudante de processo

1 — Os ajudantes e os ajudantes de processo com mais de três anos de exercício de função e mérito no seu desempenho poderão ascender ao grupo de enquadramento imediatamente superior.

2 — Os ajudantes de processo que cumpram os pressupostos acima estabelecidos e que demonstrem reconhecidas qualificações e potencialidades para operadores de processo poderão ter acesso ao respectivo plano de carreira pelo seu primeiro nível.

B) Assistente administrativo

I — Admissão

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades administrativas.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira

5 — O plano de carreira de assistente administrativo compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Grupos de enquadramento	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
7	Assistente administrativo do grau V	—
8	Assistente administrativo do grau IV	5
9	Assistente administrativo do grau III	3
10	Assistente administrativo do grau II	3
11	Assistente administrativo do grau I	2
12	Assistente administrativo estagiário do 2.º ano	1
13	Assistente administrativo estagiário do 1.º ano	1

IV — Densidades

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos graus IV e V, observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau V — 25 %;
Graus IV e V — 50 %.

C) Fiel de armazém

I — Admissão

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades de aprovisionamento.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Progressão na carreira

3 — O plano da carreira de fiel de armazém compreende quatro níveis de progressão.

4 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Grupos de enquadramento	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
9	Fiel de armazém qualificado	—
10	Fiel de armazém principal	5
11	Fiel de armazém de 1.ª	3
12	Fiel de armazém de 2.ª	3

III — Densidades

5 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos níveis principal e qualificado observar-se-á o seguinte esquema de densidades mínimas face ao total do efectivo na carreira:

Qualificado — 10 %;
Principal e qualificado — 25 %.

D) Operador industrial

I — Admissão

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades de produção, pasta, papel e energia.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de um ano.

III — Progressão na carreira

5 — O plano da carreira de operador industrial compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Desempenhar duas ou três funções da sua área de actividade referidas na descrição de funções;

Para os níveis de qualificado e extra é exigido o desempenho de todas as funções da sua área de actividade;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Grupos de enquadramento	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
7	Operador de processo extra	—
8	Operador de processo qualificado . . .	5
9	Operador de processo principal . . .	4
10	Operador de processo de 1.ª	3
11	Operador de processo de 2.ª	3
12	Operador de processo de 3.ª	2
13	Operador de processo estagiário	1

IV — Densidades

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos níveis qualificado e extra observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Extra — 10 %;
Qualificado e extra — 25 %.

V — Condições específicas e únicas dos trabalhadores condutores de geradores de vapor

8 — Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor, quando localizadas no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade

de trabalho, designadamente nos aspectos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de:

Pressões normais;
Vibrações;
Radiações térmicas;
Mudanças térmicas intermitentes;
Ausência de iluminação solar;
Frequentes deslocações entre os diversos pisos do edifício das caldeiras.

9 — Nestes termos e em virtude das características muito especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

- a) O prémio será atribuído, por cada hora efectiva de trabalho, aos trabalhadores directa e permanentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e de equipamentos auxiliares dos mesmos quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras e abrange a seguinte categoria profissional:

Operador industrial (área/actividade energia);

- b) O prémio terá o valor horário de 99\$ e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês, proporcionalmente às horas de trabalho efectivamente prestadas;
- c) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

E) Técnico administrativo/industrial

I — Admissão

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, projecto, processo, produção, conservação, administração, comercial, recursos humanos, organização e informática.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- a) Idade mínima — a exigida na lei;
- b) Habilitações escolares — curso secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, via profissionalizante, sendo condição preferencial para a admissão, o nível de bacharelato.

3 — O período experimental destes profissionais é o previsto neste acordo.

II — Progressão na carreira

4 — Consideram-se quatro níveis de responsabilidade e de enquadramento desta categoria profissional.

5 — O acesso aos quatro níveis de responsabilidade dependerá, tendo por base os respectivos perfis de carac-

terização, da existência cumulativa das seguintes condições:

Mérito profissional no desempenho da função;
Potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

F) Técnico analista de laboratório

I — Admissão

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades laboratoriais.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- a) Idade mínima — a exigida na lei;
- b) Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira

5 — O plano de carreira de técnico analista de laboratório compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Grupos de enquadramento	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
7	Técnico analista de laboratório do grau V	—
8	Técnico analista de laboratório do grau IV	5
9	Técnico analista de laboratório do grau III	3
10	Técnico analista de laboratório do grau II	3
11	Técnico analista de laboratório do grau I	2
12	Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano	1
13	Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano	1

IV — Densidades

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos graus IV e V observar-se-á o

seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau v — 25 %;
Graus IV e v — 50 %.

G) Técnico de manutenção

I — Admissão

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização na actividade de manutenção mecânica e ou eléctrica.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira

5 — O plano de carreira de técnico de manutenção compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Desempenhar duas ou três especialidades referidas na definição de funções de acordo com a sua área de actividade. Para os graus IV e V é exigido o desempenho de três especialidades;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Grupos de enquadramento	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
7	Técnico de manutenção do grau V	—
8	Técnico de manutenção do grau IV	5
9	Técnico de manutenção do grau III	3
10	Técnico de manutenção do grau II	3
11	Técnico de manutenção do grau I	3
12	Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano	1
13	Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano	1

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos graus IV e V observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau v — 25 %;
Graus IV e v — 50 %.

V — Deontologia profissional

8 — Os técnicos de manutenção das actividades eléctrica/instrumentação terão sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.

9 — Estes trabalhadores podem também recusar obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado.

10 — Sempre que, no exercício da sua profissão, estes trabalhadores corram riscos de electrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.

11 — Os técnicos de manutenção das actividades eléctrica/instrumentação obrigam-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

H) Técnicos de conservação mecânica e eléctrica

I — Integração na carreira

1 — Os planos de carreira de técnicos de conservação mecânica e eléctrica compreendem quatro níveis de progressão.

2 — A integração na carreira far-se-á pelo nível de enquadramento imediatamente superior ao que o trabalhador possui, dependendo das habilitações escolares, experiência e mérito profissional.

3 — Desta integração não poderá resultar a ascensão para mais do que o nível de enquadramento imediatamente superior.

4 — É condição necessária para a integração na carreira o desempenho de duas das funções referidas na definição de funções de cada uma das categorias profissionais.

5 — Os tempos mínimos de experiência profissional exigidos para a integração dependem das habilitações escolares e são os seguintes:

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)	9.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)
Mecânica/eléctrica		
Técnico principal	12	10
Técnico especializado	9	8
Técnico de 1.ª	6	5
Técnico de 2.ª	3	2

II — Progressão na carreira

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa da verificação de mérito profissional no desempenho da função, potencial para desempenho de funções superiores e do cumprimento dos tempos míni-

mos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)	9.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)
Mecânica/eléctrica		
Técnico principal	—	—
Técnico especializado	4	3
Técnico de 1. ^a	4	3
Técnico de 2. ^a	3	2

III — Densidades

7 — O número de profissionais que poderá integrar cada um dos planos de carreira não deverá exceder a percentagem de 15% do efectivo existente para estas áreas de actividade.

J) Técnico superior

I — Admissão e período experimental

1 — Neste grupo estão integrados os profissionais de formação académica superior, licenciatura, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, nomeadamente universidades e institutos superiores.

2 — Na admissão dos trabalhadores integrados neste grupo será sempre exigido diploma ou documento equivalente e carteira profissional, quando exigido por lei.

3 — O período experimental destes trabalhadores é o previsto neste acordo.

II — Progressão na carreira

4 — O plano de carreira de técnico superior compreende seis níveis de responsabilidade e enquadramento.

5 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Mérito profissional no desempenho da função;
Potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

6 — O técnico superior do grau I poderá passar ao grau II após um ano de permanência naquela categoria.

III — Funções

7 — As funções destes profissionais serão as correspondentes aos diversos níveis.

8 — Enquadram-se neste grupo de técnicos superiores os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, engenharia, economia/finanças, jurídica, recursos humanos, organização, informática e comercial.

J) Trabalhadores analistas

I — Admissão

1 — As condições mínimas de admissão de trabalhadores analistas de laboratório são:

- Idade mínima — 18 anos;
- Habilitações mínimas — curso secundário adequado.

II — Promoções e acessos

2 — O analista de 2.^a ingressará na classe imediatamente superior após três anos na categoria, desde que possua as habilitações mínimas acima previstas.

3 — Os preparadores de laboratório que possuam ou venham a possuir o curso secundário adequado acima previsto ingressarão, após quatro meses de estágio, na categoria profissional de analista de 2.^a, continuando a assegurar as funções próprias de preparador de laboratório.

K) Trabalhadores electricistas

I — Admissão

1 — A carreira dos profissionais electricistas inicia-se pela categoria de pré-oficial.

2 — As condições de admissão de trabalhadores electricistas são:

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações mínimas — as exigidas por lei.

3 — Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa os oficiais electricistas que sejam portadores da respectiva carteira profissional devidamente legalizada.

II — Promoções e acessos

4 — Os pré-oficiais serão promovidos após dois períodos de um ano.

5:

a) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º ano os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso de industrial electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiro electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica.

b) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra.

6 — Os oficiais de 2.^a serão promovidos à categoria de oficial de 1.^a após dois anos de permanência naquela categoria.

III — Densidades e dotações mínimas

7 — O número de pré-oficiais não poderá ser superior ao número de oficiais.

8 — Havendo ao serviço 5 oficiais, 1 será classificado como encarregado. Se houver 15 oficiais, haverá 2 encar-

regados. Se o número de oficiais for superior a 15, haverá mais 1 encarregado por cada grupo de 15.

IV — Deontologia profissional

9 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.

10 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro técnico do ramo electrotécnico.

11 — Sempre que no exercício da sua profissão de electricista o trabalhador corra riscos de electrocussão, não pode trabalhar sem ser acompanhado por outro oficial.

L) Trabalhadores fogueiros

I — Admissão

Condições fixadas na regulamentação da profissão de fogueiro.

II — Condições específicas e únicas dos trabalhadores condutores de geradores de vapor

1 — Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor, quando localizadas no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho, designadamente nos aspectos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de:

Pressões normais;
Vibrações;
Radiações térmicas;
Mudanças térmicas intermitentes;
Ausência de iluminação solar;
Frequentes deslocações entre os diversos pisos de edifício das caldeiras.

2 — Nestes termos e em virtude das características muito especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) O prémio será atribuído por cada hora efectiva de trabalho aos trabalhadores directa e permanentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e de equipamentos auxiliares dos mesmos quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras e abrange as seguintes categorias profissionais:

Fogoeiro de 1.^a (operador de caldeiras convencionais);
Operador de processo (serviço de energia);

b) O prémio terá o valor horário de 99\$ e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês, proporcional-

mente às horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mês;

c) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

III — Promoções e acessos

3 — Ascendem a operador qualificado os condutores de caldeiras de recuperação ou os operadores de turbo-alternador e quadros que, sendo fogueiros de 1.^a, solicitem a sua reclassificação, sendo submetidos à realização de provas de aptidão para o desempenho das referidas funções, acompanhada de declaração em que aceita assegurar qualquer das funções acima referidas, de acordo com as necessidades de serviço e nos termos deste acordo.

4 — A empresa obriga-se a promover a formação necessária aos operadores referidos no n.º 1 desde que o desejem e que se habilitem a desempenhar as funções necessárias à promoção.

5 — No prazo de 60 dias após a formulação, junto da empresa, por parte dos trabalhadores interessados do pedido de realização de provas de aptidão previstas no n.º 1, aquela marcará a data das mesmas, que se efectivarão nos 30 dias subsequentes, devendo a promoção efectivar-se nos 30 dias seguintes à aprovação das provas.

M) Trabalhadores metalúrgicos

I — Admissão

1 — A carreira dos profissionais metalúrgicos inicia-se pela categoria de praticante de metalúrgico.

2 — As condições de admissão de trabalhadores metalúrgicos são:

a) Idade mínima — a exigida na lei;
b) Habilitações mínimas — as exigidas por lei.

II — Promoções e acessos

3 — Os praticantes metalúrgicos ao fim de um ano ascenderão ao grupo de enquadramento superior. Após dois anos ascenderão à categoria de oficial de 2.^a

4 — Os oficiais de 2.^a que completem quatro anos de permanência na empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão superior.

5 — Os ferramenteiros ou entregadores de ferramentas com mais de três anos no exercício de funções e mérito profissional no seu desempenho poderão ascender ao grupo imediatamente superior.

III — Densidades e dotações mínimas

6 — Relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão, serão observadas

em cada centro e unidade fabril as proporções mínimas constantes do seguinte quadro de densidades:

Número de trabalhadores	1. ^a	2. ^a	Praticantes
1.....	—	1	—
2.....	1	—	1
3.....	1	1	1
4.....	1	2	1
5.....	1	3	1
6.....	1	3	2
7.....	2	3	2
8.....	3	3	2
9.....	3	4	2
10.....	3	5	2

7 — Quando o número de trabalhadores seja superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos das proporções estabelecidas no número anterior.

8 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas no número anterior.

9 — O número de oficiais qualificados e principais acresce ao número total de oficiais para efeitos de quadro de densidades, sendo considerados como oficiais de 1.^a

10 — As proporções fixadas nesta secção podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de trabalhadores.

11 — No caso de, por aplicação do quadro de densidades, haver lugar a promoção, esta far-se-á com base no mérito profissional, habilitação escolar e antiguidade do trabalhador.

N) Trabalhadores rodoviários e de garagens

I — Admissão

1 — A idade mínima de admissão para a categoria de motorista é de 21 anos.

2 — Para motorista é exigida a carta de condução profissional.

3 — As habilitações escolares mínimas são as legalmente exigidas.

II — Horário de trabalho

4 — Os motoristas terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se as alterações de qualquer destes regimes nos termos da lei. O registo de trabalho efectuado será feito em livretes individuais.

5 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

6 — Se, por motivo de serviço inadiável, o trabalhador não puder tomar a sua refeição dentro do horário fixado no número anterior, o tempo de refeição ser-lhe-á pago como trabalho suplementar.

7 — Após o regresso ao local de trabalho, se ainda não tiver tomado a sua refeição, será concedido ao trabalhador o tempo necessário, até ao limite máximo de uma hora, para a tomar dentro do horário normal de trabalho.

O) Trabalhadores técnicos de desenho

I — Admissão

1 — As condições de admissão para os trabalhadores com vista ao exercício das funções incluídas neste grupo são as seguintes:

- Curso secundário unificado/geral (mecânica, electricidade, construção civil ou artes visuais) — que ingressam em tirocinante de desenho pelo período de dois anos (1.º e 2.º anos), findo o qual passam a desenhador de execução do grau II-A;
- Curso industrial (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso complementar — 11.º ano (nomeadamente mecanotecnica, electrotecnia, construção civil ou artes gráficas), que ingressam em desenhador de execução do grau II-A;
- Para os arquivistas técnicos a habilitação é o ciclo preparatório ou curso secundário unificado/geral e a idade mínima de 18 anos;
- Para os operadores heliográficos a habilitação é o ensino primário ou o ciclo preparatório e a idade mínima de 18 anos.

II — Promoções e acessos

2 — Na categoria de desenhador de execução, o acesso do grau II-A ao grau II-B e deste ao grau I dá-se automaticamente logo que o trabalhador complete três anos de grau.

3 — Os operadores heliográficos terão acesso ao grau I após permanência mínima de três anos de desempenho de funções na categoria de grau II e aprovação em avaliação de mérito profissional.

P) Trabalhadores técnicos de instrumentação

I — Admissão

1 — É exigido como habilitações mínimas o curso industrial de electricidade ou equivalente. Para a profissão de mecânico de aparelhos de precisão e técnico de óleo-hidráulica é exigido como habilitação mínima o curso industrial de serralheiro ou equivalente.

2 — São condições preferenciais cursos de especialidade, designadamente o curso complementar de electricidade e o de electromecânica da escola de Paço de Arcos.

II — Promoções e acessos

3 — Os tirocinantes do 2.º ano ascenderão a técnicos estagiários após a aprovação em avaliação de mérito profissional a realizar até um ano de permanência na categoria.

4 — Os técnicos estagiários ingressarão automaticamente na classe imediatamente superior logo que completem um ano de permanência na categoria.

5 — Os praticantes de mecânico de aparelhos de precisão ascenderão à categoria de mecânico de aparelhos de precisão após a aprovação em provas de avaliação de conhecimentos, após dois anos de permanência na categoria.

6 — O mecânico de aparelhos de precisão estagiário ingressará automaticamente na classe imediatamente superior logo que complete um ano de permanência na categoria.

7 — O acesso às restantes categorias profissionais resultará da avaliação do mérito profissional do trabalhador, que deverá ser realizada após o tempo mínimo de permanência de três anos em cada uma das categorias previstas no plano de carreira.

III — Deontologia profissional

8 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos tem sempre o direito de recusar o cumprimento de ordens que sejam contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança ou outras situações que ponham em risco a segurança de pessoas e equipamentos.

9 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos não deve obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado dentro da sua especialidade.

10 — Sempre que no exercício da sua função o técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos corra riscos de electrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não pode trabalhar sem que seja acompanhado por outro técnico.

11 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos obriga-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na sua empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

ANEXO III

Enquadramentos e tabelas de remunerações mínimas

Grupo 1:

Director de departamento/serviços (a).
Técnico superior do grau VI.

(a) Inclui:

Direcção administrativa e financeira;
Direcção de produção e conservação.

Grupo 2:

Chefe de departamento (a).
Técnico superior do grau V.

(a) Inclui:

Serviço de conservação eléctrica e instrumentos;
Serviço de conservação mecânica e civil;
Serviço de desenvolvimento e coordenação de qualidade;
Serviço de produção.

Grupo 3:

Técnico superior do grau IV.

Grupo 4:

Chefe de serviço.
Encarregado geral fabril (a).
Secretário(a) de direcção ou administração do grau V.
Técnico administrativo/industrial do grau IV.
Técnico superior do grau III.

(a) Inclui:

Conservação eléctrica;
Conservação mecânica e de viaturas.

Grupo 5:

Chefe de sector administrativo/industrial (a).
Encarregado fabril (b).
Encarregado de turno fabril (c).
Preparador de trabalho qualificado.
Secretário(a) de direcção ou administração do grau IV.
Técnico administrativo/industrial do grau III.
Técnico superior do grau II.

(a) Inclui:

Aprovisionamento;
Pessoal.

(b) Inclui:

Conservação eléctrica de instalações industriais.

(c) Inclui:

Produção de papel.

Grupo 6:

Chefe de secção administrativa/industrial.
Preparador de trabalho principal.
Secretário(a) de direcção ou administração do grau III.
Técnico administrativo/industrial do grau II.
Técnico de controlo e potência.
Técnico superior do grau I.

Grupo 7:

Assistente administrativo do grau V.
Desenhador-projectista.
Operador de computador qualificado.
Operador industrial extra.
Operador de processo extra.
Preparador de trabalho do grau I.
Secretário(a) de direcção ou administração do grau II.
Técnico administrativo/industrial do grau I.
Técnico de conservação eléctrica principal.
Técnico de conservação mecânica principal.
Técnico principal (instrumentação).
Técnico analista de laboratório do grau V.
Técnico de manutenção do grau V.

Grupo 8:

Analista de laboratório qualificado.
Assistente administrativo do grau IV.
Chefe de equipa.
Desenhador de execução do grau principal.
Encarregado protecção contra sinistros/incêndios.
Fogoeiro encarregado.
Oficial de conservação qualificado.

Operador de computador principal.
 Operador industrial qualificado.
 Operador qualificado fogueiro.
 Operador de processo qualificado.
 Operador qualificado fogueiro.
 Preparador de trabalho do grau II.
 Recepcionista de materiais qualificado.
 Secretário(a) de direcção ou administração do grau I.
 Técnico analista de laboratório do grau IV.
 Técnico de conservação eléctrica especialista.
 Técnico de conservação mecânica especialista.
 Técnico especialista (instrumentação).
 Técnico de manutenção do grau IV.

Grupo 9:

Analista de laboratório principal.
 Arvorado.
 Assistente administrativo do grau III.
 Chefe de equipa.
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado.
 Desenhador de execução do grau I.
 Distribuidor de trabalho.
 Electricista principal.
 Encarregado.
 Fiel de armazém qualificado.
 Lubrificador qualificado.
 Motorista (ligeiros e pesados) qualificado.
 Oficial metalúrgico principal.
 Operador de computador de 1.^a
 Operador industrial principal.
 Operador de processo principal.
 Preparador de trabalho auxiliar.
 Recepcionista de materiais principal.
 Técnico analista de laboratório do grau III.
 Técnico de conservação eléctrica de 1.^a
 Técnico de conservação mecânica de 1.^a
 Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.^a
 Técnico de manutenção do grau III.

Grupo 10:

Analista de laboratório de 1.^a
 Arquivista técnico do grau II.
 Assistente administrativo do grau II.
 Auxiliar administrativo principal.
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal.
 Desenhador de execução do grau II-B.
 Fiel de armazém principal.
 Expedidor.
 Fogueiro de 1.^a (operador de caldeiras convencionais).
 Lubrificador principal.
 Motorista (ligeiros e pesados) principal.
 Oficial de 1.^a (a).
 Operador de computador de 2.^a
 Operador industrial de 1.^a
 Operador de processo de 1.^a (b).
 Recepcionista de materiais de 1.^a
 Técnico analista de laboratório do grau II.
 Técnico de conservação eléctrica de 2.^a
 Técnico de conservação mecânica de 2.^a
 Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.^a
 Técnico de manutenção do grau II.

(a) Inclui:

Electricista;
 Serralheiro civil;
 Serralheiro mecânico;
 Soldador;
 Torneiro mecânico.

(b) Inclui:

Operador de máquina de papel.
 Operador de central termoelectrica.

Grupo 11:

Analista de laboratório de 2.^a
 Assistente administrativo do grau I.
 Arquivista técnico do grau I.
 Auxiliar administrativo de 1.^a
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.^a
 Desenhador de execução do grau II-A.
 Fiel de armazém de 1.^a
 Motorista (ligeiros e pesados).
 Oficial de 1.^a (a).
 Oficial de 2.^a (b).
 Operador de computador estagiário.
 Operador industrial de 2.^a
 Operador de processo de 2.^a (c).
 Recepcionista de materiais de 2.^a
 Técnico analista de laboratório do grau I.
 Técnico de instrumentação de controlo industrial estagiário.
 Técnico de manutenção do grau I.

(a) Inclui:

Lubrificador.

(b) Inclui:

Electricista;
 Serralheiro civil;
 Serralheiro mecânico;
 Soldador;
 Torneiro mecânico.

(c) Inclui:

Operador de bobinadora;
 Operador de central termoelectrica;
 Operador de preparação de pasta;
 Operador de secadores de máquina de papel.

Grupo 12:

Assistente administrativo estagiário do 2.^o ano.
 Auxiliar administrativo de 2.^a
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.^a
 Fiel de armazém de 2.^a
 Guarda.
 Oficial de 2.^a (a).
 Operador industrial de 3.^a
 Operador de processo de 3.^a (b).
 Pré-oficial electricista do 2.^o ano.
 Recepcionista de materiais de 3.^a
 Técnico analista de laboratório estagiário do 2.^o ano.
 Técnico de manutenção estagiário do 2.^o ano.
 Tiocinante desenhador do 2.^o ano.
 Tiocinante do 2.^o ano.
 Telefonista.

(a) Inclui:

Lubrificador.

(b) Inclui:

Operador de desfibrador;
Operador de zona húmida de máquina de papel;
Preparador de matérias-primas;
Suboperador da central.

Grupo 13:

Ajudante.
Ajudante geral.

Ajudante de processo.

Assistente administrativo estagiário do 1.º ano.
Operador de processo estagiário.
Operador industrial estagiário.
Pré-oficial electricista do 1.º ano.
Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano.
Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano.
Técnico administrativo estagiário do 1.º ano.
Tirocinante desenhador do 1.º ano.

Tabela de remunerações

Grupo de enquadramento	Tabela X	Tabela Y	Tabela Z	Tabela I	Tabela II	Tabela III	Tabela IV	Tabela V
1				305 870\$00	329 060\$00	348 250\$00	365 830\$00	391 520\$00
2	257 210\$00	271 160\$00	284 890\$00	282 310\$00	304 310\$00	321 910\$00	337 690\$00	348 240\$00
3	219 110\$00	230 410\$00	241 910\$00	237 970\$00	257 210\$00	271 160\$00	284 890\$00	304 300\$00
4	199 830\$00	209 860\$00	219 970\$00	203 600\$00	219 110\$00	230 410\$00	241 910\$00	257 210\$00
5	176 840\$00	185 050\$00	194 520\$00	186 010\$00	200 220\$00	210 250\$00	220 410\$00	230 850\$00
6	153 760\$00	160 770\$00	168 770\$00	164 230\$00	176 840\$00	185 050\$00	194 520\$00	200 220\$00
7				142 360\$00	153 750\$00	160 770\$00	168 770\$00	176 840\$00
8				132 670\$00	146 460\$00	152 730\$00	160 390\$00	161 860\$00
9				124 100\$00	136 920\$00	142 670\$00	150 030\$00	152 720\$00
10				118 530\$00	128 520\$00	133 890\$00	139 650\$00	142 930\$00
11				111 220\$00	120 540\$00	125 230\$00	131 430\$00	133 890\$00
12				104 080\$00	112 830\$00	117 050\$00	122 970\$00	125 350\$00
13				96 010\$00	103 930\$00	107 810\$00	113 190\$00	117 050\$00

A cada remuneração base constante desta tabela salarial acresce, para todos os efeitos, a importância de 7180\$, referente à integração do subsídio de formação.

A tabela I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental.

Lisboa, 3 de Novembro de 1998.

Pela Portucel Recicla — Indústria de Papel Reciclado, S. A.:

Ana Nery.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

José Luís Carapinha Rei.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

Pedro Manuel de Faria e Melo Forjô.

Declaração

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

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

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra.

Lisboa, 2 de Outubro de 1998. — Pelo Secretariado:
(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 3 de Novembro de 1998. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 27 de Janeiro de 1999.

Depositado em 8 de Fevereiro de 1999, a fl. 171 do livro n.º 8, com o n.º 22/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Portucel Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

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

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

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

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

3 — A matéria de expressão pecuniária será revista anualmente.

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

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

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

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

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

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

10 — O presente acordo integra as tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária que produzem efeitos a partir de 16 de Setembro de 1998.

CAPÍTULO II

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 3.^a

Preenchimento de postos de trabalho

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

Cláusula 4.^a

Admissões

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

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

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

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

5 — Na admissão de qualquer trabalhador, a Empresa obriga-se a reconhecer os tempos de aprendizagem, tirocínio ou estágio dentro da mesma profissão ou profissões afins prestados noutra empresa, desde que apresente, para o efeito, certificado comprovativo.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

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

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

Cláusula 6.^a

Readmissões

1 — Se a Empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, por qualquer das partes, o tempo de antiguidade ao serviço da Empresa no período anterior à rescisão será contado na readmissão se nisso acordarem por escrito o trabalhador e a Empresa.

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

Cláusula 7.^a

Contratos a termo

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

Cláusula 8.^a

Comissão de serviço

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

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

Cláusula 9.^a

Reconversões

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

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

3 — Da reconversão não poderá resultar baixa de remuneração base do trabalhador reconvertido, remuneração que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à remuneração correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:

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

Cláusula 10.^a

Promoções

1 — Constitui promoção a passagem a título definitivo de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superiores ou a sua mudança a título definitivo para outra função a que corresponda remuneração mais elevada.

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

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as promoções que resultem do preenchimento de postos de trabalho vagos deverão efectuar-se por proposta da hierarquia ou por abertura de concurso; neste caso, e em igualdade de condições, será dada preferência nesse preenchimento aos trabalhadores da direcção da Empresa em que ocorra a vaga, tendo em atenção as habilitações literárias e profissionais, experiência, mérito e antiguidade.

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

5 — É requisito indispensável para qualquer promoção, salvo as previstas no número anterior, a permanência mínima de 18 meses no exercício de funções em categoria inferior.

6 — O disposto no número anterior não é aplicável às situações de promoção de praticantes, estagiários ou aprendizes, à primeira promoção do trabalhador na Empresa dentro da sua carreira profissional e ainda às promoções automáticas.

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

Cláusula 11.^a

Reestruturação de serviços

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

Cláusula 12.^a

Diminuídos físicos

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

Cláusula 13.^a

Transferências

1 — Entende-se por transferência de local de trabalho a alteração do contrato individual que vise mudar, com carácter definitivo, o local de prestação de trabalho para outra localidade.

2 — Por local de trabalho entende-se aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local não seja fixo, a sede, delegação ou estabelecimento a que o trabalhador esteja adstrito.

3 — No caso de transferências colectivas aplicar-se-á o seguinte regime:

- a) A Empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total da instalação ou serviço onde aquele trabalha;
- b) No caso previsto na alínea anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na lei;
- c) Quando a Empresa fizer prova de que a transferência não causou prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida na alínea anterior.

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

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

6 — Nas transferências por iniciativa ou interesse do trabalhador, este acordará com a Empresa as condições em que as mesmas se realizarão; consideram-se do interesse do trabalhador as transferências resultantes de concurso interno.

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

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

- a) Suportará as despesas directamente impostas pela mudança, ou seja, despesas efectuadas com o transporte de mobiliário e outros haveres e com a viagem do próprio e respectivo agregado familiar;
- b) Pagará um subsídio de renda de casa, que, não podendo ultrapassar 11 295\$ mensais, corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido de 10% daquele no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;
- c) Pagará um valor igual a um mês de remuneração base efectiva mais diuturnidades.

9 — Em qualquer transferência, o trabalhador sujeitar-se-á ao cumprimento das regras de trabalho e de funcionamento do novo local de trabalho.

Cláusula 14.^a

Formação profissional

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

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores na frequência de acções de formação profissional que decorram no período normal de trabalho será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo da retribuição, submetendo-se os trabalhadores a todas as disposições deste acordo.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 15.^a

Deveres da Empresa

São deveres da Empresa:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;

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

Cláusula 16.^a

Mapas de quadros de pessoal

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

Cláusula 17.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas e para que foram contratados;
- c) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviço;
- d) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias;
- e) Observar e fazer observar os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como observar e fazer observar as normas de higiene, segurança e medicina no trabalho;
- f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores da Empresa e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com a Empresa;

- g) Dar conhecimento à Empresa, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
- h) Guardar lealdade à Empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes aos seus métodos de produção e negócio;
- i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- j) Utilizar em serviço o vestuário e equipamento de segurança que lhes for distribuído ou disponibilizado pela Empresa.

Cláusula 18.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à Empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
- d) Baixar a categoria dos trabalhadores e diminuir a retribuição, salvo o previsto na lei e no presente acordo;
- e) Admitir trabalhadores exclusivamente remunerados através de comissões;
- f) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 13.^a;
- g) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho se aqueles, justificadamente e por escrito, não derem o seu acordo;
- h) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela Empresa ou por pessoa por ela indicada;
- i) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- j) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;
- k) Despedir e readmitir os trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- l) Fazer *lock-out*, nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 19.^a

Princípios gerais

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

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

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

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

- a) AGT (assembleia geral de trabalhadores) o conjunto de todos os trabalhadores do mesmo estabelecimento;
- b) CS (comissão sindical) a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato no mesmo estabelecimento;
- c) CI (comissão intersindical) a organização dos delegados das comissões sindicais no mesmo estabelecimento;
- d) SS (secção sindical) o conjunto de trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

Cláusula 20.^a

Reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da Empresa, durante o período que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — As reuniões de trabalhadores poderão ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores da Empresa, pela CS, pela CI ou pelo delegado sindical, quando aquelas não existam.

4 — As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, deverão comunicar ao conselho de administração ou a quem as suas vezes fizer e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Nos casos de urgência, a comunicação a que se refere o número anterior deverá ser feita com a antecedência possível.

6 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes que não trabalhem na Empresa podem, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, participar nas reuniões, mediante comunicação à Empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 21.^a

Competência dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais e as CS ou CI têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes estão atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

- a) Acompanhar e fiscalizar a aplicação das disposições legais e convencionais que tenham repercussões nas condições de trabalho;
- b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na Empresa;
- c) Analisar e dar parecer sobre qualquer projecto de mudança de local da unidade, instalação ou serviço;
- d) Visar os mapas mensais a enviar pela Empresa aos sindicatos, os mapas de contribuições para a segurança social e os documentos das companhias seguradoras que respeitem ao seguro dos trabalhadores.

2 — Sobre as matérias constantes das alíneas b) e c) a Empresa não poderá deliberar sem que tenha sido dado prévio conhecimento das mesmas aos delegados sindicais ou às CS ou CI.

Cláusula 22.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da Empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2 — Os locais de afixação serão reservados pelo conselho de administração ou por quem as suas vezes fizer, ouvida a CI, a CS ou os delegados sindicais do estabelecimento.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as dependências da Empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança na Empresa.

4 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

5 — Para o exercício da acção sindical na Empresa, é atribuído um crédito mensal de seis horas a cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

6 — Para os mesmos fins, é atribuído um crédito mensal de dez horas aos delegados que façam parte da CI.

7 — Os delegados que pertençam simultaneamente à CS e à CI consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

8 — Sempre que a CI ou a CS pretenda que o crédito de horas de um delegado sindical seja utilizado por outro, indicará até ao dia 15 de cada mês os delegados que no mês seguinte irão utilizar os créditos de horas.

Cláusula 23.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número de delegados sindicais de cada sindicato, em função dos quais, no âmbito de cada comissão sindical, são atribuídos os créditos de horas referidos na cláusula anterior, é calculado da forma seguinte:

- a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Estabelecimento com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — $6 + \frac{n-500}{200}$

2 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

3 — As direcções dos sindicatos comunicarão ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer no respectivo estabelecimento, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das CS e CI, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

4 — O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 24.^a

Reuniões

1 — A CI, a CS quando aquela não existir, ou ainda o delegado sindical, quando aquelas não existirem, reúnem-se com o conselho de administração ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgarem conveniente.

2 — O tempo das reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de créditos de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

Cláusula 25.^a

Instalação das comissões

1 — Nos estabelecimentos com mais de 100 trabalhadores, a Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior daqueles ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

2 — Nos estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores, a Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daqueles ou na sua proximidade,

apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

Cláusula 26.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

1 — Cada membro da direcção das organizações sindicais dispõe de um crédito mensal de quatro dias para o exercício das suas funções.

2 — A direcção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dias úteis imediatos ao 1.º dia em que faltarem.

3 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 27.^a

Quotização sindical

A Empresa procederá, nos termos da lei, à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respectivos, depois de recebidas as declarações individuais dos trabalhadores.

Cláusula 28.^a

Direito à greve

Os trabalhadores poderão, nos termos da lei, exercer o direito de greve, não podendo a Empresa impedir o exercício de tal direito.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Período normal de trabalho

1 — A organização temporal do trabalho faz-se nos termos da lei e do presente acordo.

2 — A duração média do período normal de trabalho semanal é de trinta e nove horas, sem prejuízo dos horários de duração média inferior existentes na Empresa.

3 — A duração média do período normal de trabalho diário é de oito horas.

Cláusula 30.^a

Horário de trabalho

1 — Entende-se por horário de trabalho a fixação do início e do termo do período de trabalho diário, bem como a dos intervalos de descanso diários.

2 — Compete à Empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o disposto na lei e no presente acordo.

Cláusula 31.^a

Modalidades de horário de trabalho

Para os efeitos deste acordo de empresa, entende-se por:

- a) Horário fixo — aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;
- b) Horário móvel — aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, não são fixas, podendo entre o início e o termo efectivo do período normal de trabalho diário decorrer o período máximo de quinze horas;
- c) Horário flexível — aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;
- d) Horário de turnos rotativos — aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;
- e) Regime de laboração contínua — aquele em que a laboração da instalação é ininterrupta, com dispensa de encerramento diário, semanal e nos dias feriados.

Cláusula 32.^a

Turnos

1 — Deverão ser organizados turnos rotativos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho diário.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua tomarão as suas refeições no local de trabalho, sem que possam abandonar as instalações respectivas e sem prejuízo do normal funcionamento do serviço.

3 — O disposto no número anterior não afecta os direitos adquiridos pelos trabalhadores que à data da entrada em vigor deste acordo prestam serviço em regime de laboração contínua.

4 — Os trabalhadores de turno cujo serviço o permita terão direito a um intervalo de uma hora, que, nos termos gerais, não se considera tempo de trabalho.

5 — Nenhum trabalhador poderá ser mudado de horário ou turno senão após um período de descanso nunca inferior a doze horas.

Cláusula 33.^a

Troca de turnos

1 — As trocas de turnos previstas na presente cláusula são trocas efectuadas por iniciativa e no interesse directo dos trabalhadores.

2 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela Empresa.

3 — As trocas de turno não poderão determinar:

- a) Prestação de trabalho consecutivo com duração superior a dezasseis horas;
- b) Prejuízo para o número de descansos semanais a que o trabalhador tenha direito por trabalho prestado;
- c) Pagamento de qualquer trabalho suplementar, ou atribuição de quaisquer descansos compensatórios.

4 — Sempre que, em virtude de troca de turno, o trabalhador preste serviço no seu dia de descanso semanal, deverá efectuar a «destroca» nos 30 dias subsequentes, de modo que o descanso perdido em virtude da troca seja recuperado neste prazo.

5 — Os trabalhadores que pretendam trocar de turnos devem comunicar, por escrito, o facto à Empresa com a máxima antecedência possível ou imediatamente após a troca.

6 — O regime desta cláusula é aplicável às trocas entre trabalhadores de turnos e trabalhadores em horário geral desde que, neste último caso, se trate de trabalhadores cujo elenco de funções integra a substituição de profissionais em turnos, nas suas férias, faltas ou impedimentos.

Cláusula 34.^a

Regime de prevenção

1 — A Empresa instituirá um sistema de prevenção, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências de serviço.

2 — O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador poder acorrer às instalações a que pertence, em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso, num raio máximo de 5 km da sua residência, para efeito de convocação e imediata comparência na instalação a que pertence.

3 — A identificação dos trabalhadores que integram o regime de prevenção deve constar de uma escala a elaborar periodicamente.

4 — O período de prevenção inicia-se imediatamente após o termo do último período normal de trabalho anterior e finda imediatamente antes do início do primeiro período normal de trabalho subsequente.

5 — A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou a quem o substituir e deverá restringir-se às intervenções necessárias ao funcionamento dessa instalação ou impostas por situações que afectem a economia da Empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

6 — O trabalhador procederá ao registo da anomalia verificada, bem como da actuação tida para a sua resolução e resultados obtidos, sobre o que a hierarquia se pronunciará de imediato.

7 — O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

8 — Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da Empresa à data de 31 de Maio de 1994, aplica-se o regime constante da cláusula 32.^a do AE Portucel, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992.

Cláusula 35.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei.

2 — O pagamento do subsídio de isenção de horário de trabalho é também devido nos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 36.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — Considera-se igualmente como nocturno o trabalho diurno prestado em antecipação ou prolongamento de um turno nocturno.

3 — Para efeitos do número anterior, considera-se nocturno o turno em que sejam realizadas pelo menos sete horas consecutivas entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

Cláusula 37.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

- a) Quando a Empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho;
- b) Em caso de força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Empresa.

3 — Ocorrendo os motivos previstos no número anterior, o trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia feita com a máxima antecedência possível.

4 — Os trabalhadores podem recusar-se a prestar trabalho suplementar desde que invoquem motivos atendíveis.

5 — A prestação de trabalho suplementar rege-se pelo regime estabelecido na lei, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 38.^a e 39.^a

Cláusula 38.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, haverá direito a descansar:

- a) Durante o primeiro período do dia de trabalho imediato se, entre as 22 e as 7 horas, for prestado

um mínimo de três a seis horas de trabalho suplementar;

- b) Durante ambos os períodos do dia de trabalho imediato se, entre as 22 e as 7 horas, forem prestadas seis ou mais horas de trabalho suplementar.

2 — Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar o seu período de trabalho, tem direito a entrar ao serviço doze horas após ter concluído a prestação de trabalho suplementar ou a não a iniciar se o prolongamento for superior a sete horas.

3 — O trabalhador tem direito a uma refeição, nos termos das alíneas seguintes, quando o período normal desta esteja intercalado no período de trabalho suplementar:

- a) Fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço, jantar ou ceia, nas condições previstas na cláusula 75.^a;
- b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de 193\$;
- c) Pagamento de refeição pelo valor das ajudas de custo em vigor na Empresa, em caso de deslocação em serviço.

4 — Para efeitos do número anterior, consideram-se períodos normais de refeição:

- a) Pequeno-almoço — das 7 às 9 horas;
- b) Almoço — das 12 às 14 horas;
- c) Jantar — das 19 às 21 horas;
- d) Ceia — das 24 às 2 horas.

5 — Será concedido um intervalo para tomar a refeição, o qual, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar nos casos em que o período previsível de trabalho suplementar ultrapasse ambos os limites definidos no número anterior. Nos casos em que o início e o termo previsíveis do período de trabalho suplementar coincidam, respectivamente, com o primeiro ou o último dos limites previstos no número anterior, não será concedido qualquer intervalo para refeição, sendo apenas paga esta de acordo com o disposto no n.º 3.

6 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito ao pagamento de uma refeição nos casos de prestação de quatro horas de trabalho suplementar em antecipação ou prolongamento do seu turno.

7 — A Empresa fica obrigada a fornecer ou a assegurar transporte:

- a) Sempre que o trabalhador seja solicitado a prestar trabalho suplementar em todos os casos que não sejam de prolongamento do período normal de trabalho;
- b) Sempre que, nos casos de trabalho suplementar em prolongamento do período normal de trabalho, o trabalhador não disponha do seu transporte habitual.

8 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar que não sejam de antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, o tempo gasto no transporte será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 39.^a

Trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho em dia de descanso semanal e o trabalho prestado em dia feriado dão direito a descanso nos termos da lei.

2 — O descanso compensatório previsto no número anterior será concedido até 30 dias após o descanso semanal não gozado pelo trabalhador.

3 — O período de descanso compensatório a que se referem os números precedentes será de um dia completo no caso de ter sido prestado um mínimo de duas horas de trabalho e de meio no caso contrário.

4 — A Empresa obriga-se a fornecer transporte sempre que o trabalhador preste trabalho em dia de descanso ou de feriado que deva gozar, desde que não disponha do seu transporte habitual.

5 — Os trabalhadores têm direito ao pagamento de um subsídio de alimentação nos casos de prestação de quatro horas consecutivas de trabalho suplementar.

6 — O tempo gasto nos transportes será pago como trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 40.^a

Trabalho em tempo parcial

Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial terão direito às prestações complementares da sua remuneração base, designadamente diuturnidades, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na Empresa para os restantes trabalhadores da mesma categoria profissional em regime de tempo inteiro, sem prejuízo de condições eventualmente mais favoráveis já estabelecidas em contrato individual.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 41.^a

Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal é o domingo e o dia de descanso semanal complementar é o sábado, excepto para os trabalhadores em regime de turnos, os quais têm os dias de descanso em conformidade com a respectiva escala de rotação.

2 — Sempre que o funcionamento das instalações o justifique, para assegurar a continuidade do serviço, podem ser organizadas escalas de descanso semanal diferentes das previstas no número anterior, devendo, porém, um dos dias de descanso coincidir periodicamente com o domingo.

3 — Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da Empresa à data de 31 de Maio de 1994 aplica-se o regime constante da cláusula 39.^a do AE Portucel, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992.

Cláusula 42.^a

Feriados

1 — Serão observados os seguintes feriados:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
O feriado municipal ou da capital de distrito onde se situa o local de trabalho.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa e em que acordem a Empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

3 — Em substituição dos feriados de terça-feira de Carnaval e municipal, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a Empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

Cláusula 43.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 24 dias úteis, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Quando o início da prestação do trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

3 — Quando o início da prestação do trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

4 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

Cláusula 44.^a

Marcação do período de férias

1 — As férias devem ser gozadas em dias consecutivos.

2 — É permitida a marcação do período de férias num máximo de três períodos interpolados, devendo ser garantido que um deles tenha a duração mínima efectiva de 10 dias úteis consecutivos.

3 — A marcação do ou dos períodos de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a Empresa e os trabalhadores.

4 — Para os efeitos do número anterior, os trabalhadores apresentarão à Empresa, por intermédio da hierarquia e entre os dias 1 de Janeiro e 15 de Março de cada ano, um boletim de férias com a indicação das datas em que pretendem o gozo destas.

5 — Quando as férias que o trabalhador pretenda gozar se situem entre 1 de Janeiro e 30 de Abril, consideram-se marcadas por acordo se no prazo de 15 dias a contar da apresentação do boletim de férias nos termos do número anterior a Empresa não se manifestar em contrário.

6 — Quanto às férias pretendidas fora do período indicado no número anterior, consideram-se marcadas também por acordo se até ao dia 31 de Março de cada ano a Empresa não se manifestar expressamente em contrário.

7 — Na falta de acordo, caberá à Empresa a elaboração do mapa de férias, nos termos da lei.

8 — Na falta de acordo, a Empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

9 — Aos trabalhadores da Empresa pertencendo ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

10 — Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, poderá a empresa, mediante autorização do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, substituir o regime fixado pelo encerramento total ou parcial dos serviços da Empresa até 20 dias.

11 — Para efeitos de processamento, o trabalhador terá de confirmar à hierarquia e serviço de pessoal a data de entrada em férias até ao dia 5 do mês anterior.

12 — O mapa de férias deverá estar elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 45.^a

Acumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no mesmo ano civil, não sendo permitido acumular férias de dois ou mais anos.

2 — Terão, porém, direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados ou residentes no estrangeiro.

3 — As férias poderão ainda ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato:

- a) Quando a regra estabelecida no n.º 1 causar graves prejuízos à Empresa ou ao trabalhador

e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo;

- b) Quando, após a cessação do impedimento, o gozo do período de férias exceder o termo do ano civil, mas apenas na parte que o exceda.

4 — Mediante acordo, os trabalhadores poderão ainda acumular, no mesmo ano, metade do período de férias do ano anterior com o período a gozar nesse ano.

Cláusula 46.^a

Alteração ou interrupção do período de férias

1 — Haverá lugar à alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputado, nos casos de doença, acidente ou serviço militar.

2 — Se de qualquer dos factos previstos no n.º 1 resultar impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3 — Se, depois de marcado o período de férias, a Empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, o adiar ou interromper, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

4 — A alteração e a interrupção das férias não poderão prejudicar o gozo seguido de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 47.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a Empresa seja do facto informada. O gozo das férias prosseguirá após o fim da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por boletim de baixa da ARS, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela Empresa.

Cláusula 48.^a

Férias e impedimentos prolongados

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que teriam vencido em 1 de

Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, previsto no n.º 1, pode a Empresa marcar as férias para serem gozadas até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 49.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 50.^a

Violação do direito a férias

No caso de a Empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 51.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente com conhecimento da Empresa ou esta o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior tem as consequências previstas na lei.

Cláusula 52.^a

Faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas. As faltas justificadas podem ser com ou sem retribuição.

Cláusula 53.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas, nos termos da lei e deste acordo, as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

- b) As dadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em situação análoga à do cônjuge, ou pais, filhos, sogros, genros, noras, padrasto, madrastra e enteados, até cinco dias consecutivos;
- c) As dadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes e afins dos mesmos graus, irmãos ou cunhados ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, nos termos da lei;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória ou notificação expressa das entidades competentes;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, conforme certidão médica invocando o carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- g) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- h) As dadas por ocasião de nascimento de filhos, por dois dias, no período de um mês contado desde a data do nascimento;
- i) As dadas por trabalhadores que prestam serviço em corpo de bombeiros voluntários ou de socorros a náufragos, pelo tempo necessário a acorrer ao sinistro ou acidente;
- j) As motivadas por doação de sangue a título gracioso, a gozar no dia da doação ou no dia imediato, até ao limite de um dia por cada período de três meses;
- l) As dadas até quarenta e oito horas em cada ano civil, para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, não podendo ser utilizado de cada vez um tempo superior ao respectivo período normal de trabalho diário, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços. Independentemente do gozo, o crédito adquire-se ao ritmo de quatro horas por cada mês de efectivo trabalho, considerando-se para este efeito o período de férias;
- m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela Empresa.

2 — Não são autorizadas as faltas dadas ao abrigo da alínea l) do n.º 1 em antecipação ou no prolongamento de férias, feriados ou dias de descanso semanal, quando tenham duração superior a quatro horas.

3 — No caso de trabalho em regime de turnos em que os feriados coincidam com dias normais de trabalho, não se aplica o disposto no número anterior, na parte respeitante a feriados.

Cláusula 54.^a

Participação e justificação de faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A Empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 55.^a

Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente de retribuição, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) As previstas na alínea d) do n.º 1 da cláusula 53.^a, salvo tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores, membros da direcção das associações sindicais e delegados sindicais no exercício das suas funções, dentro do respectivo crédito de horas;
- b) As previstas na alínea f) do n.º 1 da cláusula 53.^a, para além de dois dias em cada situação;
- c) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social respectivo;
- d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 56.^a

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 53.^a, bem como as que não forem comunicadas nos termos da cláusula 54.^a

2 — Nos termos das disposições legais aplicáveis, as faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ao dia ou dias de falta.

4 — O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas injustificadas é calculado pela fórmula da cláusula 62.^a

5 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 57.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia em falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 58.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tinha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4 — O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

6 — A suspensão não prejudica o direito de, durante ela qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 59.^a

Licenças sem retribuição

A Empresa poderá conceder, nos termos da lei, licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentada.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 60.^a

Remuneração base

A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações base mínimas constantes do anexo III.

Cláusula 61.^a

Tempo, local e forma de pagamento

O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, nos termos da lei.

Cláusula 62.^a

Determinação da retribuição horária

1 — O valor da retribuição horária será calculado pela aplicação da fórmula seguinte:

$$\frac{(\text{Remuneração base} + \text{diuturnidades} + \text{subsídio de turno} + \text{IHT}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2 — Para pagamento do trabalho suplementar, a fórmula prevista no número anterior não inclui a retribuição especial por isenção do horário de trabalho.

Cláusula 63.^a

Diuturnidades

Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da Empresa à data de 31 de Maio de 1994, aplica-se o regime constante da cláusula 62.^a do AE Portucel, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992.

Cláusula 64.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação definida na cláusula seguinte, de:

- 9,52 % da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga fixa;
- 10,96 % da base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga variável;
- 12,38 % da base de indexação, quando em regime de três turnos sem laboração contínua;
- 18,29 % da base de indexação, quando em regime de três turnos com laboração contínua.

1.1 — No regime de três turnos de laboração contínua ou no regime de dois turnos equiparáveis a laboração contínua, abrangidos pelas condições constantes no n.º 2 da cláusula 32.^a, aos valores de subsídio de turno referidos acrescem, respectivamente, 8 % e 6 % da remuneração base individual.

2 — Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a remuneração por trabalho nocturno.

3 — Estes subsídios serão devidos quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias.

4 — Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.

Cláusula 65.^a

Base de indexação

1 — A base de cálculo do valor dos subsídios de turno obtém-se a partir da média simples das remunerações da tabela I, obtida segundo a seguinte fórmula:

$$M = \frac{R}{n}$$

sendo:

- M* — média simples das remunerações;
- R* — soma das remunerações de todos os grupos salariais;
- n* — número de grupos salariais constantes do anexo III.

2 — Os valores apurados por efeito da indexação dos subsídios de turnos serão arredondados para a dezena de escudos imediatamente superior.

Cláusula 66.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades e subsídios de turno e de isenção de horário de trabalho.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que tenha direito nesse mês.

3 — Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal diz respeito receberão a importância proporcional aos meses completos que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

4 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, a Empresa pagará ao trabalhador tantos duodécimos do subsídio de Natal quantos os meses completos de trabalho no ano da cessação.

5 — No caso de licença sem retribuição ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional aos meses completos de trabalho prestado durante o ano a que respeita o subsídio. Exceptuam-se ao disposto neste número os casos de licença por parto nos termos da cláusula 87.^a, casos em que não produzirão qualquer redução ao valor do subsídio.

6 — Sempre que durante o ano a que corresponde o subsídio de Natal o trabalhador aufera remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas remunerações quantos os meses completos de serviço em que tenham auferido a superior, até 31 de Dezembro.

7 — Considera-se mês completo de serviço para os efeitos desta cláusula qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

Cláusula 67.^a

Subsídio de bombeiro

1 — Os trabalhadores seleccionados para o corpo de bombeiros da Empresa do serviço de protecção contra incêndios receberão mensalmente os subsídios seguintes, de harmonia com a classificação do respectivo posto:

- Aspirante — 3910\$;
- Bombeiro de 3.^a classe — 4160\$;
- Bombeiro de 2.^a classe — 4675\$;
- Bombeiro de 1.^a classe — 5200\$;
- Subchefe — 5470\$;
- Chefe — 5725\$;
- Ajudante de comando — 6235\$.

2 — Perdem o direito ao subsídio os trabalhadores que faltem injustificadamente às instruções ou às emergências para que sejam solicitados.

Cláusula 68.^a

Remuneração do trabalho nocturno

A remuneração do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho correspondente prestado durante o dia.

Cláusula 69.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 75 % para as horas diurnas;
- b) 100 % para as horas nocturnas.

2 — A remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$R(tdf) = Rh \times T(tdf) \times 2$$

sendo:

- R(tdf)* — remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado;
- Rh* — retribuição horária calculada nos termos da cláusula 62.^a;
- T(tdf)* — tempo de trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado.

3 — Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da Empresa à data de 31 de Maio de 1994, aplica-se o regime constante da cláusula 68.^o do AE Portucel, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.^o 4, de 29 de Janeiro de 1992.

Cláusula 70.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 7840\$.

2 — Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do n.^o 1, movimentam verba inferior a 70 565\$ mensais, em média anual.

3 — Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 71.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua temporariamente, por mais de um dia, outro no desempenho integral de funções que não caibam no objecto do seu contrato individual de trabalho e a que corresponda uma categoria profissional e retribuição superiores às suas, passará a receber, desde o 1.º dia de substituição e enquanto esta durar, o correspondente à remuneração base da função desempenhada.

2 — A substituição far-se-á mediante ordem da hierarquia do órgão em que se integra o trabalhador substituído, confirmada por escrito ao respectivo serviço de pessoal.

3 — Não se considera substituição para efeitos desta cláusula a substituição entre trabalhadores com as mesmas funções de diferentes categorias profissionais, classes ou graus entre as quais exista promoção automática.

4 — A substituição temporária de um trabalhador de categoria superior será considerada uma das condições preferenciais para o preenchimento de qualquer posto de trabalho a que corresponda essa categoria.

5 — Se a substituição se mantiver por um período superior a 90 dias seguidos ou 120 interpolados, o trabalhador substituto manterá o direito à remuneração referida no n.º 1 quando, finda a substituição, regressar ao desempenho da sua antiga função.

6 — Para os efeitos de contagem dos tempos de substituição previstos no número anterior, considera-se que:

- a) Os 120 dias interpolados aí previstos devem decorrer no período de um ano a contar do 1.º dia da substituição;
- b) Se na data da conclusão do prazo de 1 ano acima previsto não se tiverem completado aqueles 120 dias, o tempo de substituição já prestado ficará sem efeito, iniciando-se nessa data nova contagem de 1 ano se a substituição continuar;
- c) Iniciar-se-á uma nova contagem de 1 ano, nos termos da alínea a), sempre que se inicie qualquer nova substituição;
- d) O trabalhador está em substituição temporária durante o período, predeterminado ou não, de impedimento do trabalhador substituído, devendo concluir-se na data precisa em que se conclua essa situação de impedimento e incluir os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes;
- e) Os aumentos de remuneração decorrentes da revisão da tabela salarial absorverão, na parte correspondente, os subsídios de substituição auferidos àquela data por substituições já concluídas.

Cláusula 72.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio do mesmo montante, o qual será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze pelo menos cinco dias úteis e o confirme nos termos do n.º 11 da cláusula 44.^a

3 — Para os efeitos desta cláusula, o número de dias úteis previstos no n.º 1 da cláusula 43.^a corresponde a um mês de retribuição mensal.

Cláusula 73.^a

Retribuição da prevenção

1 — O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

- a) 184\$, acrescidos de 5,2% da taxa horária por cada hora que esteja de prevenção, segundo a escala, sendo-lhe garantido, quando chamado a prestar trabalho suplementar ou trabalho em dias de descanso, um mínimo de duas horas se o serviço prestado tiver sido de duração inferior;
- b) A determinação das horas de prevenção, para o efeito de atribuição do subsídio referido na alínea anterior, resulta do somatório das horas correspondentes ao período de duração da escala de prevenção, deduzidas das horas do horário de trabalho, intervalo de refeição e horas prestadas ou pagas de trabalho suplementar e trabalho em dias de descanso, que integrem o período da escala.

2 — Os trabalhadores do quadro permanente da Empresa à data de 31 de Maio de 1994, a quem se aplica o regime constante da cláusula 32.^a do AE Portucel, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992, podem optar pelo regime constante da presente cláusula.

Cláusula 74.^a

Prémio de chamada

1 — O trabalhador que seja chamado a prestar serviço na fábrica ou em qualquer outro local durante o seu período de descanso diário ou em dia de descanso semanal ou feriado e não faça parte de equipa de prevenção, ou fazendo, não esteja escalado, tem direito a receber:

- a) Prémio de chamada, no valor de uma hora de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 69.^a, conforme o período em que a chamada se verifique;
- b) Pagamento do trabalho efectivamente prestado, com a garantia mínima da retribuição de duas horas de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 69.^a, conforme o período em que a chamada se verifique.

2 — O prémio de chamada não será devido nos casos em que o trabalhador seja avisado com um mínimo de doze horas de antecedência.

Cláusula 75.^a

Subsídio de alimentação

1 — Aos trabalhadores será fornecida uma refeição em espécie por dia de trabalho prestado, nos locais de actividade onde for possível a sua confecção.

2 — As refeições fornecidas em espécie pela Empresa devem ter níveis equivalentes para todos os trabalhadores, seja qual for o local de trabalho, e ser servidas em condições de higiene e conforto.

3 — Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 1425\$ por cada dia de trabalho prestado.

4 — Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior à refeição não terão direito a esta ou ao subsídio respectivo.

5 — Considera-se que os trabalhadores têm direito a uma refeição nos termos dos números anteriores quando prestem trabalho durante quatro horas entre as 0 e as 8 horas.

6 — A Empresa encerrará aos sábados, domingos e feriados os refeitórios e atribuirá, em alternativa, o subsídio previsto nesta cláusula, salvo se os trabalhadores interessados decidirem, por maioria, em contrário.

Cláusula 76.^a

Subsídio de infantário

1 — A Empresa comparticipará nas despesas com a frequência de infantário ou a utilização dos serviços de ama, dentro dos seguintes valores:

Infantário — 9105\$;
Ama — 5930\$.

2 — Não serão consideradas, para efeitos do número anterior, despesas respeitantes a fornecimento de alimentação ou outros serviços, mas apenas a frequência do infantário ou a utilização dos serviços de ama.

3 — Têm direito ao subsídio de infantário as mães e ainda viúvos, divorciados ou separados judicialmente a quem tenha sido atribuído com carácter de exclusividade o poder paternal e que tenham a seu cargo filhos até 6 anos de idade, inclusive, enquanto estes não frequentarem o ensino primário.

4 — O subsídio de infantário não será pago nas férias, sendo nele descontado o valor proporcional ao número de dias completos de ausência do beneficiário.

5 — O direito ao subsídio de infantário cessa logo que o filho perça 7 anos de idade.

Cláusula 77.^a

Subsídio de transporte

1 — A Empresa obriga-se a fornecer transporte gratuito a todos os trabalhadores ao seu serviço, de e para o respectivo local de trabalho, no início e termo do respectivo período normal de trabalho diário, até ao

limite máximo de 20 km, por estrada, para cada lado, salvo regalias superiores já em vigor.

2 — Nos casos em que o número de trabalhadores não justifique o fornecimento de transporte ou não seja possível à Empresa fornecê-lo, será concedido um subsídio ao trabalhador igual ao custo da deslocação em transporte público. Este subsídio não é atribuído para distâncias inferiores a 1 km.

3 — Quando os trabalhadores residam em locais não servidos por transportes públicos ser-lhes-á atribuído um subsídio de valor equivalente àquele que é atribuído para igual distância, nos termos previstos nos números anteriores.

Cláusula 78.^a

Deslocações

1 — O regime das deslocações em serviço é o constante de regulamento interno da Empresa, que faz parte integrante deste acordo.

2 — Nas situações dos trabalhadores cujo serviço implique deslocações habituais e que, com prévia autorização da Empresa, utilizem viatura própria para o efeito têm direito a $0,26 \times P$ por quilómetro percorrido em serviço, em que P representa o preço da gasolina super.

3 — Se a Empresa constituir, em benefício do trabalhador, um seguro automóvel contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, o coeficiente previsto no número anterior será de 0,25.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 79.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 80.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2 — O procedimento disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção for do conhecimento do conselho de administração ou de quem for por este delegado para o exercício da acção disciplinar.

Cláusula 81.^a

Poder disciplinar

1 — A Empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo

com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2 — A Empresa exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

3 — A acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção for a repreensão simples.

Cláusula 82.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracção disciplinar são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

2 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 83.^a

Processo disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar a desenvolver nos termos da lei e dos números seguintes.

2 — A Empresa deverá comunicar a instauração do processo ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical.

3 — Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois trabalhadores por ele escolhidos;
- b) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo ou dos regulamentos internos da Empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de recepção;
- c) Na comunicação da nota de culpa deve o trabalhador ser avisado de que a Empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- d) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias a contar da recepção da nota de culpa;

- e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;
- f) Quando o processo estiver completo, será apresentado à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado;
- g) O conselho de administração ou quem por ele for delegado deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado;
- h) A decisão do processo deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

4 — A falta das formalidades referidas nas alíneas b), f), g) e h) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e a consequente impossibilidade de se aplicar a sanção.

5 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na lei.

6 — Se, no caso do n.º 4, a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem direito a indemnização a determinar nos termos gerais de direito.

7 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

8 — Em caso de suspensão preventiva, a Empresa obriga-se a comunicá-la ao órgão referido na alínea f) do n.º 3 no prazo máximo de cinco dias.

9 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias.

10 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

11 — O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.

12 — Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação prevista na alínea h) do n.º 3.

Cláusula 84.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea e) da cláusula 17.^a deste acordo;

- c) Exercer ou se candidatar a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência ou outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até um ano após o termo do exercício das funções referidas na alínea c), ou após a data de apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a Empresa.

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da Empresa.

Cláusula 85.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a Empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na lei para despedimento nulo, sem prejuízo do direito do trabalhador optar pela reintegração na Empresa, nos termos legais.

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 86.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a Empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 84.^a, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano;
- b) Os mínimos fixados no n.º 3 da cláusula anterior são elevados para o dobro.

2 — Se se tratar de caso previsto no n.º 3 da cláusula 84.^a, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração na Empresa, nos termos legais, a indemnização será o dobro da fixada na lei para despedimento nulo ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até final do período aí fixado, consoante a que for mais elevada.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 87.^a

Direitos especiais do trabalho feminino

1 — São assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

- a) Durante o período de gravidez, e até seis meses após o parto ou aborto clinicamente comprovado, não executar tarefas desaconselhadas por indicação médica, devendo ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição do trabalho;
- b) Cumprir um período de trabalho diário não superior a sete horas, quando em estado de gravidez; no caso de prestação de trabalho normal nocturno, essa redução incidirá obrigatoriamente sobre o período nocturno;
- c) Faltar ao trabalho sem perda de retribuição por motivo de consultas médicas pré-natais devidamente comprovadas, quando em estado de gravidez;
- d) Gozar, por ocasião do parto, uma licença de parto em conformidade com a lei, que poderá ter início um mês antes da data prevista para o parto;
- e) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a mãe, querendo, poderá interromper a licença de parto, desde a data do internamento da criança até à data em que esta tenha alta, retomando-a a partir daí até ao final do período; este direito só pode ser exercido até 12 meses após o parto;
- f) Interromper o trabalho diário por duas horas, repartidas pelo máximo de dois períodos, para prestar assistência aos filhos, até 12 meses após o parto; se a mãe assim o desejar, os períodos referidos nesta alínea podem ser utilizados no início ou antes do termo de cada dia de trabalho;
- g) Suspender o contrato de trabalho, com perda de retribuição, pelo período de seis meses, prorrogáveis por períodos sucessivos de três meses, até ao limite máximo de dois anos, a iniciar no termo da licença de parto prevista na alínea d);
- h) Gozar, pelas trabalhadoras que adoptem crianças com idade inferior a três anos, uma licença de 60 dias a contar do início do processo de adopção. Considera-se início do processo de adopção a data em que a criança é entregue à adoptante pelas entidades competentes;
- i) Utilizar infantários da Empresa, sendo-lhes, na falta destes, atribuído um subsídio nos termos da cláusula 76.^a

2 — O regime de dispensa previsto na alínea f) do número anterior não é acumulável, no mesmo período de trabalho, com qualquer outro previsto neste acordo.

Cláusula 88.^a

Trabalho de menores

1 — Pelo menos uma vez por ano, a Empresa assegurará a inspecção médica dos menores ao seu serviço,

de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é prestado sem prejuízo da saúde e normal desenvolvimento físico e intelectual.

2 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

3 — Aos trabalhadores com idade inferior a 18 anos é proibido:

- a) Prestar trabalho durante o período nocturno;
- b) Executar serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e desenvolvimento físico normal e ocupar postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiente ou sonora e radioactividade.

Cláusula 89.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Aos trabalhadores-estudantes será concedida dispensa de duas horas, sem perda de retribuição, em dia de aulas, quando necessário, para a frequência e preparação destas.

3 — O regime de dispensa previsto no número anterior não é acumulável com qualquer outro regime previsto neste acordo.

4 — Para que os trabalhadores em regime de turnos possam beneficiar do disposto nesta cláusula e na seguinte, a Empresa, sem prejuízo para o funcionamento dos serviços, diligenciará mudá-los para horário compatível com a frequência do curso ou facilitará as trocas de turnos.

5 — A Empresa facilitará, tanto quanto possível, a utilização dos seus transportes nos circuitos e horários existentes.

6 — É considerada falta grave a utilização abusiva das regalias atribuídas nesta cláusula.

Cláusula 90.^a

Outras regalias de trabalhadores-estudantes

1 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula depende do reconhecimento por parte da Empresa do interesse do curso frequentado para a carreira profissional do trabalhador nesta, bem como da verificação das condições de aproveitamento previstas no n.º 2.

2 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula está, ainda, dependente da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Matrícula em todas as disciplinas do ano lectivo do curso frequentado ou no mesmo número de disciplinas, quando em anos sucessivos;
- b) Prova anual de aproveitamento em, pelo menos, dois terços do número de disciplinas do ano

em que se encontrava anteriormente matriculado.

3 — Perdem definitivamente, no curso que frequentam ou noutro que venham a frequentar, as regalias previstas nesta cláusula os trabalhadores que:

- a) Não obtenham aproveitamento em qualquer disciplina por falta de assiduidade;
- b) Permaneçam no mesmo ano lectivo mais de dois anos.

4 — As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:

- a) Reembolso das despesas efectuadas com matrículas e propinas, contra apresentação de documento comprovativo das mesmas, após prova de aproveitamento em, pelo menos, 50% das disciplinas que constituem o ano do curso que se frequenta, e na proporção do aproveitamento tido;
- b) Reembolso, nas condições referidas na alínea anterior, das despesas com material didáctico recomendado, dentro dos limites seguidamente indicados:

Até ao 6.º ano de escolaridade — 9865\$/ano;

Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — 13 050\$/ano;

Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — 17 115\$/ano;

Ensino superior ou equiparado — 31 580\$/ano.

5 — O pagamento das despesas referidas no número anterior será feito pelos valores praticados no ensino público, mediante entrega de comprovativo.

6 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula não gera qualquer obrigação, por parte da Empresa, de atribuição de funções ou categoria de acordo com as novas habilitações, salvo se aquela entender necessário utilizar essas habilitações ao seu serviço. Neste caso, o trabalhador compromete-se a permanecer ao serviço da Empresa por um período mínimo de dois anos.

CAPÍTULO XI

Regalias sociais

Cláusula 91.^a

Regalias sociais

1 — A Empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de regulamento próprio que faz parte integrante deste acordo, as seguintes regalias:

- a) Seguro social;
- b) Complemento de subsídio de doença e acidentes de trabalho;
- c) Subsídio de casamento;
- d) Subsídio especial a deficientes;
- e) Complemento de reforma;
- f) Subsídio de funeral.

2 — O regime global de regalias sociais previsto no número anterior substitui quaisquer outros regimes parciais anteriormente existentes na Empresa, pelo que a

sua aplicação implica e está, por isso, condicionada à renúncia expressa, por parte dos trabalhadores, a esses regimes parciais, ainda que estabelecidos em contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 92.^a

Obrigações da Empresa

1 — A Empresa assegurará aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do número anterior, a Empresa aplicará as medidas necessárias, tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstos na legislação nacional sobre esta matéria.

3 — Para a aplicação das medidas necessárias no campo da segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), a Empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de SHST dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

4 — Para promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da SHST, deve a Empresa assegurar a informação, consulta e participação dos trabalhadores e das suas organizações representativas, assim como dos seus representantes na Empresa.

5 — A Empresa actuará de forma a facilitar e garantir a eleição, funcionamento e organização das actividades dos representantes dos trabalhadores (RT-SHST) e das comissões de higiene e segurança no trabalho (CHST) na Empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior de acordo com a lei.

6 — Aos trabalhadores deve ser dada informação e formação adequada e suficiente em todos os domínios da SHST tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

7 — A Empresa deverá ainda proporcionar condições para que os RT-SHST e os membros das CHST na Empresa possam receber informação e formação adequada, concedendo, para tanto, se necessário, licença sem retribuição.

8 — A Empresa não pode prejudicar, de qualquer forma, os trabalhadores pelas suas actividades na SHST ou em virtude de estes se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, em caso de perigo grave e imediato, ou por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem.

9 — Os encargos financeiros provenientes das actividades da SHST na Empresa deverão ser assegurados na íntegra por esta, nomeadamente as actividades dos representantes dos RT.

Cláusula 93.^a

Obrigações dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições da SHST estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela Empresa.

2 — É obrigação dos trabalhadores zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho.

3 — Os trabalhadores deverão cooperar na Empresa, estabelecimento ou serviço para melhoria do sistema de SHST.

4 — É obrigação dos trabalhadores participarem nas actividades, procurarem a informação e receberem a formação sobre todos os aspectos relacionados com a SHST, assim como comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos RT-SHST, previstos na cláusula 94.^o, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhes afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção.

Cláusula 94.^a

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Os trabalhadores têm direito, nos termos da lei, a eleger e a serem eleitos RT-SHST.

2 — É direito das organizações sindicais participarem e intervirem na Empresa na organização e eleição dos RT-SHST.

3 — A eleição dos RT-SHST será efectuada por todos os trabalhadores, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, podendo concorrer à eleição listas apresentadas pelas organizações sindicais ou subscritas por 20 % dos trabalhadores.

4 — As funções, actividades, direitos e obrigações dos RT-SHST são os decorrentes da legislação específica.

5 — O crédito individual mensal para o exercício de funções de RT-SHST é o previsto na lei.

Cláusula 95.^a

Comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — Com o fim de criar um espaço de diálogo e concertação social ao nível da Empresa, para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, será criada em cada estabelecimento da Empresa uma CHST.

2 — As CHST são comissões de composição numérica variável, paritárias, de representação dos trabalhadores e da Empresa em cada estabelecimento, e com acção exclusiva no interior da Empresa.

3 — São constituídas pelos RT-SHST referidos no artigo anterior, com respeito pelo princípio da propor-

cionalidade e por igual número de representantes da entidade patronal, a indicar por esta.

4 — A composição do número de elementos efectivos e suplentes, as formas de funcionamento e de financiamento, a distribuição de tarefas, o número de reuniões, a localização da sua sede e todos os outros aspectos relacionados com a sua actividade deverão constar de um regulamento interno a acordar entre todos os elementos que compõem a CHST na sua primeira reunião.

5 — O trabalho de membro da CHST não substitui as tarefas decorrentes da acção profissional dos serviços de segurança nem dos RT-SHST previstos na lei.

Cláusula 96.^a

Equipamento de protecção

1 — A atribuição de equipamento de protecção, incluindo vestuário, terá em consideração os riscos existentes nos locais de trabalho e será objecto de regulamentação específica.

2 — Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que não utilize o equipamento de protecção posto à sua disposição ou não cumpra as regras de segurança em vigor.

3 — Para além do disposto no número anterior, o não uso do equipamento de protecção em caso de acidente, tem como consequência a não reparação dos danos causados ao trabalhador, nos termos da lei.

Cláusula 97.^a

Medicina no trabalho

1 — A Empresa organizará e manterá serviços médicos no trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.

2 — Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm, essencialmente, carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3 — São atribuições do médico do trabalho, nomeadamente:

- a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;
- b) Estudo e vigilância dos factores favorecedores de acidentes de trabalho;
- c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;
- d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente das mulheres, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.

4 — Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo

da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

CAPÍTULO XIII

Disposições globais e finais

Cláusula 98.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária formada por seis elementos, dos quais três são representantes da Empresa e representantes das organizações sindicais outorgantes; de entre estes, é obrigatória a presença das organizações sindicais representantes dos interesses em causa.

2 — A comissão paritária tem competência para interpretar as cláusulas do presente acordo de empresa.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como regulamentação do presente acordo de empresa e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

4 — As deliberações deverão constar de acta lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

5 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de 10 dias, constando da convocação a ordem dos trabalhos.

6 — A comissão paritária definirá as regras do seu funcionamento, garantindo-lhe a Empresa os meios de apoio administrativo necessários para o mesmo, sem prejuízo para os serviços.

7 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela Empresa.

Cláusula 99.^a

Convenção globalmente mais favorável

1 — As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis à Empresa, que ficam integralmente revogados. São igualmente revogados todos os regulamentos internos da Empresa elaborados ao abrigo daqueles instrumentos de regulamentação colectiva.

2 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria, grau, nível ou classe, aplicando-se o regime nele previsto a todos os trabalhadores ao serviço da Empresa, mesmo que eles estejam a auferir regalias mais favoráveis, isto sem prejuízo do reconhecimento dos regimes especiais constantes das cláusulas 34.^a, 41.^a, 63.^a, 69.^a e 73.^a

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante. — É o trabalhador que, sob orientação de trabalhador de nível superior, é responsável pela exe-

cução de tarefas predominantemente manuais de carácter auxiliar ou não, pouco complexas.

Ajudante (produção de embalagem). — É o trabalhador que auxilia os operadores de produção de embalagem e, cooperando com eles, executa tarefas e operações simples no âmbito da produção, movimentação e limpezas na sua área de trabalho. Esta função inclui os ajudantes das seguintes máquinas: metralhadora com entrega manual, máquina de encaixar divisórias, máquina semiautomática de fecho, saída da cortadora de abas e saída da escateladora de divisórias. Inclui ainda o alimentador de bocas de desperdício.

Ajudante de cargas e descargas de expedição. — É o trabalhador que assegura a carga e descarga de veículos de transporte. Pode, excepcionalmente, acompanhar o motorista e respectivo ajudante na distribuição.

Ajudante de fiel de armazém. — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém nas suas tarefas, substituindo-o nos seus impedimentos.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras; arruma mercadorias no veículo e auxilia na sua descarga, podendo, eventualmente, fazer a cobrança da mercadoria que entrega.

Amostrista ou maquetista. — É o trabalhador que executa tanto amostras clássicas de caixas de todos os tipos como todas as resultantes de estudos de embalagens especiais e de extras, corta as amostras a partir de desenhos, agrafa-as e cola-as, procede à selecção e arrumação dos diferentes tipos de cartão e colabora na arrumação e limpeza da secção.

Analista de laboratório. — É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades da matéria-prima, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes, a conservação do bom estado e calibração do equipamento de laboratório. Apoiar tecnicamente os postos de controlo fabris.

Analista de laboratório principal. — É o trabalhador que executa análises quantitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial. Pode dirigir e orientar tecnicamente grupos de trabalho no âmbito de ensaios químicos ou físicos inerentes ao controlo do processo.

Analista de laboratório qualificado. — É o analista principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade, com o perfeito conhecimento dos processos e métodos aplicados, bem como do processo industrial que apoia. Pode desempenhar actividades, incluindo chefia de profissionais menos qualificados, no âmbito da sua especialidade e no do estudo do processo.

Analista de sistemas qualificado. — É o trabalhador que, oriundo da categoria profissional de analista de sistemas de 1.^a, com sólida formação na sua área de actividade, assume importantes responsabilidades. Participa na definição e é responsável pela execução de políticas e objectivos na sua área de actividade. Coordena e dirige equipas de trabalho. Dedica-se ao estudo, investigação e solução de sistemas complexos ou especializados, envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns, apresentando soluções tecnicamente avançadas.

Analista de sistemas de 1.^a — É o trabalhador que, além das funções gerais de analista de sistemas (analista de 2.^a), avalia sistemas desenvolvidos e desenhados por outros analistas e recomenda aperfeiçoamentos, podendo ainda dirigir e coordenar equipas de desenvolvimento de sistemas.

Analista de sistemas de 2.^a — É o trabalhador que recolhe e analisa informação com vista ao desenvolvimento e ou modificação de sistemas de processamento de dados. O âmbito da análise inclui a racionalização dos processos administrativos que têm interligação com os sistemas a desenvolver e ou modificar, bem como da organização dos serviços intervenientes. Documenta as conclusões no *dossier* de análise de sistemas. Traduz as necessidades em sistemas lógicos, económicos e executáveis. Prepara conjuntos homogéneos de especificações detalhadas para a programação e respectivos jogos de teste, podendo eventualmente realizar as tarefas mais complexas de programação. Orienta e controla a instalação de sistemas. Pode dirigir e coordenar equipas de manutenção de sistemas.

Arquivista técnico dos graus I e II. — É o trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, cabendo-lhe também organizar e preparar os respectivos processos.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas de natureza administrativa. Opera equipamento de escritório, nomeadamente de tratamento automático de informação (terminais de computadores e microcomputadores), teleimpressoras, telecopiadoras e outros. Pode exercer funções de secretariado e traduzir e retroverter documentos; pode exercer funções próprias de caixa. Quando dos graus IV e V, pode realizar estudos e análises sob a orientação da chefia, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Assistente de vendas. — É o profissional responsável pelo apoio administrativo a todos os intervenientes no processo de vendas, vendedores e clientes, nomeadamente quanto a pedidos de orçamentos, encomendas, reclamações e demais elementos de consulta. Aceita encomendas, dando, posteriormente, o seguimento apropriado.

Assistente técnico de vendas. — É o trabalhador que desenvolve acções técnico-comerciais nas áreas de desenho, amostras de caixas e administrativas. Pode exercer ainda funções de apoio ao técnico de vendas. Exerce eventualmente funções gerais da profissão de desenha-

dor, amostrista ou maquetista. Para além das funções referidas, é solicitado a executar trabalhos mais complexos, no âmbito da sua área profissional, com maior autonomia, considerando o seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão.

Auxiliar administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo necessárias ao funcionamento do escritório, nomeadamente reprodução e transmissão de documentos, serviço de telefonemas de e para o exterior, e envio, preparação, distribuição e entrega de correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo. Recebe, anuncia e presta informações a visitantes, podendo, quando necessário, executar trabalhos de dactilografia e outros afins. Presta serviços correlativos ao funcionamento dos escritórios. Pode efectuar, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos e assegura outro expediente relacionado com os escritórios.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da Empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço que chefia, e na esfera da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas respeitantes aos serviços que chefia. Pode colaborar na definição das políticas inerentes à sua área de actividade e na preparação das respectivas decisões estratégicas.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, sob orientação directa do superior hierárquico, dirige e orienta tecnicamente um grupo de trabalhadores, que pode ser do grau equivalente ao seu, sem ser chefe de equipa da mesma área profissional, desempenhando também tarefas de executante.

Chefe de equipa de máquinas de execução manual. — É o trabalhador que, sob orientação directa do superior hierárquico, dirige e orienta tecnicamente um grupo de trabalhadores que pode ser de grau equivalente ao seu desde que em máquinas de execução manual de trabalhos complementares de embalagem. Esta função inclui as seguintes máquinas: escateladora de divisórias, parafinadora, prensa de recortes sem desmoldagem, agrafadeira de braço, agrafadeira de prato, agrafadeira semiautomática, cortadora de abas, cortadora de placas, escateladora de divisórias, máquina de encaixar divisórias, máquina semiautomática de fecho e metralhadora de entrega manual.

Chefe de equipa de máquinas transformadoras. — É o trabalhador que, sob orientação directa do superior hierárquico, dirige e orienta tecnicamente um grupo de trabalhadores que pode ser de grau equivalente ao seu, englobando trabalhos de máquinas transformadoras não referidas na anterior definição de funções.

Chefe de secção (função industrial ou função administrativa). — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais nos aspectos funcionais e hierárquicos.

Chefe de sector (função industrial ou função administrativa). — É o trabalhador que planifica, coordena e

desenvolve actividades do sector que chefia, assegurando o cumprimento dos programas e objectivos fixados superiormente. Orienta nos aspectos funcionais e hierárquicos os profissionais do sector.

Chefe de serviço. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da Empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas relativas aos serviços que chefia.

Chefe de turno fabril. — É o trabalhador que, sob orientação do superior hierárquico, dirige a equipa de um sector produtivo que trabalha em regime de turnos, procedendo por forma que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É o responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. Nos períodos fora do horário normal substitui o encarregado respectivo.

Condutor de empilhador. — É o trabalhador que conduz e manobra em carro automotor, equipado de plataforma elevadora, «colher», «garfo» ou «garras», para transferir ou empilhar materiais ou produtos; é responsável pela sua manutenção e conservação.

Condutor de máquinas, aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador que conduz guinchos, pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.^a, que conduz quaisquer máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. É responsável pelo acondicionamento dos materiais, bem como pela conservação e manutenção dos veículos que conduz. Se habilitado com a carta de condução profissional, pode exercer funções de motorista.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal, que conduz quaisquer tipos de máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. Controla e coordena equipas polivalentes, que pode chefiar quando necessário. Quando devidamente habilitado e treinado desempenha funções de motorista.

Controlador de fabrico. — É o trabalhador responsável pelo controlo de fabrico de um sector de produção, através de ensaios químicos ou físicos, cujos resultados, que interpreta, vai fornecendo, por forma a efectuar correcções adequadas à obtenção do produto final com as características pretendidas; procede eventualmente

à recolha de amostras, de análise mais complexa, destinadas ao laboratório central; recolhe e regista toda a espécie de elementos para fins estatísticos e de controlo.

Controlador industrial. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção, verificação de características ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra e mercadorias, emitindo e controlando toda a documentação necessária. Elabora elementos para fins estatísticos e de controlo e comunica os desvios encontrados, podendo operar com máquinas de escritório. Pode executar tarefas de âmbito administrativo.

Delegado técnico comercial. — É o profissional que assegura a planificação de uma zona de vendas, de acordo com as directrizes definidas, assumindo a responsabilidade pelo seu cumprimento e assegurando a sua execução. Assegura uma informação, relativa aos clientes, no sentido de garantir uma boa cobrança, desenvolvendo estudos de mercados com vista à definição de estratégias adequadas à melhoria das vendas e à introdução de novos produtos. Equaciona a actuação da concorrência nos aspectos referentes à dimensão e capacidade, organização operacional, estratégias comerciais, produtos, qualidades e preços.

Desenhador de execução do graus II-A, II-B e I. — É o trabalhador que exerce, eventualmente com o apoio de profissionais de desenho mais qualificados, funções gerais da profissão de desenhador numa das áreas seguintes:

- a) Desenho técnico — executa desenhos rigorosos com base em *croquis*, por decalque ou por instruções orais ou escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais, considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenho, a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efectua esboços e levantamento de elementos existentes; executa outros trabalhos, como efectuar legendas;
- b) Desenho gráfico — executa desenhos de artes gráficas, arte final ou publicitária, a partir de esboços ou maquetas que lhe são distribuídas; executa gráficos, quadros, mapas e outras representações simples a partir de indicações e elementos recebidos; executa outros trabalhos, como colorir ou efectuar legendas.

Desenhador de execução (grau principal). — Para além das funções respeitantes aos grupos anteriores, é solicitado a executar trabalhos mais complexos, no âmbito da sua área profissional, com maior autonomia, considerando o seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão. Desenvolve as suas funções em uma ou mais especialidades. Pode coordenar o trabalho, para tarefas bem determinadas, de outros profissionais de grau inferior, constituídos em equipa, que não chefia.

Desenhador maquetista (arte finalista). — (Definição idêntica à de desenhador projectista.)

Desenhador projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos. Pode coordenar grupos de trabalho para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Director de departamento/serviços. — É o trabalhador responsável perante o conselho de administração, ou seus representantes, pela gestão das estruturas funcionais ou operacionais a nível orgânico imediatamente inferior à de director de empresa ou de outro director de hierarquia mais elevada. Participa na definição das políticas, bem como na tomada de decisões estratégicas inerentes à sua área de actividade.

Electricista principal. — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Encarregado. — É o trabalhador que, na sua área profissional, é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respectiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Encarregado fabril I. — É o trabalhador que, na sua área profissional, é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respectiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

Encarregado fabril II. — (Definição idêntica à de encarregado fabril I.)

Encarregado geral fabril I. — É o trabalhador que na sua área profissional colabora na elaboração dos programas de produção e manutenção, assegurando a sua execução. Faz cumprir, no local onde se executam as tarefas, a orientação geral que lhe foi superiormente comunicada, por forma a assegurar, quer o melhor rendimento produtivo das instalações, quer a conservação, reparação e montagem nas áreas da sua responsabilidade específica. Para o exercício da sua actividade terá de resolver problemas de pessoal, problemas de apro-

visionamento e estabelecer ligações ou colaborar com outros serviços.

Encarregado geral fabril II. — (Definição idêntica à de *encarregado geral fabril I.*)

Expedidor. — É o trabalhador que é responsável pelo controlo das expedições em veículos de transporte e pelo carregamento dos mesmos. Substitui o responsável da expedição na sua falta. Pode movimentar viaturas à responsabilidade da Empresa, em toda a área do armazém e cais de carga.

Expedidor principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas no âmbito da área em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de expedidor, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas determinadas, que não chefia.

Expedidor qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de expedidor principal, que, pelo seu grau de experiência e conhecimento, executa tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional. Pode, ainda, sob orientação de um superior hierárquico, coordenar e controlar as tarefas desenvolvidas por trabalhadores da sua área de actividade, que chefia.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que procede às operações de entrada ou saída de mercadorias ou materiais. Identifica e codifica os produtos e procede à rejeição dos que não obedecem aos requisitos contratuais. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respectiva documentação. Encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais. Distribui mercadorias ou materiais pelos sectores utentes e ou clientes da Empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como sobre danos e perdas. Colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que será inserido.

Fiel de armazém de carimbos. — É o trabalho que efectua operações de entrada e saída de equipamento, tendo em atenção o seu estado qualificativo e a concordância entre as normas de impressão e os carimbos. Informa sobre as deficiências encontradas e procede ao controlo da arrumação e limpeza dos mesmos.

Fiel de armazém principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de fiel, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Fiel de armazém qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de fiel de armazém

principal, que executa as tarefas mais especializadas de armazém. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade, que chefia.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informações sobre eventuais anomalias que detecta.

Lubrificador principal. — É o trabalhador de 1.^a, que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Lubrificador qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de lubrificador principal, que executa as tarefas mais especializadas da sua actividade. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade, que chefia.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos dos automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água.

Motorista principal. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de motorista, que, para além de orientar e auxiliar as operações de carga e descarga de mercadorias, assegura o bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

Motorista qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de motorista principal, que, para além de desempenhar as funções inerentes àquela categoria, controla e coordena equipas polivalentes, que pode chefiar quando necessário. Coordena a actividade de conservação e manutenção de viaturas. Quando devidamente habilitado e treinado, conduz máquinas de força motriz no interior das instalações industriais.

Oficial de conservação qualificado. — É o trabalhador oficial metalúrgico ou electricista principal capaz de

desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade, com perfeito conhecimento dos sectores onde trabalha, bem como as instalações e equipamentos das áreas a que presta assistência. Pode desempenhar funções de chefe de equipa, nomeadamente nas paragens técnicas das instalações.

Oficial electricista. — É o trabalhador que executa, modifica, conserva e repara instalações eléctricas de alta e ou baixa tensão, desde que devidamente encartado. Orienta o assentamento de estruturas para suporte de aparelhagem eléctrica. Participa nos ensaios de circuitos, máquinas e aparelhagem, inspeccionando periodicamente o seu funcionamento, com vista a detectar deficiências de instalação e funcionamento. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Oficial metalúrgico principal. — (Definição idêntica à de electricista principal.)

Oficial de pré-montagem. — É o trabalhador que executa a montagem de carimbos em telas para serem aplicadas nas máquinas impressoras. Pode executar outras tarefas no âmbito da confecção e armazenagem de carimbos.

Operador de computador. — É o trabalhador que opera e controla o sistema de computador, prepara o sistema para execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento de acordo com as normas em vigor.

Operador de computador estagiário. — É o trabalhador que desempenha as funções de operador de computador sob a orientação e supervisão de um operador.

Operador de computador principal. — É o operador de computador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas no âmbito da operação de computador, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

Operador de computador qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de operador de computador principal, que executa as tarefas mais especializadas de operações de computadores. O seu trabalho requer maior experiência e conhecimentos. Sob a orientação do superior hierárquico coordena e controla as tarefas de um grupo de operadores de computador, que chefia.

Operador estagiário. — É o trabalhador que estagia para operador depois de terminado o período de aprendizagem.

Operador industrial. — É o trabalhador que, utilizando o equipamento instalado, pode conduzir ou utilizar máquinas ou conjuntos de maquinismos no âmbito da produção de embalagem, optimizando a sua utilização com vista a obter a melhor eficiência. Procede ao controlo de qualidade e quantidade do produto e ritmo de execução, preenchendo mapas de fabrico ou de serviço das máquinas, indicando quantidades produzidas, tempos e anomalias verificadas. Zela pelo

estado geral de conservação do equipamento, colaborando, eventualmente, em trabalhos de manutenção. Esta definição aplica-se aos operadores que operam na área da produção de embalagem, nomeadamente, nas subáreas de produção de cartão canelado e ou transformação.

Operador industrial de fluidos e efluentes (fogueiro). — É o trabalhador que opera com os equipamentos instalados de: produção de vapor e respectiva rede de distribuição, alimentação, tratamento e distribuição de águas; central de ar comprimido e rede de distribuição; estação de tratamento de efluentes industriais, optimizando a sua utilização com vista a obter a melhor eficiência. Assegura a lubrificação dos equipamentos dos sectores em que trabalha e colabora em trabalhos de manutenção e conservação. Procede ao controlo e registo dos parâmetros operacionais da central de vapor e da ETARI, sendo responsável por alguns e colaborando na manutenção dos restantes.

Operador de produção de embalagem de 1.^a — É o trabalhador qualificado com formação técnica e específica e experiência profissional que lhe permitam supervisionar e conduzir máquinas ou conjuntos de maquinismos de tecnologia elevada no âmbito da produção de embalagem. Procede ao controlo de qualidade e quantidade do produto e ritmo de execução, preenchendo mapas de fabrico ou de serviço das máquinas, indicando quantidades produzidas, tempos e anomalias verificadas. Zela pelo estado geral de conservação do equipamento, colaborando, eventualmente, em trabalhos de manutenção. Esta função inclui a responsabilidade de condução das seguintes máquinas: escatadora-impressora, máquina integrada, prensa de recortes com desmoldagem e impressão, prensa rotativa com impressão, controlo de formatos, simples face/caneladora e dobradora-coladora para caixas especiais.

Operador de produção de embalagem de 2.^a — É o trabalhador qualificado responsável pela condução de máquinas de tecnologia inferior às adstritas ao operador de 1.^a, executando, contudo, as mesmas tarefas de informação, controlo e conservação; coadjuva-o, sempre que as necessidades de serviço o exijam, substituindo-o nos seus impedimentos. Esta função inclui a responsabilidade de condução das seguintes máquinas: agrafadeira automática, dobradora-encoladeira, encoladeira, máquina automática de fecho, prensa de recortes com desmoldagem, vincadeira, prensa, triturador de desperdício, máquina automática de cintar *palletes* e parafinadora, é ainda o primeiro-ajudante da escatadora-impressora, máquina integrada e prensa rotativa com impressão e da dobradora-coladora para caixas especiais.

Operador de produção de embalagem de 3.^a — É o trabalhador responsável pela condução de máquinas pouco complexas, assegurando a sua regulação e alimentação. Procede ao controlo qualitativo e quantitativo da produção, recolhendo elementos informativos quanto a quantidades produzidas, tempos e anomalias verificados. Assegura a limpeza do equipamento e das instalações. Coadjuva o operador de 2.^a sempre que as necessidades de serviço o exijam, substituindo-o nos seus impedimentos. Esta função inclui a responsabilidade de condução das seguintes máquinas: escatadora de divi-

sórias, prensa de recortes sem desmoldagem, saída automática da máquina de canelar, cortadora de abas e metralhadora de entrega automática, corte e vinco; é ainda o primeiro-ajudante da agraphadeira automática, máquina automática de fecho, prensa de recortes com desmoldagem; inclui também o ajudante de operador de dobradora-encoladeira e preparador de colante. Inclui ainda a responsabilidade pela condução das seguintes máquinas: agraphadeira de braço, agraphadeira de prato, agraphadeira semiautomática, cortadora de placas, escateladora de divisórias, máquina de encaixar divisórias, máquina semiautomática de fecho, metralhadora de entrega manual, prensa de desperdícios automática e triturador de desperdícios; é ainda o segundo-ajudante de escateladora-impressora, máquina integrada, prensa rotativa com impressão, agraphadeira automática, máquina automática de fecho, prensa de recortes com desmoldagem, dobradora-encoladeira, dobradora-coladora para caixas especiais; inclui também o primeiro-ajudante da prensa de recortes sem desmoldagem, o ajudante da parafinadora e o preparador de cantoneiras.

Operador de produção de embalagem principal. — É o trabalhador altamente qualificado que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que lhe permite exercer com ampla autonomia quaisquer funções de operador, podendo coordenar trabalhos de outros profissionais de qualificação inferior em equipas para tarefas bem determinadas, que não chefia. Pode conduzir quaisquer equipamentos, nomeadamente os adstritos ao operador de produção de 1.^a

Operador de produção de embalagem qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de operador de produção de embalagem principal, que executa sobretudo as tarefas mais especializadas e as que requerem maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores, que chefia.

Planificador. — É o trabalhador que colabora com o seu superior hierárquico directo na definição dos programas de conservação. Procede à utilização dos vários quadros de planeamento e faz o acompanhamento da execução dos mesmos. Prepara elementos estatísticos e documentais necessários à actualização das políticas de planeamento.

Planificador auxiliar. — É o trabalhador que colabora na actualização dos vários quadros de planeamento. Colabora com o planificador na verificação da disponibilidade dos meios necessários aos trabalhos, emite toda a documentação necessária à sua realização e colabora na recolha de elementos que permitam a obtenção de dados estatísticos para a actualização das políticas de planeamento.

Planificador principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução de tarefas mais complexas no âmbito da planificação. Colabora com o preparador de trabalho na preparação de trabalhos menos qualificados.

Planificador qualificado. — É o trabalhador que, oriundo da categoria profissional de planificador prin-

cipal, executa as tarefas mais qualificadas no âmbito da sua área de actividade. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico, pode chefiar, coordenando e controlando tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade. Colabora com o preparador de trabalho na preparação de trabalhos de maior qualificação.

Praticante (metalúrgico e mecânico). — É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva nos trabalhos e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

Pré-oficial (electricista do 1.º ou 2.º ano). — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador de laboratório. — É o trabalhador que procede à recolha, escolha e preparação de amostras a analisar: colabora na execução de experiências, ensaios químicos ou físicos, sob a orientação de um analista, desempenhando também tarefas simples e acessórias, nomeadamente as de conservação e limpeza do equipamento.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que desenvolve um conjunto de acções tendentes à correcta definição da utilização de métodos e processos, meios humanos e materiais, por forma a minimizar o tempo de imobilização dos equipamentos e melhorar a qualidade dos trabalhos. Estuda os equipamentos, por forma a definir as operações a efectuar, bem como a periodicidade, com vista a garantir o bom funcionamento dos mesmos. Estabelece fichas de diagnóstico para pesquisa de avarias e reparações standardizadas. Estabelece métodos e processos de trabalho e estima necessidades de mão-de-obra para o realizar (em quantidade e qualidade). Afecta aos trabalhos a realizar materiais específicos, sobressalentes e ferramentas especiais. Faz o acompanhamento da evolução do estado dos equipamentos e do desenvolvimento dos trabalhos preparados, introduzindo, sempre que necessário, as alterações convenientes. Decide sobre o que deverá ser preparado e qual o respectivo grau de detalhe. Colabora no cálculo de custos de conservação. Elabora as listas de sobressalentes por equipamento e colabora na sua recepção.

Preparador de trabalho auxiliar. — É o trabalhador que vela pela permanente existência em armazém dos sobressalentes e dos materiais necessários, de acordo com as especificações definidas, através de um controlo sistemático de consumos e dos conhecimentos dos parâmetros de gestão. Assegura a existência em armazém de todos os sobressalentes e materiais indicados nas listas para cada equipamento e colabora com o fiel de armazém na identificação, especificação e codificação dos sobressalentes e materiais. Em colaboração com os preparadores de trabalho, procede ao cálculo dos parâmetros da gestão, tendo em conta a importância do equipamento, prazo de entrega e origem dos fornecedores. Mantém-se ao corrente dos processos de aquisição de materiais e sobressalentes e assegura-se de que as requisições efectuadas apresentam as características requeridas. Informa os preparadores e planificadores da chegada de materiais e sobressalentes que não havia em stock. Procede à análise periódica do ficheiro de sobressalentes e informa superiormente sobre consumos anormais de materiais ou sobressalentes. Colabora com o

preparador nas preparações dos trabalhos menos qualificados.

Preparador de trabalho principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que lhe permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da preparação do trabalho. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de preparação bem determinados.

Preparador de trabalho qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de preparador de trabalho principal, que assegura a execução, coordenação e chefia de trabalhos de preparação que envolvam, simultaneamente, as actividades de mecânica e electricidade.

Programador de aplicações. — É o trabalhador que desenvolve logicamente, codifica, prepara os dados para teste, testa e corrige os programas, com base nas especificações transmitidas de acordo com as normas em vigor. Documenta adequadamente o trabalho produzido.

Programador de aplicações estagiário. — É o trabalhador que desempenha as funções de programador de aplicações sob a supervisão de um programador.

Programador de aplicações principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da programação e análise orgânica de aplicações informáticas. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de análise e orgânica e programação bem determinados.

Programador de aplicações qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria de programador de aplicações principal, capaz de desempenhar indistintamente as tarefas mais complexas no âmbito da programação e análise orgânica de aplicações informáticas. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas que chefia.

Promotor de vendas. — É o assistente de vendas que efectua vendas e assegura todos os contactos com os clientes.

Secretário(a) de direcção ou administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da Empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas de reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras, e redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples

de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Técnico administrativo industrial. — É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalho.

Técnico analista de laboratório. — É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos, com vista a determinar e a controlar a composição dos produtos ou matérias-primas, respectivas propriedades e utilizações possíveis. Compila e prepara elementos necessários à utilização das análises e ensaios, fazendo o processamento dos resultados obtidos, executando cálculos técnicos. Recolhe amostras apoiando tecnicamente os postos de controlo fabris. Quando dos graus IV e V, colabora na elaboração de estudos de processo acompanhando experiências a nível fabril. Realiza experiências laboratoriais complementares das experiências fabris ou integradas em estudos processuais de índole laboratorial. Pode coordenar o serviço de outros profissionais, que poderá chefiar quando dos graus IV e V.

Técnico de conservação eléctrica. — É o oficial de conservação eléctrica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade: oficial electricista (baixa e alta tensão, bobinador e auto); técnico de electrónica; técnico de instrumentação (electrónica e pneumática), e técnico de telecomunicações. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas que poderá chefiar, quando especializado ou principal.

Técnico de conservação mecânica. — É o oficial de conservação mecânica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade, assegurando, sempre que necessário, funções de lubrificação: serralheiro (mecânico, civil ou plásticos); soldador; rectificador, torneiro, fresador; mecânico auto, e técnico de óleo-hidráulica. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas que poderá chefiar, quando especializado ou principal.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias em aparelhagem electrónica industrial e de controlo analítico, na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especializações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

Técnico especialista de electrónica. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito

da sua especialidade. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos bem determinados.

Técnico de manutenção. — É o trabalhador que desenvolve acções de manutenção nas áreas eléctrica, electrónica, instrumentação, mecânica, óleo-hidráulica e telecomunicações. Executa peças, faz montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, detecção e reparação de avarias, conservação de equipamentos eléctricos, electrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos e plásticos. Guia-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas e utiliza máquinas, ferramentas e outros aparelhos adequados ao seu trabalho. Sempre que necessário, colabora com os trabalhos da produção, assegura funções de lubrificação, montagem de acessos, isolamentos e a limpeza após a execução dos trabalhos. De acordo com a sua formação/especialização, desempenha, indistintamente, várias funções consoante o seu nível de responsabilidade. Assim:

Manutenção eléctrica/instrumentação:

Electricidade (alta tensão e baixa tensão);
Electrónica;
Instrumentação (electrónica e pneumática);
Telecomunicações;

Manutenção mecânica:

Serralharia (mecânica, civil e plásticos);
Soldadura;
Máquinas e ferramentas;
Mecânica de viaturas;
Óleo-hidráulica.

Quando necessário, coordena ou chefia equipas pluridisciplinares.

Técnico principal de electrónica. — É o trabalhador que concebe, estuda, instala, utiliza, substitui e conserva sistemas, equipamentos e aparelhagens no âmbito da sua especialização. Pode chefiar outros profissionais de qualificação inferior.

Técnico superior dos graus I e II. — É o trabalhador que exerce funções menos qualificadas da sua especialidade. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

- a) De uma forma geral, presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade dentro da Empresa, actuando segundo instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informações e instruções complementares, utiliza os elementos de consulta conhecidos e experiências disponíveis na Empresa ou a ela acessíveis;
- b) Quando do grau II, poderá coordenar e orientar trabalhadores de qualificação inferior à sua ou realizar estudos e proceder à análise dos respectivos resultados;
- c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos terão uma amplitude e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhe-ão claramente delimitados, do ponto de

vista de eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da empresa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

Técnico superior do grau III. — É o trabalhador cuja formação de base se alargou e consolidou através do exercício de actividade profissional relevante durante um período limite de tempo. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Toma decisões autónomas e actua por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;
- b) Pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores ou actuar como assistente de profissionais mais qualificados na chefia de estruturas de maior dimensão, desde que na mesma não se incluam profissionais de qualificação superior à sua;
- c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos implicam capacidade técnica evolutiva e ou envolvem a coordenação de factores ou actividades diversificadas no âmbito do seu próprio domínio de actividade;
- d) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes de decisão quando tenham implicações potencialmente importantes a nível das políticas gerais e sectoriais da Empresa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu exterior.

Técnico superior do grau IV. — É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas para além da correspondente à sua formação base. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da Empresa. Fundamenta propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;
- b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da Empresa desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;
- c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de solu-

ções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores ou actividades de tipo de natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria Empresa.

Técnico superior do grau v. — É o trabalhador detentor de sólida formação num campo de actividade especializado, complexo e importante para o funcionamento ou economia da Empresa e também aquele cuja formação e currículo profissional lhe permitem assumir importantes responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da actividade empresarial. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

- a) Dispõe de ampla autonomia de julgamento e iniciativa no quadro das políticas e objectivos da(s) respectiva(s) área(s) de actividade da Empresa em cuja definição participa e por cuja execução é responsável;
- b) Como gestor, chefia, coordena e controla um conjunto complexo de unidades estruturais, cuja actividade tem incidência sensível no funcionamento, posição externa e resultados da Empresa, podendo participar na definição das suas políticas gerais, incluindo política salarial;
- c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns. Apresenta soluções tecnicamente avançadas e valiosas do ponto de vista económico-estratégico da Empresa.

Técnico superior do grau vi. — É o trabalhador que, pela sua formação, currículo profissional e capacidade pessoal, atingiu, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de actividade dentro da Empresa, as mais elevadas responsabilidades e grau de autonomia. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe do máximo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionados pela observância das políticas gerais da Empresa em cuja definição vivamente participa e pela acção dos corpos gerentes ou dos seus representantes exclusivos;
- b) Como gestor, chefia, coordena e controla a actividade de múltiplas unidades estruturais da Empresa numa das suas grandes áreas de gestão, ou em várias delas, tomando decisões fundamentais de carácter estratégico com implicações directas e importantes no funcionamento, posição exterior e resultados da Empresa;
- c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de questões complexas altamente especializadas ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções originais de elevado alcance técnico, económico ou estratégico.

Telefonista. — É o trabalhador que se ocupa das ligações telefónicas. Responde, se necessário, a pedidos de informação telefónica. Quando necessário, executa,

complementarmente, trabalhos de dactilografia ou outros afins.

Telefonista-recepcionista. — É o trabalhador que, além de ter a seu cargo o serviço de telefonemas de e para o exterior, recebe, anuncia e informa os visitantes. Quando necessário, executa, complementarmente, trabalhos de dactilografia ou outros afins.

Tirocinante. — É o trabalhador que coadjuva os profissionais das categorias superiores e faz tirocínio para o ingresso nas categorias respectivas.

Tirocinante de desenho. — É o trabalhador que, ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso na categoria imediatamente superior. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos específicos, executa trabalhos simples de desenho, coadjuvando os profissionais de desenho mais qualificados.

Vendedor técnico. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, promove e vende, por conta da Empresa, mercadorias que exigem conhecimentos especiais. Auxilia o cliente a efectuar a escolha, evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto e salientando as características de ordem técnica; enuncia o preço e condições de pagamento. Faz relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Colabora na realização de estudos de mercado e assegura informação sobre as condições do mercado onde actua. Aprecia reclamações.

ANEXO II

Condições específicas

Princípios gerais sobre carreiras profissionais de progressão não automática e avaliação de desempenho

1 — As carreiras profissionais criadas ou a criar pela Empresa para os grupos profissionais não abrangidos pelas carreiras automáticas previstas neste anexo deverão, em princípio, obedecer às seguintes regras básicas, sem prejuízo de situações que justifiquem tratamento diferente, nomeadamente as já regulamentadas pelo presente acordo.

1.1 — São condições necessárias à progressão na carreira profissional:

- a) A permanência mínima de três e máxima de cinco anos na categoria inferior;
- b) A obtenção de mérito profissional em processo de avaliação de desempenho;
- c) Capacidade para desempenhar as tarefas ou assumir as responsabilidades correspondentes às novas funções/nível de carreira.

1.2 — O acesso nas carreiras poderá prever condições de formação básica e formação profissional, mediante frequência, com aproveitamento, das acções de formação adequadas.

2 — Os profissionais em aprendizagem ascenderão automaticamente ao primeiro nível da respectiva carreira, não podendo a permanência em cada nível de aprendizagem ter duração superior a um ano.

3 — A avaliação de desempenho instituída na Empresa é um sistema de notação profissional que consiste na recolha contínua de informação sobre a actua-

lização profissional do avaliado durante o período a que a avaliação se reporta.

3.1 — A avaliação terá periodicidade anual e abrangerá todos os trabalhadores da Empresa, sendo realizada, em princípio, no 1.º trimestre de cada ano.

3.2 — A avaliação será realizada pela hierarquia que enquadra o trabalhador, sendo o processo sustentado em manual de avaliação, previamente divulgado, do qual constarão os critérios e factores de avaliação.

3.3 — Os resultados da avaliação serão sempre comunicados ao trabalhador pela hierarquia competente.

3.4 — Os processos de avaliação deverão prever obrigatoriamente mecanismos de reclamação, nomeadamente instâncias e prazos de recurso, sendo garantido a cada trabalhador o acesso aos elementos que serviram de base à avaliação.

Condições únicas de promoção na carreira profissional

1 — Os trabalhadores com mais de três anos nas categorias profissionais abaixo indicadas, excepto aquelas indicadas com menor tempo de permanência, poderão ascender à categoria imediatamente superior após aprovação em avaliação de mérito profissional.

2 — A pedido dos profissionais que preencham as condições mínimas acima estabelecidas, poderão ser realizadas provas profissionais complementares da avaliação referida.

3 — A aprovação nestas provas não constitui por si só condição de promoção, sendo, contudo, indicação relevante para a avaliação realizada.

4 — As provas deverão ser realizadas nos meses de Maio/Junho e Novembro/Dezembro de cada ano, devendo os pedidos ser formulados até ao fim dos meses de Fevereiro e Agosto, respectivamente.

5 — Se, por motivos devidamente justificados, o trabalhador não puder comparecer à prova profissional já marcada, esta transitará para a época de provas imediata.

6 — Na impossibilidade por parte da Empresa de realizar as provas profissionais na época determinada pelo pedido de inscrição do trabalhador, estas serão realizadas no período seguinte, produzindo efeitos a eventual promoção 30 dias após o último dia da época em que se deveria ter realizado a prova.

7 — As eventuais promoções decorrentes da avaliação de mérito, complementada com provas profissionais, produzirão efeitos 30 dias após a realização da respectiva prova.

8 — Cada candidato só poderá ser submetido a provas com o intervalo mínimo de dois anos, contados a partir da data da realização da prova.

9 — Incluem-se neste regime as seguintes categorias profissionais:

Analista de 1.ª;
Analista principal;
Controlador industrial de 1.ª;
Controlador industrial de 2.ª;

Desenhador de execução do grau I;

Fiel de 1.ª;

Fiel principal;

Oficial electricista de 1.ª;

Oficial electricista principal;

Oficial metalúrgico de 1.ª;

Oficial metalúrgico principal;

Operador de equipamento de gravação de carimbos especializado;

Operador de equipamento de gravação de carimbos de 1.ª;

Planificador auxiliar (dois anos);

Preparador de trabalho auxiliar (dois anos);

Preparador de trabalho dos graus I e II (mecânica eléctrica).

A) Ajudante e ajudante de embalagem

1 — Os ajudantes e os ajudantes de embalagem com mais de três anos de exercício de função e mérito no seu desempenho poderão ascender ao grupo de enquadramento imediatamente superior.

2 — Os ajudantes de embalagem que cumpram os pressupostos acima estabelecidos e que demonstrem reconhecidas qualificações e potencialidades para operadores de embalagem poderão ter acesso ao respectivo plano de carreira pelo seu primeiro nível.

B) Assistente administrativo

I — Admissão

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades administrativas.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

a) Idade mínima — a exigida na lei;

b) Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira

5 — O plano de carreira de assistente administrativo compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Grupos de enquadramento	Níveis/categorias	Tempos mínimos (anos)
7	Assistente administrativo do grau V	—
8	Assistente administrativo do grau IV	5
9	Assistente administrativo do grau III	3
10	Assistente administrativo do grau II	3
11	Assistente administrativo do grau I	2
12	Assistente administrativo estagiário do 2.º ano	1
13	Assistente administrativo estagiário do 1.º ano	1

Os profissionais que não possuam as habilitações escolares definidas no n.º 2 poderão progredir para os graus IV e V com o 9.º ano de escolaridade e um mínimo de 10 anos de experiência profissional na actividade; para os restantes graus desde que com o 6.º ano de escolaridade possuam o mínimo de 10 anos de experiência profissional na actividade.

IV — Densidades

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos graus IV e V, observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau V — 25 %;
Graus IV e V — 50 %.

C) Assistente técnico de vendas

I — Admissão

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades técnicas de vendas.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira

5 — O plano da carreira de assistente técnico de vendas compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Grupos de enquadramento	Níveis/categorias	Tempos mínimos (anos)
7	Assistente técnico de vendas do grau V	—
8	Assistente técnico de vendas do grau IV	5
9	Assistente técnico de vendas do grau III	3
10	Assistente técnico de vendas do grau II	3
11	Assistente técnico de vendas do grau I	2
12	Assistente técnico de vendas estagiário do 2.º ano	1
13	Assistente técnico de vendas estagiário do 1.º ano	1

Os profissionais que não possuam as habilitações escolares definidas no n.º 2 poderão progredir para os graus IV e V com o 9.º ano de escolaridade e um mínimo de 10 anos de experiência profissional na actividade; para os restantes graus desde que com o 6.º ano de escolaridade possuam o mínimo de 10 anos de experiência profissional na actividade.

IV — Densidades

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos graus IV e V observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau V — 25 %;
Grau IV e V — 50 %.

D) Fiel de armazém

I — Admissão

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades de aprovisionamento.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Progressão na carreira

3 — O plano da carreira de fiel de armazém compreende quatro níveis de progressão.

4 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos níveis principal e qualificado as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;
Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Grupos de enquadramento	Níveis/categorias	Tempos mínimos (anos)
9	Fiel de armazém qualificado	—
10	Fiel de armazém principal	5
11	Fiel de armazém de 1. ^a	3
12	Fiel de armazém de 2. ^a	3

Os profissionais que não possuam as habilitações escolares definidas no n.º 2 poderão progredir para os níveis principal e qualificado com o 9.º ano de escolaridade e um mínimo de 10 anos de experiência profissional na actividade; para os restantes níveis desde que com o 6.º ano de escolaridade possuam o mínimo de 10 anos de experiência profissional na actividade.

III — Densidades

5 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos níveis principal e qualificado observar-se-á o seguinte esquema de densidades mínimas face ao total do efectivo na carreira:

Qualificado — 25 %;
Principal e qualificado — 50 %.

E) Operador industrial

I — Admissão

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades de produção de embalagem.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de um ano.

III — Progressão na carreira

5 — O plano da carreira de operador industrial compreende seis níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos níveis principal e qualificado as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Desempenhar duas ou três funções da sua área de actividade referidas na descrição de funções. Para os níveis de principal e qualificado é exigido o desempenho de todas as funções da sua área de actividade;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Grupos de enquadramento	Níveis/categorias	Tempos mínimos (anos)
8	Operador industrial qualificado . . .	—
9	Operador industrial principal	5
10	Operador industrial de 1. ^a	3
11	Operador industrial de 2. ^a	3
12	Operador industrial de 3. ^a	3
13	Operador industrial estagiário	1

Os profissionais que não possuam as habilitações escolares definidas no n.º 2 poderão progredir para os níveis principal e qualificado com o 9.º ano de escolaridade e um mínimo de 10 anos de experiência profissional na actividade; para os restantes níveis desde que com o 6.º ano de escolaridade possuam o mínimo de 10 anos de experiência profissional na actividade.

IV — Densidades

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos níveis de principal e qualificado observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Qualificado — 25 %;
Principal e qualificado — 50 %.

F) Operador industrial de fluidos e efluentes (fogueiro)

I — Admissão

1 — Para além das condições fixadas na regulamentação da profissão de fogueiro, as condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio

2 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

3 — O estágio terá a duração máxima de um ano.

III — Condições específicas e únicas dos trabalhadores

4 — Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à operação de caldeiras convencionais, quando localizadas no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigo.

sidade de trabalho, designadamente nos aspectos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de:

Pressões normais;
Vibrações;
Radiações térmicas;
Mudanças térmicas intermitentes;
Ausência de iluminação solar.

5 — Nestes termos e em virtude das características muito especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

- O prémio será atribuído por cada hora efectiva de trabalho aos trabalhadores directa e permanentemente envolvidos na condução de caldeiras e equipamentos auxiliares, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras e abrange a seguinte categoria profissional: operador industrial de fluidos e efluentes (fogueiro);
- O prémio terá o valor horário de 99\$ e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mês;
- O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

IV — Progressão na carreira

6 — O plano da carreira de operador industrial de fluidos e efluentes (fogueiro) compreende quatro níveis de progressão.

7 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos níveis principal e qualificado as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Desempenhar duas ou três funções da sua área de actividade referidas na descrição de funções. Para os níveis de principal e qualificado é exigido o desempenho de todas as funções da sua área de actividade;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Grupos de enquadramento	Níveis/categorias	Tempos mínimos (anos)
8	Operador industrial de fluidos e efluentes (fogueiro) qualificado	—
9	Operador industrial de fluidos e efluentes (fogueiro) principal . . .	5
10	Operador industrial de fluidos e efluentes (fogueiro) de 1.ª	3
11	Operador industrial de fluidos e efluentes (fogueiro) de 2.ª	3

Os profissionais que não possuam as habilitações escolares definidas no n.º 2 poderão progredir

para os níveis principal e qualificado com o 9.º ano de escolaridade e um mínimo de 10 anos de experiência profissional na actividade; para os restantes níveis desde que com o 6.º ano de escolaridade possuam o mínimo de 10 anos de experiência profissional na actividade.

V — Densidades

8 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos níveis de principal e qualificado observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Qualificado — 25 %;
Principal e qualificado — 50 %.

G) Técnico administrativo/industrial

I — Admissão e período experimental

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, projecto, processo, produção, conservação, administração, comercial, recursos humanos, organização e informática.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, via profissionalizante, sendo condição preferencial para a admissão o nível de bacharelato.

3 — O período experimental destes profissionais é o previsto neste acordo.

II — Progressão na carreira

4 — Consideram-se quatro níveis de responsabilidade e de enquadramento nesta categoria profissional.

5 — O acesso aos quatro níveis de responsabilidade dependerá, tendo por base os respectivos perfis de caracterização, da existência cumulativa das seguintes condições:

Mérito profissional no desempenho da função;
Potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

H) Técnico analista de laboratório

I — Admissão

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades laboratoriais.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira

5 — O plano de carreira de técnico analista de laboratório compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Grupos de enquadramento	Níveis/categorias	Tempos mínimos (anos)
7	Técnico analista de laboratório do grau V	—
8	Técnico analista de laboratório do grau IV	5
9	Técnico analista de laboratório do grau III	3
10	Técnico analista de laboratório do grau II	3
11	Técnico analista de laboratório do grau I	2
12	Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano	1
13	Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano	1

Os profissionais que não possuam as habilitações escolares definidas no n.º 2 poderão progredir para os graus IV e V com o 9.º ano de escolaridade e um mínimo de 10 anos de experiência profissional na actividade; para os restantes graus desde que com o 6.º ano de escolaridade possuam o mínimo de 10 anos de experiência profissional na actividade.

IV — Densidades

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos graus IV e V observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau V — 25 %;

Graus IV e V — 50 %.

D) Técnico de manutenção

I — Admissão

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização na actividade de manutenção mecânica e ou eléctrica.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

a) Idade mínima — a exigida na lei;

b) Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira

5 — O plano de carreira de técnico de manutenção compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Desempenhar duas ou três especialidades referidas na definição de funções de acordo com a sua área de actividade. Para os graus IV e V é exigido o desempenho de três especialidades;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Grupos de enquadramento	Níveis/categorias	Tempos mínimos (anos)
7	Técnico de manutenção do grau V	—
8	Técnico de manutenção do grau IV	5
9	Técnico de manutenção do grau III	3
10	Técnico de manutenção do grau II	3
11	Técnico de manutenção do grau I	2
12	Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano	1
13	Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano	1

Os profissionais que não possuam as habilitações escolares definidas no n.º 2 poderão progredir para os graus IV e V com o 9.º ano de escolaridade e um mínimo de 10 anos de experiência profissional na actividade; para os restantes graus desde que com o 6.º ano de escolaridade possuam o mínimo de 10 anos de experiência profissional na actividade.

IV — Densidades

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos graus IV e V observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau V — 25 %;

Graus IV e V — 50 %.

8 — Os técnicos de manutenção da actividade eléctrica/instrumentação terão sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.

9 — Estes trabalhadores podem também recusar obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado.

10 — Sempre que, no exercício da sua profissão, estes trabalhadores corram riscos de electrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.

11 — Os técnicos de manutenção da actividade eléctrica/instrumentação obrigam-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na Empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

J) Técnicos de conservação mecânica e eléctrica

I — Integração na carreira

1 — Os planos de carreira de técnicos de conservação mecânica e eléctrica compreendem quatro níveis de progressão.

2 — A integração na carreira far-se-á pelo nível de enquadramento imediatamente superior ao que o trabalhador possui, dependendo das habilitações escolares, experiência e mérito profissional.

3 — Desta integração não poderá resultar a ascensão para mais do que o nível de enquadramento imediatamente superior.

4 — É condição necessária para a integração na carreira o desempenho de duas das funções referidas na definição de funções de cada uma das categorias profissionais.

5 — Os tempos mínimos de experiência profissional exigidos para a integração dependem das habilitações escolares e são os seguintes:

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)	9.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)
Mecânica/eléctrica		
Técnico principal	12	10
Técnico especializado	9	8
Técnico de 1. ^a	6	5
Técnico de 2. ^a	3	2

II — Progressão na carreira

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa da verificação de mérito profissional no desempenho da função, potencial para desempenho de funções superiores e do cumprimento dos tempos míni-

mos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)	9.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)
Mecânica/eléctrica		
Técnico principal	—	—
Técnico especializado	4	3
Técnico de 1. ^a	4	3
Técnico de 2. ^a	3	2

III — Densidades

7 — O número de profissionais que poderá integrar cada um dos planos de carreira não deverá exceder a percentagem de 15% do efectivo existente para estas áreas de actividade.

K) Técnico superior

I — Admissão e período experimental

1 — Neste grupo estão integrados os profissionais de formação académica superior, licenciatura, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, nomeadamente universidades e institutos superiores.

2 — Na admissão dos trabalhadores integrados neste grupo será sempre exigido diploma ou documento equivalente e carteira profissional, quando exigido por lei.

3 — O período experimental destes trabalhadores é o previsto neste acordo.

II — Progressão na carreira

4 — O plano de carreira de técnico superior compreende seis níveis de responsabilidade e enquadramento.

5 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Mérito profissional no desempenho da função;
Potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

6 — O técnico superior do grau I poderá passar ao grau II após um ano de permanência naquela categoria.

III — Funções

7 — As funções destes profissionais serão as correspondentes aos diversos níveis.

8 — Enquadram-se neste grupo de técnicos superiores os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, engenharia, economia/finanças, jurídica, recursos humanos, organização, informática e comercial.

L) Trabalhadores analistas

I — Admissão

1 — As condições mínimas de admissão de trabalhadores analistas de laboratório são:

- a) Idade mínima — 18 anos;
- b) Habilitações mínimas — curso secundário adequado.

II — Promoções e acessos

2 — O analista de 2.^a ingressará na classe imediatamente superior após três anos na categoria, desde que possua as habilitações mínimas acima previstas.

3 — Os preparadores de laboratório que possuam ou venham a possuir o curso secundário adequado acima previsto ingressarão, após quatro meses de estágio, na categoria profissional de analista de 2.^a, continuando a assegurar as funções próprias de preparador de laboratório.

M) Trabalhadores electricistas

I — Admissão

1 — A carreira dos profissionais electricistas inicia-se pela categoria de pré-oficial.

2 — As condições de admissão de trabalhadores electricistas são:

- a) Idade mínima — a exigida na lei;
- b) Habilitações mínimas — as exigidas por lei.

3 — Só poderão ser admitidos ao serviço da Empresa os oficiais electricistas que sejam portadores da respectiva carteira profissional devidamente legalizada.

II — Promoções e acessos

4 — Os pré-oficiais serão promovidos após dois períodos de um ano.

5 — a) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.^o ano os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso de industrial electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.^o grau de torpedeiro electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica.

b) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.^o ano os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra.

6 — Os oficiais de 2.^a serão promovidos à categoria de oficial de 1.^a após dois anos de permanência naquela categoria.

III — Densidade e dotações mínimas

7 — O número de pré-oficiais não poderá ser superior ao número de oficiais.

8 — Havendo ao serviço 5 oficiais, 1 será classificado como encarregado. Se houver 15 oficiais, haverá 2 encarregados. Se o número de oficiais for superior a 15, haverá mais 1 encarregado por cada grupo de 15.

IV — Deontologia profissional

9 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.

10 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro técnico do ramo electrotécnico.

11 — Sempre que no exercício da sua profissão de electricista o trabalhador corra riscos de electrocussão, não pode trabalhar sem ser acompanhado por outro oficial.

N) Trabalhadores metalúrgicos

I — Admissão

1 — A carreira dos profissionais metalúrgicos inicia-se pela categoria de praticante de metalúrgico.

2 — As condições de admissão de trabalhadores metalúrgicos são:

- a) Idade mínima — a exigida na lei;
- b) Habilitações mínimas — as exigidas por lei.

II — Promoções e acessos

3 — Os praticantes metalúrgicos ao fim de um ano ascenderão ao grupo de enquadramento superior. Após dois anos ascenderão à categoria de oficial de 2.^a

4 — Os oficiais de 2.^a que completem quatro anos de permanência na Empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão superior.

III — Densidade e dotações mínimas

5 — Relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão, serão observadas em cada unidade fabril as proporções mínimas constantes do seguinte quadro de densidade:

Escalões			
Número de trabalhadores	1. ^a	2. ^a	Praticantes
1	—	1	—
2	1	—	1
3	1	1	1
4	1	2	1
5	1	3	1
6	1	3	2
7	2	3	2
8	3	3	2
9	3	4	2
10	3	5	2

6 — Quando o número de trabalhadores seja superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos das proporções estabelecidas no número anterior.

7 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas no número anterior.

8 — O número de oficiais qualificados e principais acresce ao número total de oficiais para efeitos de quadro de densidades, sendo considerados como oficiais de 1.^a

9 — As proporções fixadas nesta secção podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de trabalhadores.

10 — No caso de, por aplicação do quadro de densidades, haver lugar a promoção, esta far-se-á com base no mérito profissional, habilitação escolar e antiguidade do trabalhador.

O) Trabalhadores rodoviários e de garagens

I — Admissão

1 — A idade mínima de admissão dos trabalhadores rodoviários e de garagens é de 16 anos, excepto para as categorias de ajudante de motorista, em que será de 18 anos, e de motorista, em que será de 21 anos.

2 — Para motorista é exigida a carta de condução profissional.

3 — As habilitações escolares mínimas são as legalmente exigidas.

II — Horário de trabalho

4 — Os motoristas e ajudantes de motorista terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se a alteração de qualquer destes regimes nos termos da lei. O registo de trabalho efectuado será feito em livretes individuais.

5 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

6 — Se, por motivo de serviço inadiável, o trabalhador não puder tomar a sua refeição dentro do horário fixado no número anterior, o tempo de refeição ser-lhe-á pago como trabalho suplementar.

7 — Após o regresso ao local de trabalho, se ainda não tiver tomado a sua refeição, será concedido ao trabalhador o tempo necessário, até ao limite máximo de uma hora, para a tomar dentro do horário normal de trabalho.

P) Trabalhadores técnicos de desenho

I — Admissão

1 — As condições de admissão para os trabalhadores com vista ao exercício das funções incluídas neste grupo são as seguintes:

- a) Curso secundário unificado/geral (mecânica, electricidade, construção civil ou artes visuais) — que ingressam em tirocinante de desenho pelo período de dois anos (1.º e 2.º anos), findo o qual passam a desenhador de execução do grau II-A;
- b) Curso industrial (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso complementar — 11.º ano (nomeadamente mecanotecnica, electrotecnia, construção

civil ou artes gráficas), que ingressam em desenhador de execução do grau II-A;

- c) Para os arquivistas técnicos a habilitação é o ciclo preparatório ou curso secundário unificado/geral e a idade mínima de 18 anos;
- d) Para os operadores heliográficos a habilitação é o ensino primário ou o ciclo preparatório e a idade mínima de 18 anos.

II — Promoções e acessos

2 — Na categoria de desenhador de execução o acesso do grau II-A ao grau II-B e deste ao grau I dá-se automaticamente logo que o trabalhador complete três anos de grau.

3 — Os operadores heliográficos e os arquivistas técnicos terão acesso ao grau I após permanência mínima de três anos de desempenho de funções na categoria de grau II e aprovação em avaliação de mérito profissional.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo 1:

Director de departamento/serviços (a).
Técnico superior do grau VI.

(a) Inclui:

Direcção Administrativa e Financeira.
Direcção de Logística e Administrativa (Albarraque, Guilhabreu, Leiria).
Direcção de Produção e Conservação (Albarraque, Guilhabreu, Leiria).
Direcção de Vendas (Albarraque, Guilhabreu, Leiria).

Grupo 2:

Analista de sistemas qualificado.
Chefe de departamento (a).
Técnico superior do grau V.

(a) Inclui:

Serviço da Qualidade.
Gabinete de Planeamento e Controlo.
Serviço Administrativo (Albarraque, Guilhabreu, Leiria).
Serviço de Aprovisionamentos.
Serviço de Contabilidade.
Serviço de Energia e Conservação (Albarraque e Leiria).
Serviço Financeiro.
Serviço de Marketing.
Serviço de Pessoal.
Serviço de Produção (Guilhabreu).

Grupo 3:

Analista de sistemas de 1.^a
Técnico superior do grau IV.

Grupo 4:

Analista de sistemas de 2.^a
Delegado técnico-comercial do grau III.
Encarregado geral fabril (a).
Programador de aplicações qualificado.
Secretário(a) de direcção ou administração do grau V.
Técnico administrativo/industrial do grau IV.
Técnico superior do grau III.

(a) Inclui:

Conservação eléctrica e electrónica (Albarraque, Guilhabreu, Leiria).
Conservação mecânica e viaturas (Albarraque, Guilhabreu, Leiria).

Grupo 5:

Chefe de sector administrativo (a).
Chefe de sector industrial (a).
Delegado técnico-comercial do grau II.
Encarregado fabril I.
Encarregado geral fabril II.
Preparador de trabalho qualificado.
Programador de aplicações principal.
Secretário(a) de direcção ou administração do grau IV.
Técnico administrativo/industrial do grau III.
Técnico superior do grau II.
Vendedor técnico do grau IV.

(a) Inclui:

Aprovisionamento (Albarraque, Guilhabreu, Leiria).
Gabinete técnico (Albarraque, Leiria).
Pessoal e assuntos sociais (Albarraque, Guilhabreu, Leiria).
Planificação e controlo de encomendas (Albarraque, Guilhabreu, Leiria).

Grupo 6:

Chefe de secção administrativa (a).
Chefe de secção industrial (a).
Chefe de turno fabril (b).
Delegado técnico-comercial do grau I.
Encarregado fabril II (c).
Planificador qualificado.
Preparador de trabalho principal.
Programador de aplicações de 1.^a
Promotor de vendas do grau III.
Secretário(a) de direcção ou administração do grau III.
Técnico administrativo/industrial do grau II.
Técnico superior do grau I.
Vendedor técnico do grau III.

(a) Inclui:

Contabilidade e caixa (Albarraque, Guilhabreu, Leiria).
Controlo orçamental e contabilidade de custos.
Expedição (Albarraque, Guilhabreu, Leiria).
Sala de desenho (Guilhabreu).

(b) Inclui:

Produção de embalagem (Albarraque, Guilhabreu, Leiria).

(c) Inclui:

Conservação mecânica e lubrificação (Albarraque).
Conservação de viaturas e lubrificação (Albarraque).

Grupo 7:

Assistente administrativo do grau V.
Assistente técnico de vendas do grau V.
Desenhador-maquetista (arte finalista).
Desenhador-projectista.
Operador de computador qualificado.
Planificador principal.

Preparador de trabalho do grau I.
Programador de aplicações de 2.^a
Promotor de vendas do grau II.
Secretário(a) de direcção ou administração do grau II.
Técnico administrativo/industrial do grau I.
Técnico analista de laboratório do grau V.
Técnico de conservação eléctrica principal.
Técnico de conservação mecânica principal.
Técnico de manutenção do grau V.
Técnico principal de electrónica.
Vendedor técnico do grau II.

Grupo 8:

Analista de laboratório qualificado.
Assistente administrativo do grau IV.
Assistente técnico de vendas do grau IV.
Chefe de equipa de conservação (Guilhabreu, Leiria).
Chefe de equipa de máquinas transformadoras.
Desenhador de execução (grau principal).
Encarregado (a).
Expedidor qualificado.
Oficial de conservação qualificado.
Operador de computador principal.
Operador industrial de fluidos e efluentes (fogueiro) qualificado.
Operador industrial qualificado.
Operador de produção de embalagem qualificado.
Planificador.
Preparador de trabalho do grau II.
Promotor de vendas do grau I.
Secretário(a) de direcção ou administração do grau I.
Técnico analista de laboratório do grau IV.
Técnico de conservação eléctrica especialista.
Técnico de conservação mecânica especialista.
Técnico especialista de electrónica.
Técnico de manutenção do grau IV.
Vendedor técnico do grau I.

(a) Inclui:

Armazéns de materiais e de matérias-primas e subsidiárias (Albarraque, Guilhabreu, Leiria).

Grupo 9:

Analista de laboratório principal.
Assistente administrativo do grau III.
Assistente de vendas do grau II.
Assistente técnico de vendas do grau III.
Chefe de equipa (a).
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado.
Desenhador de execução do grau I.
Electricista principal.
Encarregado (b).
Expedidor principal.
Fiel de armazém qualificado.
Lubrificador qualificado.
Motorista qualificado (ligeiros e pesados).
Oficial metalúrgico principal.
Operador de computador de 1.^a

Operador industrial de fluidos e efluentes (fogueiro) principal.
 Operador industrial principal.
 Operador de produção de embalagem principal.
 Planificador auxiliar.
 Preparador de trabalho auxiliar.
 Programador de aplicações estagiário.
 Técnico analista de laboratório do grau III.
 Técnico de conservação eléctrica de 1.^a
 Técnico de conservação mecânica de 1.^a
 Técnico de electrónica de 1.^a
 Técnico de manutenção do grau III.

(a) Inclui:

Máquinas de execução manual.

(b) Inclui:

Equipamento (Guilhabreu).

Grupo 10:

Analista de laboratório de 1.^a
 Arquivista técnico do grau II.
 Assistente administrativo do grau II.
 Assistente de vendas do grau I.
 Assistente técnico de vendas do grau II.
 Auxiliar administrativo principal.
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal.
 Controlador industrial principal.
 Desenhador de execução do grau II-B.
 Expedidor de 1.^a
 Fiel de armazém principal.
 Lubrificador principal.
 Motorista principal (ligeiros e pesados).
 Oficial de 1.^a (a).
 Operador de computador de 2.^a
 Operador industrial de 1.^a
 Operador industrial de fluidos e efluentes (fogueiro) de 1.^a
 Operador de produção de embalagem de 1.^a
 Técnico analista de laboratório do grau II.
 Técnico de conservação eléctrica de 2.^a
 Técnico de conservação mecânica de 2.^a
 Técnico de electrónica de 2.^a
 Técnico de manutenção do grau II.

(a) Inclui:

Electricista.
 Mecânico de automóveis.
 Pré-montagem.
 Serralheiro mecânico.

Grupo 11:

Amostrista ou maquetista de 1.^a
 Analista de laboratório de 2.^a
 Arquivista técnico do grau I.
 Assistente administrativo do grau I.
 Assistente técnico de vendas do grau I.
 Auxiliar administrativo de 1.^a
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.^a
 Controlador de fabrico de 1.^a

Controlador industrial de 1.^a
 Desenhador de execução do grau II-A.
 Fiel de armazém de 1.^a
 Lubrificador de 1.^a
 Motorista de ligeiros.
 Motorista de pesados.
 Oficial de 2.^a (a).
 Operador de computador estagiário.
 Operador industrial de 2.^a
 Operador industrial de fluidos e efluentes (fogueiro) de 2.^a
 Operador de produção de embalagem de 2.^a
 Técnico analista de laboratório do grau I.
 Técnico de electrónica estagiário.
 Técnico de manutenção do grau I.
 Telefonista-recepcionista.

(a) Inclui:

Electricista.
 Mecânico de automóveis.
 Pré-montagem.
 Serralheiro mecânico.

Grupo 12:

Amostrista ou maquetista de 2.^a
 Assistente administrativo estagiário do 2.^o ano.
 Assistente técnico de vendas estagiário do 2.^o ano.
 Auxiliar administrativo de 2.^a
 Condutor de empilhador.
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.^a
 Controlador de fabrico de 2.^a
 Controlador industrial de 2.^a
 Fiel de armazém de 2.^a
 Lubrificador de 2.^a
 Operador industrial de 3.^a
 Operador de produção de embalagem de 3.^a
 Praticante do 2.^o ano.
 Pré-oficial electricista do 2.^o ano.
 Técnico analista de laboratório estagiário do 2.^o ano.
 Técnico de manutenção estagiário do 2.^o ano.
 Telefonista.
 Tiocinante de desenhador do 2.^o ano.

Grupo 13:

Ajudante.
 Ajudante de cargas e descargas.
 Ajudante de fiel de armazém.
 Ajudante de motorista.
 Ajudante de produção de embalagem.
 Assistente administrativo estagiário do 1.^o ano.
 Assistente técnico de vendas estagiário do 1.^o ano.
 Fiel de armazém de carimbos.
 Operador industrial estagiário.
 Praticante do 1.^o ano.
 Pré-oficial electricista do 1.^o ano.
 Preparador de laboratório.
 Técnico analista de laboratório estagiário do 1.^o ano.
 Técnico de manutenção estagiário do 1.^o ano.
 Tiocinante.
 Tiocinante desenhador do 1.^o ano.

Tabela de remunerações

Grupo de enquadramento	Tabela X	Tabela Y	Tabela Z	Tabela I	Tabela II	Tabela III	Tabela IV	Tabela V
1				305 870\$00	329 060\$00	348 250\$00	365 830\$00	391 520\$00
2	257 210\$00	271 160\$00	284 890\$00	282 310\$00	304 310\$00	321 910\$00	337 690\$00	348 240\$00
3	219 110\$00	230 410\$00	241 910\$00	237 970\$00	257 210\$00	271 160\$00	284 890\$00	304 300\$00
4	199 830\$00	209 860\$00	219 970\$00	203 600\$00	219 110\$00	230 410\$00	241 910\$00	257 210\$00
5	176 840\$00	185 050\$00	194 520\$00	186 010\$00	200 220\$00	210 250\$00	220 410\$00	230 850\$00
6	153 760\$00	160 770\$00	168 770\$00	164 230\$00	176 840\$00	185 050\$00	194 520\$00	200 220\$00
7				142 360\$00	153 750\$00	160 770\$00	168 770\$00	176 840\$00
8				132 670\$00	146 460\$00	152 730\$00	160 390\$00	161 860\$00
9				124 100\$00	136 920\$00	142 670\$00	150 030\$00	152 720\$00
10				118 530\$00	128 520\$00	133 890\$00	139 650\$00	142 930\$00
11				111 220\$00	120 540\$00	125 230\$00	131 430\$00	133 890\$00
12				104 080\$00	112 830\$00	117 050\$00	122 970\$00	125 350\$00
13				96 010\$00	103 930\$00	107 810\$00	113 190\$00	117 050\$00

A cada remuneração base constante desta tabela salarial acresce, para todos os efeitos, a importância de 7180\$, referente à integração do subsídio de formação.

A tabela I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental.

Base de indexação — 177 100\$,
Diuturnidades — 1560\$.
Subsídio de turno:

16 860\$;
19 420\$;
21 930\$;
32 400\$.

Lisboa, 3 de Novembro de 1998.

Pela Portucel Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:
António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra:
(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:
José Luís Carapinha Rei.

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:
Pedro Manuel de Faria e Melo Forjô.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra.

Lisboa, 2 de Outubro de 1998. — Pelo Secretariado:
(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica,

Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 3 de Novembro de 1998. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 27 de Janeiro de 1999.

Depositado em 8 de Fevereiro de 1999, a fl. 170 do livro n.º 8, com o n.º 20/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a PORTUCEL — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, SGPS, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa aplica-se a todo o território do continente e obriga, por um lado, a PORTUCEL — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, SGPS, S. A., e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço membros das organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — A matéria de expressão pecuniária será revista anualmente.

4 — A denúncia pode ser efectuada por qualquer das partes decorridos 10 meses sobre a data da entrega para depósito do acordo ou da respectiva revisão, total ou parcial, anteriormente negociada.

5 — Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do acordo.

6 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão, feito, por escrito, à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

7 — A parte que recebe a denúncia deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da recepção daquela.

8 — A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceita.

9 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar do prazo fixado no n.º 8.

10 — O presente acordo integra as tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária em vigor na Empresa a partir de 16 de Setembro de 1998.

CAPÍTULO II

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 3.^a

Preenchimento de postos de trabalho

A Empresa preferirá, no preenchimento de vagas ou postos de trabalho, os trabalhadores ao seu serviço, desde que estes reúnam as condições necessárias para esse preenchimento, só recorrendo à admissão do exterior quando estiverem esgotadas todas as possibilidades de utilização dos seus recursos humanos.

Cláusula 4.^a

Admissões

1 — Nas admissões deverão ser respeitadas as condições estabelecidas na lei, neste acordo e na regulamentação interna da Empresa.

2 — Toda e qualquer admissão será precedida de exame médico adequado, feito a expensas da Empresa.

3 — No acto de admissão, a Empresa fornecerá ao trabalhador cópias do presente acordo e dos regulamentos internos da Empresa.

4 — A Empresa não deverá, em regra, admitir trabalhadores reformados.

5 — Na admissão de qualquer trabalhador, a Empresa obriga-se a reconhecer os tempos de aprendizagem, tirocínio ou estágio dentro da mesma profissão ou profissões afins prestados noutra empresa, desde que apresente, para o efeito, certificado comprovativo.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, salvo acordo em contrário, tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

Cláusula 6.^a

Readmissões

1 — Se a Empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, por qualquer das partes, o tempo de antiguidade ao serviço da Empresa no período anterior à rescisão será contado na readmissão se nisso acordarem por escrito o trabalhador e a Empresa.

2 — A readmissão de um trabalhador para a mesma categoria profissional não está sujeita a período experimental.

Cláusula 7.^a

Contratos a termo

A Empresa poderá celebrar contratos a termo, de acordo com as regras e os limites impostos pela legislação aplicável.

Cláusula 8.^a

Comissão de serviço

1 — As funções de direcção serão exercidas por trabalhadores da Empresa em regime de comissão de serviço, nos termos da legislação aplicável, sem prejuízo das situações existentes.

2 — A Empresa definirá condições especiais de progressão profissional decorrentes do exercício de funções com mérito em regime de comissão de serviço.

Cláusula 9.^a

Reconversões

1 — A Empresa diligenciará reconverter, para função compatível com as suas capacidades, os trabalhadores parcialmente incapacitados por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional; quando tal não for possível, a Empresa informará, por escrito, o trabalhador interessado das razões dessa impossibilidade.

2 — O trabalhador reconvertido passará a auferir a remuneração base estabelecida para a sua nova categoria, sem prejuízo do número seguinte.

3 — Da reconversão não poderá resultar baixa de remuneração base do trabalhador reconvertido, remuneração

neração que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à remuneração correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:

- a) 75 % da diferença entre a remuneração correspondente à categoria para que foi reconvertido e a remuneração correspondente à categoria de onde é originário, na primeira revisão salarial;
- b) 50 % daquela diferença, pelos novos valores resultantes da segunda revisão salarial, na ocasião desta;
- c) 25 % daquela diferença, pelos valores resultantes da terceira revisão salarial, na ocasião desta;
- d) Absorção total na quarta revisão salarial.

Cláusula 10.^a

Promoções

1 — Constitui promoção a passagem a título definitivo de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superiores ou a sua mudança a título definitivo para outra função a que corresponda remuneração mais elevada.

2 — As promoções processar-se-ão de acordo com o estabelecido neste acordo e em regulamentação interna da Empresa, que definirá condições complementares de promoção e meios para a sua apreciação e controlo.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as promoções que resultem do preenchimento de postos de trabalho vagos deverão efectuar-se por proposta da hierarquia ou por abertura de concurso; neste caso, e em igualdade de condições, será dada preferência nesse preenchimento aos trabalhadores da direcção da Empresa em que ocorra a vaga, tendo em atenção as habilitações literárias e profissionais, experiência, mérito e antiguidade.

4 — As promoções para chefe de serviço ou categoria de grupo de enquadramento igual ou superior serão feitas por nomeação.

5 — É requisito indispensável para qualquer promoção, salvo as previstas no número anterior, a permanência mínima de 18 meses no exercício de funções em categoria inferior.

6 — O disposto no número anterior não é aplicável às situações de promoção de praticantes, estagiários ou aprendizes, à primeira promoção do trabalhador na Empresa dentro da sua carreira profissional e ainda às promoções automáticas.

7 — Os prazos definidos neste acordo para as promoções automáticas serão contados desde o início do desempenho de funções ou desde a última promoção na sua profissão, mas sem que daí resulte, em caso algum, mais de uma promoção por efeito da entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 11.^a

Reestruturação de serviços

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência a eliminação de postos de trabalho, a Empresa assegurará aos seus trabalhadores, de harmonia com as possibilidades físicas e intelectuais de cada um, que transitem para novas funções, de preferência compatíveis com a sua profissão, toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

Cláusula 12.^a

Diminuídos físicos

A admissão, a promoção e o acesso dos trabalhadores diminuídos físicos processar-se-ão nos mesmos termos dos restantes trabalhadores, desde que se trate de actividades que possam ser por eles desempenhadas e possuam as habilitações e condições exigidas.

Cláusula 13.^a

Formação profissional

1 — A Empresa proporcionará aos trabalhadores ao seu serviço condições de formação e de valorização profissional no âmbito da profissão que exercem na Empresa.

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores na frequência de acções de formação profissional que decorram no período normal de trabalho será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo da retribuição, submetendo-se os trabalhadores a todas as disposições deste acordo.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 14.^a

Deveres da Empresa

São deveres da Empresa:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;
- c) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão, salvo o estabelecido no AE e na lei, ou sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou sejam ilícitas;
- d) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;
- e) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Submeter a exame médico todos os trabalhadores, nos termos da lei;
- g) Passar certificados aos trabalhadores, nos termos da lei;

- h) Facilitar a consulta de processos individuais aos respectivos trabalhadores, sempre que estes o solicitem;
- i) Cumprir a lei e este acordo, relativamente à actividade sindical e às comissões de trabalhadores;
- j) Promover a avaliação do mérito dos trabalhadores ao seu serviço e remunerá-los de acordo com esta avaliação;
- l) Proceder à análise e qualificação das funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramento;
- m) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 15.^a

Mapas de quadros de pessoal

A Empresa obriga-se a organizar, enviar e afixar os mapas de quadros de pessoal, nos termos da lei.

Cláusula 16.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas e para que foram contratados;
- c) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviço;
- d) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias;
- e) Observar e fazer observar os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como observar e fazer observar as normas de higiene, segurança e medicina no trabalho;
- f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores da Empresa e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com a Empresa;
- g) Dar conhecimento à Empresa, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
- h) Guardar lealdade à Empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes aos seus métodos de produção e negócio;
- i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- j) Utilizar em serviço o vestuário e equipamento de segurança que lhes for distribuído ou disponibilizado pela Empresa.

Cláusula 17.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à Empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
- d) Baixar a categoria dos trabalhadores e diminuir a retribuição, salvo o previsto na lei e no presente acordo;
- e) Admitir trabalhadores exclusivamente remunerados através de comissões;
- f) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho se aqueles, justificadamente e por escrito, não derem o seu acordo;
- g) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela Empresa ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- i) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;
- j) Despedir e readmitir os trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- k) Fazer *lockout*, nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindical na Empresa

Cláusula 18.^a

Princípios gerais

1 — A actividade sindical na Empresa rege-se pela legislação aplicável, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

2 — Para os efeitos deste acordo entende-se por:

- a) AGT (assembleia geral de trabalhadores) o conjunto de todos os trabalhadores da Empresa;
- b) CS (comissão sindical) a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na Empresa;
- c) CI (comissão intersindical) a organização dos delegados das comissões sindicais da Empresa;
- d) SS (secção sindical) o conjunto de trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

Cláusula 19.^a

Reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e desde que, nos restantes casos,

asseguem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da Empresa, durante o período que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — As reuniões de trabalhadores poderão ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores da Empresa, pela CS, pela CI ou pelo delegado sindical, quando aquelas não existam.

4 — As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, deverão comunicar ao conselho de administração ou a quem as suas vezes fizer e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Nos casos de urgência, a comunicação a que se refere o número anterior deverá ser feita com a antecedência possível.

6 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes que não trabalhem na Empresa podem, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, participar nas reuniões, mediante comunicação à Empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 20.^a

Competência dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais e a CS ou CI têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes estão atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

- a) Acompanhar e fiscalizar a aplicação das disposições legais e convencionais que tenham repercussões nas condições de trabalho;
- b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na Empresa;
- c) Analisar e dar parecer sobre qualquer projecto de mudança de local da unidade, instalação ou serviço;
- d) Visar os mapas mensais a enviar pela Empresa aos sindicatos, os mapas de contribuições para a segurança social e os documentos das companhias seguradoras que respeitem ao seguro dos trabalhadores.

2 — Sobre as matérias constantes das alíneas b) e c) a Empresa não poderá deliberar sem que tenha sido dado prévio conhecimento das mesmas aos delegados sindicais ou à CS ou CI.

Cláusula 21.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da Empresa textos, convocatórias, comuni-

cações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2 — Os locais de afixação serão reservados pelo conselho de administração ou por quem as suas vezes fizer, ouvida a CI, a CS ou os delegados sindicais.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as dependências da Empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança na Empresa.

4 — Para o exercício da acção sindical na Empresa, é atribuído um crédito mensal de seis horas a cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

5 — Para os mesmos fins, é atribuído um crédito mensal de dez horas aos delegados que façam parte da CI.

6 — Os delegados que pertençam simultaneamente à CS e à CI consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

7 — Sempre que a CI ou a CS pretenda que o crédito de horas de um delegado sindical seja utilizado por outro, indicará até ao dia 15 de cada mês os delegados que no mês seguinte irão utilizar os créditos de horas.

Cláusula 22.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número de delegados sindicais de cada sindicato, em função dos quais, no âmbito de cada comissão sindical, são atribuídos os créditos de horas referidos na cláusula anterior, é calculado da forma seguinte:

- a) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- b) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- c) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6.

2 — As direcções dos sindicatos comunicarão ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer no respectivo estabelecimento, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das CS e CI, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

3 — O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 23.^a

Reuniões

1 — A CI, a CS quando aquela não existir, ou ainda o delegado sindical, quando aquelas não existirem, reúnem-se com o conselho de administração ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgarem conveniente.

2 — O tempo das reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de créditos de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

Cláusula 24.^a

Instalação das comissões

1 — Havendo mais de 100 trabalhadores, a Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes requeiram, a título permanente, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade que seja apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

2 — Havendo menos de 100 trabalhadores, a Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade que seja apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

Cláusula 25.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

1 — Cada membro da direcção das organizações sindicais dispõe de um crédito mensal de quatro dias para o exercício das suas funções.

2 — A direcção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

Cláusula 26.^a

Quotização sindical

A Empresa procederá, nos termos da lei, à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respectivos, depois de recebidas as declarações individuais dos trabalhadores.

Cláusula 27.^a

Direito à greve

Os trabalhadores poderão, nos termos da lei, exercer o direito de greve, não podendo a Empresa impedir o exercício de tal direito.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

Período normal de trabalho

1 — A organização temporal do trabalho faz-se nos termos da lei e do presente acordo.

2 — A duração média do período normal de trabalho semanal é de trinta e nove horas, sem prejuízo dos horários de duração média inferior existentes na Empresa.

3 — A duração média do período normal de trabalho diário é de oito horas.

Cláusula 29.^a

Horário de trabalho

1 — Entende-se por horário de trabalho a fixação do início e do termo do período de trabalho diário, bem como a dos intervalos de descanso diários.

2 — Compete à Empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o disposto na lei e no presente acordo.

Cláusula 30.^a

Modalidades de horário de trabalho

Para os efeitos deste acordo de empresa, entende-se por:

- a) Horário fixo — aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;
- b) Horário móvel — aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, não são fixas, podendo entre o início e o termo efectivo do período normal de trabalho diário decorrer o período máximo de quinze horas;
- c) Horário flexível — aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;
- d) Horário de turnos rotativos — aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários 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 31.^a

Turnos

1 — Deverão ser organizados turnos rotativos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho diário.

2 — Os trabalhadores de turno cujo serviço o permita terão direito a um intervalo de uma hora, que, nos termos gerais, não se considera tempo de trabalho.

3 — Nenhum trabalhador poderá ser mudado de horário ou turno senão após um período de descanso nunca inferior a doze horas.

Cláusula 32.^a

Troca de turnos

1 — As trocas de turnos previstas na presente cláusula são trocas efectuadas por iniciativa e no interesse directo dos trabalhadores.

2 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela Empresa.

3 — As trocas de turno não poderão determinar:

- a) Prestação de trabalho consecutivo com duração superior a dezasseis horas;
- b) Prejuízo para o número de descansos semanais a que o trabalhador tenha direito por trabalho prestado;
- c) Pagamento de qualquer trabalho suplementar, ou atribuição de quaisquer descansos compensatórios.

4 — Sempre que, em virtude de troca de turno, o trabalhador preste serviço no seu dia de descanso semanal, deverá efectuar a «destroca» nos 30 dias subsequentes, de modo que o descanso perdido em virtude da troca seja recuperado neste prazo.

5 — Os trabalhadores que pretendam trocar de turnos devem comunicar, por escrito, o facto à Empresa com a máxima antecedência possível ou imediatamente após a troca.

6 — O regime desta cláusula é aplicável às trocas entre trabalhadores de turnos e trabalhadores em horário geral desde que, neste último caso, se trate de trabalhadores cujo elenco de funções integra a substituição de profissionais em turnos, nas suas férias, faltas ou impedimentos.

Cláusula 33.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei.

2 — O pagamento do subsídio de isenção de horário de trabalho é também devido nos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 34.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — Considera-se igualmente como nocturno o trabalho diurno prestado em antecipação ou prolongamento de um turno nocturno.

3 — Para efeitos do número anterior, considera-se nocturno o turno em que sejam realizadas pelo menos sete horas consecutivas entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

Cláusula 35.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

- a) Quando a Empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho;

b) Em caso de força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Empresa.

3 — Ocorrendo os motivos previstos no número anterior, o trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia feita com a máxima antecedência possível.

4 — Os trabalhadores podem recusar-se a prestar trabalho suplementar desde que invoquem motivos atendíveis.

5 — A prestação de trabalho suplementar rege-se pelo regime estabelecido na lei, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 36.^a e 37.^a

Cláusula 36.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, haverá direito a descansar:

- a) Durante o primeiro período do dia de trabalho imediato se, entre as 22 e as 7 horas, for prestado um mínimo de três a seis horas de trabalho suplementar;
- b) Durante ambos os períodos do dia de trabalho imediato se, entre as 22 e as 7 horas, forem prestadas seis ou mais horas de trabalho suplementar.

2 — Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar o seu período de trabalho, tem direito a entrar ao serviço doze horas após ter concluído a prestação de trabalho suplementar ou a não a iniciar se o prolongamento for superior a sete horas.

3 — O trabalhador tem direito a uma refeição, nos termos das alíneas seguintes, quando o período normal desta esteja intercalado no período de trabalho suplementar:

- a) Fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço, jantar ou ceia, nas condições previstas na cláusula 70.^a;
- b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de 193\$;
- c) Pagamento de refeição pelo valor das ajudas de custo em vigor na Empresa, em caso de deslocação em serviço.

4 — Para efeitos do número anterior, consideram-se períodos normais de refeição:

- a) Pequeno-almoço — das 7 às 9 horas;
- b) Almoço — das 12 às 14 horas;
- c) Jantar — das 19 às 21 horas;
- d) Ceia — das 24 às 2 horas.

5 — Será concedido um intervalo para tomar a refeição, o qual, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar nos casos em que o período previsível de trabalho suplementar ultrapasse ambos os limites definidos no número anterior. Nos casos em que o início e o termo previsíveis do período de trabalho suplementar coincidam, respectivamente, com o primeiro ou o último dos limites previstos no número ante-

rior, não será concedido qualquer intervalo para refeição, sendo apenas paga esta de acordo com o disposto no n.º 3.

6 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito ao pagamento de uma refeição nos casos de prestação de quatro horas de trabalho suplementar em antecipação ou prolongamento do seu turno.

7 — A Empresa fica obrigada a fornecer ou a assegurar transporte:

- a) Sempre que o trabalhador seja solicitado a prestar trabalho suplementar em todos os casos que não sejam de prolongamento do período normal de trabalho;
- b) Sempre que, nos casos de trabalho suplementar em prolongamento do período normal de trabalho, o trabalhador não disponha do seu transporte habitual.

8 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar que não sejam de antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, o tempo gasto no transporte será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 37.^a

Trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho em dia de descanso semanal e o trabalho prestado em dia feriado dão direito a descanso nos termos da lei.

2 — O descanso compensatório previsto no número anterior será concedido até 30 dias após o descanso semanal não gozado pelo trabalhador.

3 — O período de descanso compensatório a que se referem os números precedentes será de um dia completo no caso de ter sido prestado um mínimo de duas horas de trabalho e de meio no caso contrário.

4 — A Empresa obriga-se a fornecer transporte sempre que o trabalhador preste trabalho em dia de descanso ou de feriado que deva gozar, desde que não disponha do seu transporte habitual.

5 — Os trabalhadores têm direito ao pagamento de um subsídio de alimentação nos casos de prestação de quatro horas consecutivas de trabalho suplementar.

6 — O tempo gasto nos transportes será pago como trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 38.^a

Trabalho em tempo parcial

Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial terão direito às prestações complementares da sua remuneração base, designadamente diuturnidades, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na Empresa para os restantes trabalhadores da mesma categoria profissional em regime de tempo inteiro, sem prejuízo de condições eventualmente mais favoráveis já estabelecidas em contrato individual.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 39.^a

Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal é o domingo e o dia de descanso semanal complementar é o sábado, excepto para os trabalhadores em regime de turnos, os quais têm os dias de descanso em conformidade com a respectiva escala de rotação.

2 — Sempre que o funcionamento das instalações o justifique, para assegurar a continuidade do serviço, podem ser organizadas escalas de descanso semanal diferente do previsto no número anterior, devendo, porém, um dos dias de descanso coincidir periodicamente com o domingo.

3 — Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da Empresa à data de 31 de Maio de 1994 aplica-se o regime constante da cláusula 39.^a do AE Portucel, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992.

Cláusula 40.^a

Feriados

1 — Serão observados os seguintes feriados:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
O feriado municipal ou da capital de distrito onde se situa o local de trabalho.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa e em que acordem a Empresa e a maioria dos trabalhadores.

3 — Em substituição dos feriados de terça-feira de Carnaval e municipal, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a Empresa e a maioria dos trabalhadores.

Cláusula 41.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 24 dias úteis, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Quando o início da prestação do trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito,

após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

3 — Quando o início da prestação do trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

4 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

Cláusula 42.^a

Marcação do período de férias

1 — As férias devem ser gozadas em dias consecutivos.

2 — É permitida a marcação do período de férias num máximo de três períodos interpolados, devendo ser garantido que um deles tenha a duração mínima efectiva de 10 dias úteis consecutivos.

3 — A marcação do ou dos períodos de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a Empresa e os trabalhadores.

4 — Para os efeitos do número anterior, os trabalhadores apresentarão à Empresa, por intermédio da hierarquia e entre os dias 1 de Janeiro e 15 de Março de cada ano, um boletim de férias com a indicação das datas em que pretendem o gozo destas.

5 — Quando as férias que o trabalhador pretenda gozar se situem entre 1 de Janeiro e 30 de Abril, consideram-se marcadas por acordo se no prazo de 15 dias a contar da apresentação do boletim de férias nos termos do número anterior a Empresa não se manifestar em contrário.

6 — Quanto às férias pretendidas fora do período indicado no número anterior, consideram-se marcadas também por acordo se até ao dia 31 de Março de cada ano a Empresa não se manifestar expressamente em contrário.

7 — Na falta de acordo, caberá à Empresa a elaboração do mapa de férias, nos termos da lei.

8 — Na falta de acordo, a Empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

9 — Aos trabalhadores da Empresa pertencendo ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

10 — Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, poderá a empresa, mediante autorização do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, substituir o regime fixado pelo encerramento total ou parcial dos serviços da Empresa até 20 dias.

11 — Para efeitos de processamento, o trabalhador terá de confirmar à hierarquia e serviço de pessoal a data de entrada em férias até ao dia 5 do mês anterior.

12 — O mapa de férias deverá estar elaborado até 15 de Abril de cada ano e estar afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 43.^a

Acumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no mesmo ano civil, não sendo permitido acumular férias de dois ou mais anos.

2 — Terão, porém, direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados ou residentes no estrangeiro.

3 — As férias poderão ainda ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato:

- a) Quando a regra estabelecida no n.º 1 causar graves prejuízos à Empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo;
- b) Quando, após a cessação do impedimento, o gozo do período de férias exceder o termo do ano civil, mas apenas na parte que o exceda.

4 — Mediante acordo, os trabalhadores poderão ainda acumular, no mesmo ano, metade do período de férias do ano anterior com o período a gozar nesse ano.

Cláusula 44.^a

Alteração ou interrupção do período de férias

1 — Haverá lugar à alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputado, nos casos de doença, acidente ou serviço militar.

2 — Se de qualquer dos factos previstos no n.º 1 resultar impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3 — Se, depois de marcado o período de férias, a Empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, o adiar ou interromper, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

4 — A alteração e a interrupção das férias não poderão prejudicar o gozo seguido de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 45.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a Empresa seja do facto informada. O gozo das férias

prosseguirá após o fim da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por boletim de baixa da ARS, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela Empresa.

Cláusula 46.^a

Férias e impedimentos prolongados

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, previsto no n.º 1, pode a Empresa marcar as férias para serem gozadas até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 47.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 48.^a

Violação do direito a férias

No caso de a Empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 49.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente com conhecimento da Empresa ou esta o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior tem as consequências previstas na lei.

Cláusula 50.^a

Faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas. As faltas justificadas podem ser com ou sem retribuição.

Cláusula 51.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas, nos termos da lei e deste acordo, as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As dadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em situação análoga à do cônjuge, ou pais, filhos, sogros, genros, noras, padrasto, madrastra e enteados, até cinco dias consecutivos;
- c) As dadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes e afins dos mesmos graus, irmãos ou cunhados ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, nos termos da lei;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória ou notificação expressa das entidades competentes;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, conforme certidão médica invocando o carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- g) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- h) As dadas por ocasião de nascimento de filhos, por dois dias, no período de um mês contado desde a data do nascimento;
- i) As dadas por trabalhadores que prestam serviço em corpo de bombeiros voluntários ou de socorros a náufragos, pelo tempo necessário a acorrer ao sinistro ou acidente;
- j) As motivadas por doação de sangue a título gracioso, a gozar no dia da doação ou no dia imediato, até ao limite de um dia por cada período de três meses;
- l) As dadas até quarenta e oito horas em cada ano civil, para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, não

podendo ser utilizado de cada vez um tempo superior ao respectivo período normal de trabalho diário, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços. Independentemente do gozo, o crédito adquire-se ao ritmo de quatro horas por cada mês de efectivo trabalho, considerando-se para este efeito o período de férias;

m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela Empresa.

2 — Não são autorizadas as faltas dadas ao abrigo da alínea l) do n.º 1 em antecipação ou no prolongamento de férias, feriados ou dias de descanso semanal, quando tenham duração superior a quatro horas.

3 — No caso de trabalho em regime de turnos em que os feriados coincidam com dias normais de trabalho, não se aplica o disposto no número anterior, na parte respeitante a feriados.

Cláusula 52.^a

Participação e justificação de faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A Empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 53.^a

Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente de retribuição, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) As previstas na alínea d) do n.º 1 da cláusula 51.^a, salvo tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores, membros da direcção das associações sindicais e delegados sindicais no exercício das suas funções, dentro do respectivo crédito de horas;
- b) As previstas na alínea f) do n.º 1 da cláusula 51.^a, para além de dois dias em cada situação;
- c) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social respectivo;
- d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 54.^a

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 51.^a, bem como as que não forem comunicadas nos termos da cláusula 52.^a

2 — Nos termos das disposições legais aplicáveis, as faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ao dia ou dias de falta.

4 — O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas injustificadas é calculado pela fórmula da cláusula 60.^a

5 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia em falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 56.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tinha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto

no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4 — O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

6 — A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 57.^a

Licenças sem retribuição

A Empresa poderá conceder, nos termos da lei, licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentadas.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 58.^a

Remuneração base

A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações base mínimas constantes do anexo III.

Cláusula 59.^a

Tempo, local e forma de pagamento

O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, nos termos da lei.

Cláusula 60.^a

Determinação da retribuição horária

1 — O valor da retribuição horária será calculado pela aplicação da fórmula seguinte:

$$\frac{(\text{Remuneração base} + \text{diuturnidades} + \text{subsídio turno} + \text{IHT}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2 — Para pagamento do trabalho suplementar, a fórmula prevista no número anterior não inclui a retribuição especial por isenção do horário de trabalho.

Cláusula 61.^a

Diuturnidades

Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da Empresa à data de 31 de Maio de 1994, aplica-se o regime constante da cláusula 62.^a do AE PORTUCEL, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992.

Cláusula 62.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado

a partir da base de indexação definida na cláusula seguinte, de:

- 9,52% da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga fixa;
- 10,96% da base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga variável;
- 12,38% da base de indexação, quando em regime de três turnos sem laboração contínua.

2 — Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a remuneração por trabalho nocturno.

3 — Estes subsídios serão devidos quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias.

4 — Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.

Cláusula 63.^a

Base de indexação

1 — A base de cálculo do valor dos subsídios de turno obtém-se a partir da média simples das remunerações da tabela I, obtida segundo a seguinte fórmula:

$$M = \frac{R}{n}$$

sendo:

- M* — média simples das remunerações;
R — soma das remunerações de todos os grupos salariais;
n — número de grupos salariais constantes do anexo III.

2 — Os valores apurados por efeito da indexação dos subsídios de turnos serão arredondados para a dezena de escudos imediatamente superior.

Cláusula 64.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que tenha direito nesse mês.

3 — Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal diz respeito receberão a importância proporcional aos meses completos que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

4 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, a Empresa pagará ao trabalhador tantos duodécimos do subsídio de Natal quantos os meses completos de trabalho no ano da cessação.

5 — No caso de licença sem retribuição ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento pro-

longado o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional aos meses completos de trabalho prestado durante o ano a que respeita o subsídio. Exceptuam-se ao disposto neste número os casos de licença por parto até três meses nos termos da cláusula 82.^a, casos em que não produzirão qualquer redução ao valor do subsídio.

6 — Sempre que durante o ano a que corresponde o subsídio de Natal o trabalhador aufera remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas remunerações quantos os meses completos de serviço em que tenha auferido a 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.

Cláusula 65.^a

Remuneração do trabalho nocturno

A remuneração do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho correspondente prestado durante o dia.

Cláusula 66.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 75 % para as horas diurnas;
- b) 100 % para as horas nocturnas.

2 — A remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$R(tdf) = Rh \times T(tdf) \times 2$$

sendo:

- $R(tdf)$ — remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado;
- Rh — retribuição horária calculada nos termos da cláusula 60.^a;
- $T(tdf)$ — tempo de trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado.

3 — Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da Empresa à data de 31 de Maio de 1994, aplica-se o regime constante da cláusula 68.^o do AE Portucel, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.^o 4, de 29 de Janeiro de 1992.

Cláusula 67.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 7840\$.

2 — Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do n.^o 1, movimentam verba inferior a 70 565\$ mensais, em média anual.

3 — Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 68.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua temporariamente, por mais de um dia, outro no desempenho integral de funções que não caibam no objecto do seu contrato individual de trabalho e a que corresponda uma categoria profissional e retribuição superiores às suas, passará a receber, desde o 1.^o dia de substituição e enquanto esta durar, o correspondente à remuneração base da função desempenhada.

2 — A substituição far-se-á mediante ordem da hierarquia do órgão em que se integra o trabalhador substituído, confirmada por escrito ao respectivo serviço de pessoal.

3 — Não se considera substituição para efeitos desta cláusula a substituição entre trabalhadores com as mesmas funções de diferentes categorias profissionais, classes ou graus entre as quais exista promoção automática.

4 — A substituição temporária de um trabalhador de categoria superior será considerada uma das condições preferenciais para o preenchimento de qualquer posto de trabalho a que corresponda essa categoria.

5 — Se a substituição se mantiver por um período superior a 90 dias seguidos ou 120 interpolados, o trabalhador substituído manterá o direito à remuneração referida no n.^o 1 quando, finda a substituição, regressar ao desempenho da sua antiga função.

6 — Para os efeitos de contagem dos tempos de substituição previstos no número anterior, considera-se que:

- a) Os 120 dias interpolados aí previstos devem decorrer no período de um ano a contar do 1.^o dia da substituição;
- b) Se na data da conclusão do prazo de 1 ano acima previsto não se tiverem completado aqueles 120 dias, o tempo de substituição já prestado ficará sem efeito, iniciando-se nessa data nova contagem de 1 ano se a substituição continuar;
- c) Iniciar-se-á uma nova contagem de 1 ano, nos termos da alínea a), sempre que se inicie qualquer nova substituição;
- d) O trabalhador está em substituição temporária durante o período, predeterminado ou não, de impedimento do trabalhador substituído, devendo concluir-se na data precisa em que se conclua essa situação de impedimento e incluir os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes;
- e) Os aumentos de remuneração decorrentes da revisão da tabela salarial absorverão, na parte correspondente, os subsídios de substituição auferidos àquela data por substituições já concluídas.

Cláusula 69.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio do mesmo montante, o qual será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze pelo menos cinco dias úteis e o confirme nos termos do n.º 11 da cláusula 42.^a

3 — Para os efeitos desta cláusula, o número de dias úteis previstos no n.º 1 da cláusula 41.^a corresponde a um mês de retribuição mensal.

Cláusula 70.^a

Subsídio de alimentação

1 — Aos trabalhadores será fornecida uma refeição em espécie por dia de trabalho prestado, nos locais de actividade onde for possível a sua confecção.

2 — As refeições fornecidas em espécie pela Empresa devem ter níveis equivalentes para todos os trabalhadores, seja qual for o local de trabalho, e ser servidas em condições de higiene e conforto.

3 — Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 1425\$ por cada dia de trabalho prestado.

4 — Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior à refeição não terão direito a esta ou ao subsídio respectivo.

5 — Considera-se que os trabalhadores têm direito a uma refeição nos termos dos números anteriores quando prestem trabalho durante quatro horas entre as 0 e as 8 horas.

6 — A Empresa encerrará aos sábados, domingos e feriados os refeitórios e atribuirá, em alternativa, o subsídio previsto nesta cláusula, salvo se os trabalhadores interessados decidirem, por maioria, em contrário.

Cláusula 71.^a

Subsídio de infantário

1 — A Empresa comparticipará nas despesas com a frequência de infantário ou a utilização dos serviços de ama, dentro dos seguintes valores:

Infantário — 9105\$;
Ama — 5930\$.

2 — Não serão consideradas, para efeitos do número anterior, despesas respeitantes a fornecimento de alimentação ou outros serviços, mas apenas a frequência do infantário ou a utilização dos serviços de ama.

3 — Têm direito ao subsídio de infantário as mães e ainda viúvos, divorciados ou separados judicialmente

a quem tenha sido atribuído com carácter de exclusividade o poder paternal e que tenham a seu cargo filhos até 6 anos de idade, inclusive, enquanto estes não frequentarem o ensino primário.

4 — O subsídio de infantário não será pago nas férias, sendo nele descontado o valor proporcional ao número de dias completos de ausência do beneficiário.

5 — O direito ao subsídio de infantário cessa logo que a trabalhadora possa utilizar serviços adequados ao dispor da Empresa ou logo que o filho perfaça 7 anos de idade.

Cláusula 72.^a

Subsídio de transporte

1 — A Empresa obriga-se a fornecer transporte gratuito a todos os trabalhadores ao seu serviço, de e para o respectivo local de trabalho, no início e termo do respectivo período normal de trabalho diário, até ao limite máximo de 20 km, por estrada, para cada lado, salvo regalias superiores já em vigor.

2 — Nos casos em que o número de trabalhadores não justifique o fornecimento de transporte ou não seja possível à Empresa fornecê-lo, será concedido um subsídio ao trabalhador igual ao custo da deslocação em transporte público. Este subsídio não é atribuído para distâncias inferiores a 1 km.

3 — Quando os trabalhadores residam em locais não servidos por transportes públicos ser-lhes-á atribuído um subsídio de valor equivalente àquele que é atribuído para igual distância, nos termos previstos nos números anteriores.

Cláusula 73.^a

Deslocações

1 — O regime das deslocações em serviço é o constante de regulamento interno da Empresa, que faz parte integrante deste acordo.

2 — Nas situações dos trabalhadores cujo serviço implique deslocações habituais e que, com prévia autorização da Empresa, utilizem viatura própria para o efeito têm direito a $0,26 \times P$ por quilómetro percorrido em serviço, em que P representa o preço da gasolina super.

3 — Se a Empresa constituir, em benefício do trabalhador, um seguro automóvel contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, o coeficiente previsto no número anterior será de 0,25.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 74.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 75.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2 — O procedimento disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção for do conhecimento do conselho de administração ou de quem for por este delegado para o exercício da acção disciplinar.

Cláusula 76.^a

Poder disciplinar

1 — A Empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2 — A Empresa exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

3 — A acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção for a repreensão simples.

Cláusula 77.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracção disciplinar são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

2 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 78.^a

Processo disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar a desenvolver nos termos da lei e dos números seguintes.

2 — A Empresa deverá comunicar a instauração do processo ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical.

3 — Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois trabalhadores por ele escolhidos;
- b) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo ou dos regulamentos internos da Empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de recepção;
- c) Na comunicação da nota de culpa deve o trabalhador ser avisado de que a Empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- d) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias a contar da recepção da nota de culpa;
- e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;
- f) Quando o processo estiver completo, será apresentado à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado;
- g) O conselho de administração ou quem por ele for delegado deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado;
- h) A decisão do processo deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

4 — A falta das formalidades referidas nas alíneas b), f), g) e h) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e a consequente impossibilidade de se aplicar a sanção.

5 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na lei.

6 — Se, no caso do n.º 4, a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem direito a indemnização a determinar nos termos gerais de direito.

7 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

8 — Em caso de suspensão preventiva, a Empresa obriga-se a comunicá-la ao órgão referido na alínea f) do n.º 3 no prazo máximo de cinco dias.

9 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias.

10 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

11 — O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.

12 — Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação prevista na alínea *h*) do n.º 3.

Cláusula 79.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o representante:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea *e*) da cláusula 16.^a deste acordo;
- c) Exercer ou se candidatar a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência ou outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a*), *b*) e *d*) do número anterior, ou até um ano após o termo do exercício das funções referidas na alínea *c*), ou após a data de apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a Empresa.

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da Empresa.

Cláusula 80.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a Empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas *a*), *b*) e *d*) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na lei para despedimento nulo, sem prejuízo do direito do trabalhador optar pela reintegração na Empresa, nos termos legais.

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 81.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a Empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c*) do n.º 1 da cláusula 79.^a,

o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano;
- b) Os mínimos fixados no n.º 3 da cláusula anterior são elevados para o dobro.

2 — Se se tratar de caso previsto no n.º 3 da cláusula 79.^a, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração na Empresa, nos termos legais, a indemnização será o dobro da fixada na lei para despedimento nulo ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até final do período aí fixado, consoante a que for mais elevada.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 82.^a

Direitos especiais do trabalho feminino

1 — São assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

- a) Durante o período de gravidez, e até seis meses após o parto ou aborto clinicamente comprovado, não executar tarefas desaconselhadas por indicação médica, devendo ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição do trabalho;
- b) Cumprir um período de trabalho diário não superior a sete horas, quando em estado de gravidez; no caso de prestação de trabalho normal nocturno, essa redução incidirá obrigatoriamente sobre o período nocturno;
- c) Faltar ao trabalho sem perda de retribuição por motivo de consultas médicas pré-natais devidamente comprovadas, quando em estado de gravidez;
- d) Gozar, por ocasião do parto, uma licença de parto em conformidade com a lei, que poderá ter início um mês antes da data prevista para o parto;
- e) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a mãe, querendo, poderá interromper a licença de parto, desde a data do internamento da criança até à data em que esta tenha alta, retomando-a a partir daí até ao final do período; este direito só pode ser exercido até 12 meses após o parto;
- f) Interromper o trabalho diário por duas horas, repartidas pelo máximo de dois períodos, para prestar assistência aos filhos, até 12 meses após o parto; se a mãe assim o desejar, os períodos referidos nesta alínea podem ser utilizados no início ou antes do termo de cada dia de trabalho;
- g) Suspender o contrato de trabalho, com perda de retribuição, pelo período de seis meses, prorrogáveis por períodos sucessivos de 3 meses, até ao limite máximo de dois anos, a iniciar no termo da licença de parto prevista na alínea *d*);
- h) Gozar, pelas trabalhadoras que adoptem crianças com idade inferior a três anos, uma licença

de 60 dias a contar do início do processo de adopção. Considera-se início do processo de adopção a data em que a criança é entregue à adoptante pelas entidades competentes;

- i) Utilizar infantários da Empresa, sendo-lhes, na falta destes, atribuído um subsídio nos termos da cláusula 71.^a

2 — O regime de dispensa previsto na alínea f) do número anterior não é acumulável, no mesmo período de trabalho, com qualquer outro previsto neste acordo.

Cláusula 83.^a

Trabalho de menores

1 — Pelo menos uma vez por ano, a Empresa assegurará a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é prestado sem prejuízo da saúde e normal desenvolvimento físico e intelectual.

2 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

3 — Aos trabalhadores com idade inferior a 18 anos é proibido:

- a) Prestar trabalho durante o período nocturno;
- b) Executar serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e desenvolvimento físico normal e ocupar postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiente ou sonora e radioactividade.

Cláusula 84.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Aos trabalhadores-estudantes será concedida dispensa de duas horas, sem perda de retribuição, em dia de aulas, quando necessário, para a frequência e preparação destas.

3 — O regime de dispensa previsto no número anterior não é acumulável com qualquer outro regime previsto neste acordo.

4 — Para que os trabalhadores em regime de turnos possam beneficiar do disposto nesta cláusula e na seguinte, a Empresa, sem prejuízo para o funcionamento dos serviços, diligenciará mudá-los para horário compatível com a frequência do curso ou facilitará as trocas de turnos.

5 — A Empresa facilitará, tanto quanto possível, a utilização dos seus transportes nos circuitos e horários existentes.

6 — É considerada falta grave a utilização abusiva das regalias atribuídas nesta cláusula.

Cláusula 85.^a

Outras regalias de trabalhadores-estudantes

1 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula depende do reconhecimento por parte da Empresa do interesse do curso frequentado para a carreira profissional do trabalhador nesta, bem como da verificação das condições de aproveitamento previstas no n.º 2.

2 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula está, ainda, dependente da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Matrícula em todas as disciplinas do ano lectivo do curso frequentado ou no mesmo número de disciplinas, quando em anos sucessivos;
- b) Prova anual de aproveitamento em, pelo menos, dois terços do número de disciplinas do ano em que se encontrava anteriormente matriculado.

3 — Perdem definitivamente, no curso que frequentam ou noutro que venham a frequentar, as regalias previstas nesta cláusula os trabalhadores que:

- a) Não obtenham aproveitamento em qualquer disciplina por falta de assiduidade;
- b) Permaneçam no mesmo ano lectivo mais de dois anos.

4 — As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:

- a) Reembolso das despesas efectuadas com matrículas e propinas, contra apresentação de documento comprovativo das mesmas, após prova de aproveitamento em, pelo menos, 50% das disciplinas que constituem o ano do curso que se frequenta, e na proporção do aproveitamento tido;
- b) Reembolso, nas condições referidas na alínea anterior, das despesas com material didáctico recomendado, dentro dos limites seguidamente indicados:

Até ao 6.º ano de escolaridade — 9865\$/ano;
Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — 13 050\$/ano;
Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — 17 115\$/ano;
Ensino superior ou equiparado — 31 580\$/ano.

5 — O pagamento das despesas referidas no número anterior será feito pelos valores praticados no ensino público, mediante entrega de comprovativo.

6 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula não gera qualquer obrigação, por parte da Empresa, de atribuição de funções ou categoria de acordo com as novas habilitações, salvo se aquela entender necessário utilizar essas habilitações ao seu serviço. Neste caso, o trabalhador compromete-se a permanecer ao serviço da Empresa por um período mínimo de dois anos.

CAPÍTULO XI

Regalias sociais

Cláusula 86.^a

Regalias sociais

1 — A empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de regulamento próprio que faz parte integrante deste acordo, as seguintes regalias:

- a) Seguro social;
- b) Complemento de subsídio de doença e acidentes de trabalho;
- c) Subsídio de casamento;
- d) Subsídio especial a deficientes;
- e) Complemento de reforma;
- f) Subsídio de funeral.

2 — O regime global de regalias sociais previsto no número anterior substitui quaisquer outros regimes parciais anteriormente existentes na Empresa, pelo que a sua aplicação implica e está, por isso, condicionada à renúncia expressa, por parte dos trabalhadores, a esses regimes parciais, ainda que estabelecidos em contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 87.^a

Obrigações da Empresa

1 — A Empresa assegurará aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do número anterior, a Empresa aplicará as medidas necessárias, tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstos na legislação nacional sobre esta matéria.

3 — Para a aplicação das medidas necessárias no campo da segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), a Empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de SHST dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

4 — Para promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da SHST, deve a Empresa assegurar a informação, consulta e participação dos trabalhadores e das suas organizações representativas, assim como dos seus representantes na Empresa.

5 — A Empresa actuará de forma a facilitar e garantir a eleição, funcionamento e organização das actividades dos representantes dos trabalhadores (RT)-segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) e das comissões de higiene e saúde no trabalho (CHST) na Empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior de acordo com a lei.

6 — Aos trabalhadores deve ser dada informação e formação adequada e suficiente em todos os domínios

da SHST tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

7 — A Empresa deverá ainda proporcionar condições para que os RT-SHST e os membros das CHST na Empresa possam receber informação e formação adequadas, concedendo, para tanto, se necessário, licença sem retribuição.

8 — A Empresa não pode prejudicar, de qualquer forma, os trabalhadores pelas suas actividades na SHST ou em virtude de estes se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, em caso de perigo grave e imediato, ou por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem.

9 — Os encargos financeiros provenientes das actividades da SHST na Empresa deverão ser assegurados na íntegra por esta, nomeadamente as dos representantes dos RT.

Cláusula 88.^a

Obrigações dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições de SHST estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa.

2 — É obrigação dos trabalhadores zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho.

3 — Os trabalhadores deverão cooperar na Empresa, estabelecimento ou serviço para melhoria do sistema de SHST.

4 — É obrigação dos trabalhadores participarem nas actividades, procurarem a informação e receberem a formação sobre todos os aspectos relacionados com a SHST, assim como comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos RT-SHST, previstos na cláusula 89.^o, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhes afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção.

Cláusula 89.^a

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Os trabalhadores têm direito, nos termos da lei, a elegem e a serem eleitos RT-SHST-representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — É direito das organizações sindicais participarem e intervirem na Empresa na organização e eleição dos RT-SHST.

3 — A eleição dos RT-SHST será efectuada por todos os trabalhadores, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, podendo concorrer à eleição listas apresentadas pelas associações sindicais ou subscritas por 20 % dos trabalhadores.

4 — As funções, actividades, direitos e obrigações dos RT-SHST são os decorrentes da legislação específica.

5 — O crédito individual mensal para o exercício de funções dos RT-SHST é o previsto na lei.

Cláusula 90.^a

Comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — Com o fim de criar um espaço de diálogo e concertação social ao nível da Empresa, para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, serão criadas na Empresa comissões de higiene e segurança no trabalho (CHST).

2 — As CHST são comissões de composição numérica variável, paritárias, de representação dos trabalhadores e da Empresa, e com acção exclusiva no interior da Empresa.

3 — São constituídas pelos RT-SHST referidos no número anterior, com respeito pelo princípio da proporcionalidade e por igual número de representantes da Empresa a indicar por esta.

4 — A composição do número de elementos efectivos e suplentes, as formas de funcionamento e de financiamento, a distribuição de tarefas, o número de reuniões, a localização da sua sede e todos os outros aspectos relacionados com a sua actividade deverão constar de um regulamento interno a acordar entre todos os elementos que compõem a CHST na sua primeira reunião.

5 — O trabalho de membro da comissão de higiene e segurança não substitui as tarefas decorrentes da acção profissional dos serviços de segurança nem dos RT-SHST previstos na lei.

Cláusula 91.^a

Equipamento de protecção

1 — A atribuição de equipamento de protecção, incluindo vestuário, terá em consideração os riscos existentes nos locais de trabalho e será objecto de regulamentação específica.

2 — Incorre em infração disciplinar grave o trabalhador que não utilize o equipamento de protecção posto à sua disposição ou não cumpra as regras de segurança em vigor.

3 — Para além do disposto no número anterior, o não uso do equipamento de protecção em caso de acidente tem como consequência a não reparação dos danos causados ao trabalhador, nos termos da lei.

Cláusula 92.^a

Medicina no trabalho

1 — A Empresa organizará e manterá serviços médicos do trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.

2 — Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalha-

dores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm, essencialmente, carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3 — São atribuições do médico do trabalho, nomeadamente:

- a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;
- b) Estudo e vigilância dos factores favorecedores de acidentes de trabalho;
- c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;
- d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente das mulheres, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.

4 — Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer seja o tempo despendido para o efeito.

CAPÍTULO XIII

Disposições globais e finais

Cláusula 93.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária formada por quatro elementos, dos quais dois são representantes da Empresa e dois representantes das organizações sindicais outorgantes; de entre estes, é obrigatória a presença das organizações sindicais representantes dos interesses em causa.

2 — A comissão paritária tem competência para interpretar as cláusulas do presente acordo de empresa.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como regulamentação do presente acordo de empresa e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

4 — As deliberações deverão constar de acta lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

5 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de 10 dias, constando da convocação a ordem dos trabalhos.

6 — A comissão paritária definirá as regras do seu funcionamento, garantindo-lhe a Empresa os meios de apoio administrativo necessários para o mesmo, sem prejuízo para os serviços.

7 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela Empresa.

Convenção globalmente mais favorável

1 — As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis à Empresa, que ficam integralmente revogados. São igualmente revogados todos os regulamentos internos da Empresa elaborados ao abrigo daqueles instrumentos de regulamentação colectiva.

2 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria, grau, nível ou classe, aplicando-se o regime nele previsto a todos os trabalhadores ao serviço da Empresa, mesmo que eles estejam a auferir regalias mais favoráveis, isto sem prejuízo do reconhecimento dos regimes especiais constantes das cláusulas 39.^a, 61.^a e 66.^a

ANEXO I

Definição de funções

Analista de aplicações de 1.^a — É o trabalhador que desenvolve as soluções apresentadas pela análise de sistemas, tomando em conta o equipamento a utilizar. Define e documenta as fases elementares do processamento, esboçando os planos de teste. Coordena o trabalho da programação a nível da aplicação. Pode também efectuar tarefas complexas do domínio da programação.

Analista de aplicações de 2.^a — É o trabalhador que desenvolve as soluções apresentadas pelo analista de sistemas, tomando em conta o equipamento a utilizar e sendo apoiado na análise funcional por um analista mais qualificado. Define e documenta, no âmbito das suas actividades, as fases elementares do processamento, esboçando os planos de teste. Pode também efectuar tarefas complexas do domínio da programação.

Analista de aplicações principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da análise de aplicações informáticas e eventualmente de programação. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de análise e programação bem determinados.

Analista de sistemas de 1.^a — É o trabalhador que, além das funções gerais de analista de sistemas (analista de sistemas de 2.^a), avalia sistemas desenvolvidos e desenhados por outros analistas e recomenda aperfeiçoamentos, podendo ainda dirigir e coordenar equipas de desenvolvimento de sistemas.

Analista de sistemas de 2.^a — É o trabalhador que recolhe e analisa a informação com vista ao desenvolvimento e ou modificação de sistemas de processamento de dados. O âmbito da análise inclui a racionalização dos processos administrativos que têm interligação com os sistemas a desenvolver e ou modificar, bem como da organização dos serviços intervenientes. Documenta as conclusões no *dossier* de análise de sistemas. Traduz as necessidades em sistemas lógicos, económicos e ex-

quívicos. Prepara conjuntos homogéneos de especificações detalhadas para a programação e respectivos jogos de teste, podendo eventualmente realizar as tarefas mais complexas de programação. Orienta e controla a instalação de sistemas. Pode dirigir e coordenar equipas de manutenção de sistemas.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa as tarefas de natureza administrativa. Opera equipamento de escritório, nomeadamente de tratamento automático de informação (terminais de computadores e microcomputadores), teleimpressoras, telecopiadoras e outros. Pode exercer funções de secretariado e traduzir e retroverter documentos. Quando dos graus IV e V, pode realizar estudos e análises sob a orientação da chefia, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Auditor assistente. — É o trabalhador responsável pela verificação e análise de transacções e registos necessários à condução das revisões relativas às actividades funcionais e de organização.

Auditor sénior. — É o trabalhador responsável na condução das verificações exigidas pelas actividades funcionais e de organização.

Auditor subsénior. — É o trabalhador que colabora na condução das verificações exigidas pelas actividades funcionais e de organização.

Auxiliar administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo necessárias ao funcionamento do escritório, nomeadamente reprodução e transmissão de documentos, estabelecimento de ligações telefónicas e envio, preparação, distribuição e entrega de correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo. Recebe, anuncia e presta informações a visitantes, podendo, quando necessário, executar trabalhos de dactilografia e outros afins. Presta serviços correlativos ao funcionamento dos escritórios.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da Empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço que chefia, e na esfera da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas respeitantes aos serviços que chefia. Pode colaborar na definição das políticas inerentes à sua área de actividade e na preparação das respectivas decisões estratégicas.

Chefe de sector administrativo. — É o trabalhador que planifica, coordena e desenvolve actividades do sector que chefia, assegurando o cumprimento dos programas e objectivos fixados superiormente. Orienta nos aspectos funcionais e hierárquicos os profissionais do sector.

Chefe de serviço. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da Empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento

das actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas relativas aos serviços que chefia.

Director de departamento/serviços. — É o trabalhador responsável perante o conselho de administração, ou seus representantes, pela gestão das estruturas funcionais ou operacionais. Participa na definição das políticas, bem como na tomada de decisões estratégicas inerentes à sua área de actividade.

Encarregado. — É o trabalhador que, na sua área profissional, é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respectiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água.

Motorista principal. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de motorista, que, para além de orientar e auxiliar as operações de carga e descarga de mercadorias, assegura o bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

Motorista qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de motorista principal, que, para além de desempenhar as funções inerentes àquela categoria, controla e coordena equipas polivalentes, que pode chefiar, quando necessário. Coordena a actividade de conservação e manutenção de viaturas. Quando devidamente habilitado e treinado, conduz máquinas de força motriz no interior das instalações industriais.

Operador de computador estagiário. — É o trabalhador que desempenha as funções de operador de computador sob a orientação e supervisão de um operador.

Operador de computador. — É o trabalhador que opera e controla o sistema de computador, prepara o sistema para execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento, de acordo com as normas em vigor.

Operador de computador principal. — É o operador de computador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas do âmbito da operação de computador, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

Operador de computador qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de operador de computador principal, que executa as tarefas mais especializadas de operações de computadores. O seu trabalho requer maior experiência e conhecimentos. Sob

a orientação do superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de operadores de computador, que chefia.

Programador de aplicações. — É o trabalhador que desenvolve logicamente, codifica, prepara os dados para testes, testa e corrige os programas, com base nas especificações transmitidas de acordo com as normas em vigor. Documenta adequadamente o trabalho produzido. Quando principal, pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalho de análise e orgânica e programação bem determinados.

Programador de aplicações estagiário. — É o trabalhador que desempenha as funções de programador de aplicações sob a supervisão de um programador.

Programador de aplicações principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da programação e análise orgânica de aplicações informáticas. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalho de análise orgânica e programação bem determinados.

Programador de aplicações qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria de programador de aplicações principal, capaz de desempenhar indistintamente as tarefas mais complexas no âmbito da programação e análise orgânica de aplicações informáticas. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia.

Programador de sistemas. — É o trabalhador que elabora programas e rotinas utilitárias, participa na instalação de programas-produto, bem como na sua manutenção. Compila e analisa a documentação necessária para a determinação e correcção de anomalias de funcionamento do equipamento.

Programador de sistemas principal. — É o trabalhador que elabora programas e rotinas utilitárias, participa na instalação de programas-produto, bem como na sua manutenção. Compila e analisa a documentação necessária para a determinação e correcção de anomalias de funcionamento do equipamento. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de programação de sistemas bem determinados.

Secretário(a) de direcção ou administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da Empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas de reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras.

Supervisor de auditoria. — É o trabalhador responsável pelo desenvolvimento de um programa prático e completo de auditoria que cubra as áreas que lhe tenham sido atribuídas, sob a orientação geral do superior hierárquico.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalho.

Técnico auxiliar altamente qualificado. — (Definição de funções idêntica à de técnico administrativo/industrial.)

Técnico de conservação eléctrica. — É o oficial de conservação eléctrica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade: oficial electricista (baixa e alta tensão, bobinador e auto); técnico de electrónica; técnico de instrumentação (electrónica e pneumática); técnico de telecomunicações. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar, quando especializado ou principal.

Técnico de conservação mecânica. — É o oficial da conservação mecânica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade, assegurando, sempre que necessário, funções de lubrificação e montagem de andaimes: serralheiro (mecânico, civil ou plásticos); soldador; rectificador, torneiro, fresador; mecânico auto e técnico de óleo-hidráulica. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar, quando especializado ou principal.

Técnico de manutenção. — É o trabalhador que desenvolve acções de manutenção nas áreas eléctrica, electrónica, instrumentação, mecânica, óleo-hidráulica e telecomunicações. Executa peças, faz montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, detecção e reparação de avarias, conservação de equipamentos eléctricos, electrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos e plásticos. Guia-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas e utiliza máquinas, ferramentas e outros aparelhos adequados ao seu trabalho. Sempre que necessário, colabora com os trabalhos da produção e assegura funções de lubrificação, montagem de acessos, isolamentos e limpeza após execução dos trabalhos. De acordo com a sua formação/especialização desempenha, indistintamente, várias funções consoante o seu nível de responsabilidade. Assim:

Manutenção eléctrica/instrumentação:

Electricidade (alta tensão e baixa tensão);
Electrónica;
Instrumentação (electrónica e pneumática);
Telecomunicações;

Manutenção mecânica:

Serralharia (mecânica, civil e plásticos);
Soldadura;
Máquinas e ferramentas;
Mecânica de viaturas;
Óleo-hidráulica.

Quando necessário, coordena ou chefia equipas pluridisciplinares.

Técnico de sistemas de 1.^a — É o trabalhador que, para além das funções de técnico de sistemas de 2.^a, analisa e avalia perante situações concretas produtos informáticos existentes no mercado. Propõe e coordena planos de formação e cursos de reciclagem aprovados para o pessoal informático. Pode dirigir e coordenar equipas de técnicos de sistemas.

Técnico de sistemas de 2.^a — É o trabalhador que, para além das funções de programador de sistemas, é responsável pelo planeamento e execução da instalação de programas-produto, bem como da sua manutenção. Estuda e elabora normas *standard* de utilização do equipamento, assim como define programas e rotinas utilitárias. Apoia a análise de sistemas de aplicações na definição das soluções técnicas mais adequadas. Programa e coordena acções de formação e reciclagem aprovados para o pessoal informático. Pode, ainda, coordenar equipas de programação de sistemas.

Técnico superior dos graus I e II. — É o trabalhador que exerce funções menos qualificadas da sua especialidade. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

- a) De uma forma geral, presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade dentro da Empresa, actuando segundo instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informações e instruções complementares, utiliza os elementos de consulta conhecidos e experiências disponíveis na Empresa ou a ela acessíveis;
- b) Poderá coordenar e orientar trabalhadores de qualificação inferior à sua ou realizar estudos e proceder à análise dos respectivos resultados;
- c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos terão uma amplitude e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhe-ão claramente delimitados do ponto de vista de eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da Empresa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

Técnico superior do grau III. — É o trabalhador cuja formação de base se alargou e consolidou através do exercício de actividade profissional relevante durante um período limite de tempo. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Toma decisões autónomas e actua por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- b) Pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores ou actuar como assistente de profissionais mais qualificados na chefia de estruturas de maior dimensão, desde que na mesma não se incluam profissionais de qualificação superior à sua;

- c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos implicam capacidade técnica evolutiva e ou envolvem a coordenação de factores ou actividades diversificadas no âmbito do seu próprio domínio de actividade;
- d) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes de decisão quando tenham implicações potencialmente importantes a nível das políticas gerais e sectoriais da Empresa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu exterior.

Técnico superior do grau IV. — É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas, para além da correspondente à sua formação base. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da Empresa. Fundamenta propostas de actuação para decisão superior, quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;
- b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da Empresa desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;
- c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes, e ou a coordenação de factores ou actividades de tipo e natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria Empresa.

Técnico superior do grau V. — É o trabalhador detentor de sólida formação num campo de actividade especializado, complexo e importante para o funcionamento ou economia da Empresa e também aquele cuja formação e currículo profissional lhe permite assumir importantes responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da actividade empresarial. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

- a) Dispõe de ampla autonomia de julgamento e iniciativa no quadro das políticas e objectivos da(s) respectiva(s) área(s) de actividade da Empresa em cuja definição participa e por cuja execução é responsável;
- b) Como gestor, chefia, coordena e controla um conjunto complexo de unidades estruturais cuja

actividade tem incidência sensível no funcionamento, posição externa e resultados da Empresa, podendo participar na definição das suas políticas gerais, incluindo a política salarial;

c) Como técnico ou especialista dedica-se ao estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns. Apresenta soluções tecnicamente avançadas e valiosas do ponto de vista económico-estratégico da Empresa.

Técnico superior do grau VI. — É o trabalhador que, pela sua formação, currículo profissional e capacidade pessoal, atingiu, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de actividade dentro da Empresa, as mais elevadas responsabilidades e grau de autonomia. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe do máximo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionados pela observância das políticas gerais da Empresa, em cuja definição vivamente participa, e pela acção dos corpos gerentes ou dos seus representantes exclusivos;
- b) Como gestor, chefia, coordena e controla a actividade de múltiplas unidades estruturais da Empresa numa das suas grandes áreas de gestão, ou em várias delas, tomando decisões fundamentais de carácter estratégico com implicações directas e importantes no funcionamento, posição exterior e resultados da Empresa;
- c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de questões complexas altamente especializadas ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções originais, de elevado alcance técnico, económico ou estratégico.

Telefonista-recepcionista. — É o trabalhador que, além de ter a seu cargo o serviço de telefonemas do e para o exterior, recebe, anuncia e informa os visitantes. Quando necessário, executa, complementarmente, trabalho de dactilografia e outros afins.

ANEXO II

Condições específicas

Princípios gerais sobre carreiras profissionais de progressão não automática e avaliação de desempenho

1 — As carreiras profissionais criadas ou a criar pela Empresa para os grupos profissionais não abrangidos pelas carreiras automáticas previstas neste anexo deverão, em princípio, obedecer às seguintes regras básicas, sem prejuízo de situações que justifiquem tratamento diferente, nomeadamente as já regulamentadas pelo presente AE.

1.1 — São condições necessárias à progressão na carreira profissional:

- a) A permanência mínima de três e máxima de cinco anos na categoria inferior;
- b) A obtenção de mérito profissional em processo de avaliação de desempenho;
- c) Capacidade para desempenhar as tarefas ou assumir as responsabilidades correspondentes às novas funções/nível de carreira.

1.2 — O acesso nas carreiras poderá prever condições de formação básica e formação profissional, mediante frequência, com aproveitamento, das acções de formação adequadas.

2 — Os profissionais em aprendizagem ascenderão automaticamente ao primeiro nível da respectiva carreira, não podendo a permanência em cada nível de aprendizagem ter duração superior a um ano.

3 — A avaliação de desempenho instituída na Empresa é um sistema de notação profissional que consiste na recolha contínua de informação sobre a actualização profissional do avaliado durante o período a que a avaliação se reporta.

3.1 — A avaliação terá periodicidade anual e abrangerá todos os trabalhadores da Empresa, sendo realizada, em princípio, no 1.º trimestre de cada ano.

3.2 — A avaliação será realizada pela hierarquia que enquadra o trabalhador, sendo o processo sustentado em manual de avaliação, previamente divulgado, do qual constarão os critérios e factores de avaliação.

3.3 — Os resultados da avaliação serão sempre comunicados ao trabalhador pela hierarquia competente.

3.4 — Os processos de avaliação deverão prever obrigatoriamente mecanismos de reclamação, nomeadamente instâncias e prazos de recurso, sendo garantido a cada trabalhador o acesso aos elementos que serviram de base à avaliação.

A) Assistente administrativo

I — Admissão

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades administrativas.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- a) Idade mínima — a exigida na lei;
- b) Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira

5 — O plano de carreira de assistente administrativo compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Grupos de enquadramento	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
7	Assistente administrativo do grau V	—
8	Assistente administrativo do grau IV	5
9	Assistente administrativo do grau III	3
10	Assistente administrativo do grau II	3
11	Assistente administrativo do grau I	2
12	Assistente administrativo estagiário do 2.º ano	1
13	Assistente administrativo estagiário do 1.º ano	1

IV — Densidades

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos graus IV e V, observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau V — 25 %;
Graus IV e V — 50 %.

B) Técnico administrativo

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, projecto, processo, produção, conservação, administração, comercial, recursos humanos, organização e informática.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- a) Idade mínima — a exigida na Lei;
- b) Habilitações escolares — curso secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, via profissionalizante, sendo condição preferencial para a admissão o nível de bacharelato.

3 — O período experimental destes profissionais é o previsto neste acordo.

II — Progressão na carreira

4 — Consideram-se quatro níveis de responsabilidade e de enquadramento desta categoria profissional.

5 — O acesso aos quatro níveis de responsabilidade dependerá, tendo por base os respectivos perfis de caracterização, da existência cumulativa das seguintes condições:

Mérito profissional no desempenho da função;
Potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

C) Técnico de manutenção

I — Admissão

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização na actividade de manutenção mecânica e ou eléctrica.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- a) Idade mínima — a exigida na lei;
- b) Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira

5 — O plano de carreira de técnico de manutenção compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Desempenhar duas ou três especialidades referidas na definição de funções de acordo com a sua área de actividade. Para os graus IV e V é exigido o desempenho de três especialidades;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Grupos de enquadramento	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
7	Técnico de manutenção do grau V	—
8	Técnico de manutenção do grau IV	5
9	Técnico de manutenção do grau III	3
10	Técnico de manutenção do grau II	3
11	Técnico de manutenção do grau I	3
12	Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano	1
13	Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano	1

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos graus IV e V observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau V — 25 %;

Graus IV e V — 50 %.

IV — Deontologia profissional

8 — Os técnicos de manutenção das actividades eléctrica/instrumentação terão sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.

9 — Estes trabalhadores podem também recusar obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado.

10 — Sempre que, no exercício da sua profissão, estes trabalhadores corram riscos de electrocussão ou de des-

cargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.

11 — Os técnicos de manutenção das actividades eléctrica/instrumentação obrigam-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na Empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

D) Técnicos de conservação mecânica e eléctrica

I — Integração na carreira

1 — Os planos de carreira de técnicos de conservação mecânica e eléctrica compreendem quatro níveis de progressão.

2 — A integração na carreira far-se-á pelo nível de enquadramento imediatamente superior ao que o trabalhador possui, dependendo das habilitações escolares, experiência e mérito profissional.

3 — Desta integração não poderá resultar a ascensão para mais de que o nível de enquadramento imediatamente superior.

4 — É condição necessária para a integração na carreira o desempenho de duas das funções referidas na definição de funções de cada uma das categorias profissionais.

5 — Os tempos mínimos de experiência profissional exigidos para a integração dependem das habilitações escolares e são os seguintes:

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)	9.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)
Mecânica/eléctrica		
Técnico principal	12	10
Técnico especializado	9	8
Técnico de 1.ª	6	5
Técnico de 2.ª	3	2

II — Progressão na carreira

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa da verificação de mérito profissional no desempenho da função, potencial para desempenho de funções superiores e do cumprimento dos tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)	9.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)
Mecânica/eléctrica		
Técnico principal	—	—
Técnico especializado	4	3
Técnico de 1.ª	4	3
Técnico de 2.ª	3	2

III — Densidades

7 — O número de profissionais que poderá integrar cada um dos planos de carreira não deverá exceder a percentagem de 15 % do efectivo existente para estas áreas de actividade.

E) Técnico superior

I — Admissão e período experimental

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais de formação académica superior, licenciatura, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, nomeadamente universidades e institutos superiores.

2 — Na admissão dos trabalhadores integrados neste grupo será sempre exigido diploma ou documento equivalente e carteira profissional, quando exigido por lei.

3 — O período experimental destes trabalhadores é o previsto neste acordo.

II — Progressão na carreira

4 — O plano de carreira de técnico superior compreende seis níveis de responsabilidade e enquadramento.

5 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Mérito profissional no desempenho da função;
Potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

6 — O técnico superior do grau I poderá passar ao grau II após um ano de permanência naquela categoria.

III — Funções

7 — As funções destes profissionais serão as correspondentes aos diversos níveis.

8 — Enquadram-se neste grupo de técnicos superiores os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, engenharia, economia/finanças, jurídica, recursos humanos, organização, informática e comercial.

F) Trabalhadores rodoviários e de garagens

I — Admissão

1 — A idade mínima de admissão para a categoria de motorista é de 21 anos.

2 — Para motorista é exigida a carta de condução profissional.

3 — As habilitações escolares mínimas são as legalmente exigidas.

II — Horário de trabalho

4 — Os motoristas terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se as alterações de quaisquer destes regimes nos termos da lei. O registo de trabalho efectuado será feito em livretes individuais.

5 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

6 — Se, por motivo de serviço inadiável, o trabalhador não puder tomar a sua refeição dentro do horário fixado no número anterior, o tempo de refeição ser-lhe-á pago como trabalho suplementar.

7 — Após o regresso ao local de trabalho, se ainda não tiver tomado a sua refeição, será concedido ao trabalhador o tempo necessário, até ao limite máximo de uma hora, para a tomar dentro do horário normal de trabalho.

ANEXO III

Enquadramentos e tabelas de remunerações mínimas

Grupo 1:

Director de departamento/serviços.
Técnico superior do grau VI.

Grupo 2:

Chefe de departamento.
Técnico de sistemas qualificado.
Técnico superior do grau V.

Grupo 3:

Analista de sistemas de 1.^a
Chefe de serviço.
Supervisor de auditoria de 1.^a
Técnico de sistemas de 1.^a
Técnico superior do grau IV.

Grupo 4:

Analista de aplicações principal.
Analista de sistemas de 2.^a
Programador de aplicações qualificado.
Programador de sistemas principal.
Secretário(a) de direcção ou administração do grau V.
Supervisor de auditoria de 2.^a
Técnico administrativo do grau IV.
Técnico auxiliar altamente qualificado.
Técnico de sistemas de 2.^a
Técnico superior do grau III.

Grupo 5:

Analista de aplicações de 1.^a
Auditor sénior.
Chefe de sector administrativo.
Programador de aplicações principal.
Programador de sistemas de 1.^a
Secretário(a) de direcção ou administração do grau IV.
Técnico administrativo do grau III.
Técnico superior do grau II.

Grupo 6:

Analista de aplicações de 2.^a
Auditor subsénior.
Programador de aplicações de 1.^a
Programador de sistemas de 2.^a
Secretário(a) de direcção ou administração do grau III.
Técnico administrativo do grau II.
Técnico superior do grau I.

Grupo 7:

Assistente administrativo do grau V.
Auditor assistente.

Operador de computador qualificado.
Programador de aplicações de 2.^a
Secretário(a) de direcção ou administração do grau II.
Técnico administrativo do grau I.
Técnico de conservação eléctrica principal.
Técnico de conservação mecânica principal.
Técnico de manutenção do grau V.

Grupo 8:

Assistente administrativo do grau IV.
Encarregado.
Operador de computador principal.
Secretário(a) de direcção ou administração do grau I.
Técnico de conservação eléctrica especialista.
Técnico de conservação mecânica especialista.
Técnico de manutenção do grau IV.

Grupo 9:

Analista de aplicações estagiário.
Assistente administrativo do grau III.
Encarregado.
Motorista qualificado (ligeiros e pesados).
Operador de computador de 1.^a
Programador de aplicações estagiário.
Técnico de conservação eléctrica de 1.^a
Técnico de conservação mecânica de 1.^a
Técnico de manutenção do grau III.

Grupo 10:

Assistente administrativo do grau II.
Auxiliar administrativo principal.
Motorista principal (ligeiros e pesados).
Operador de computador de 2.^a
Técnico de conservação eléctrica de 2.^a
Técnico de conservação mecânica de 2.^a
Técnico de manutenção do grau II.

Grupo 11:

Assistente administrativo do grau I.
Auxiliar administrativo de 1.^a
Motorista (ligeiros e pesados).
Operador de computador estagiário.
Técnico de manutenção do grau I.
Telefonista-recepcionista.

Grupo 12:

Assistente administrativo estagiário do 2.º ano.
Auxiliar administrativo de 2.^a
Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano.

Grupo 13:

Assistente administrativo estagiário do 1.º ano.
Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano.
Técnico administrativo estagiário do 1.º ano.

Tabela de remunerações

Grupo de enquadramento	Tabela X	Tabela Y	Tabela Z	Tabela I	Tabela II	Tabela III	Tabela IV	Tabela V
1				305 870\$00	329 060\$00	348 250\$00	365 830\$00	391 520\$00
2	257 210\$00	271 160\$00	284 890\$00	282 310\$00	304 310\$00	321 910\$00	337 690\$00	348 240\$00
3	219 110\$00	230 410\$00	241 910\$00	237 970\$00	257 210\$00	271 160\$00	284 890\$00	304 300\$00
4	199 830\$00	209 860\$00	219 970\$00	203 600\$00	219 110\$00	230 410\$00	241 910\$00	257 210\$00
5	176 840\$00	185 050\$00	194 520\$00	186 010\$00	200 220\$00	210 250\$00	220 410\$00	230 850\$00
6	153 760\$00	160 770\$00	168 770\$00	164 230\$00	176 840\$00	185 050\$00	194 520\$00	200 220\$00
7				142 360\$00	153 750\$00	160 770\$00	168 770\$00	176 840\$00
8				132 670\$00	146 460\$00	152 730\$00	160 390\$00	161 860\$00
9				124 100\$00	136 920\$00	142 670\$00	150 030\$00	152 720\$00
10				118 530\$00	128 520\$00	133 890\$00	139 650\$00	142 930\$00
11				111 220\$00	120 540\$00	125 230\$00	131 430\$00	133 890\$00
12				104 080\$00	112 830\$00	117 050\$00	122 970\$00	125 350\$00
13				96 010\$00	103 930\$00	107 810\$00	113 190\$00	117 050\$00

A cada remuneração base constante desta tabela acresce, para todos os efeitos, a importância de 7180\$, referente à integração do subsídio de formação.

A tabela I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental.

Pela Portucel — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, SGPS, S. A:
(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:
António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra:
(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:
José Luís Carapinha Rei.

Pelo SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:
Pedro Manuel de Faria e Melo Forjô.

Lisboa, 3 de Novembro de 1998.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços.

Lisboa, 2 de Outubro de 1998. — Pelo secretariado:
(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 3 de Novembro de 1998. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 27 de Janeiro de 1999.

Depositado em 8 de Fevereiro de 1999, a fl. 170 do livro n.º 8, com o n.º 17/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a VIDRARTE — Armando Barbosa & Carneiro, L.^{da}, e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outra.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente AE obriga, por um lado, todos os trabalhadores ao serviço dessa empresa, qualquer que seja a categoria profissional atribuída, desde que representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 71.^a

Produção de efeitos

As tabelas salariais constantes do anexo II produzem efeitos a 1 de Janeiro de 1999.

Cláusula 72.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 650\$, por cada dia de trabalho, com efeitos a 1 de Janeiro de 1999.

ANEXO II

Remunerações mínimas

Tabela a vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 1999

Grupo	Categorias profissionais	Retribuição
I	Encarregado geral Chefe de escritório	162 100\$00
II	Contabilista Encarregado	128 800\$00
III	Caixeiro mais de três anos Biselador/lapidador Colocador de vidro Cortador de vidros Espelhador Guarda-livros Motorista de pesados Operador de fazer arestas ou bisel	123 000\$00

Grupo	Categorias profissionais	Retribuição
IV	Ajudante de guarda-livros Caixeiro de dois até três anos Motorista de ligeiros	118 400\$00
V	Primeiro-escriturário	116 000\$00
VI	Segundo-escriturário Polidor de vidro plano	114 800\$00
VII	Terceiro-escriturário	110 600\$00
VIII	Ajudante de motorista	109 000\$00
IX	Servente	96 400\$00
X	Servente de limpeza	91 900\$00
XI	Estagiário do 2.º ano Dactilógrafo do 2.º ano	65 000\$00
XII	Estagiário do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano	62 000\$00
XIII	Paquete 16/17 anos	52 000\$00

Praticantes/aprendizes e pré-oficiais

Categoria	Remuneração
Praticante:	
1.º ano	49 600\$00
2.º ano	52 600\$00
Aprendiz geral:	
Com 16 anos	51 000\$00
Com 17 anos	52 000\$00
Pré-oficial (colocador, biselador, espelhador, cortador, operador de máquinas de biselar e arestar):	
1.º ano	85 300\$00
2.º ano	95 300\$00
Pré-oficial (polidor de vidro plano):	
1.º ano	79 600\$00
2.º ano	89 100\$00
Pré-oficial (operador de máquinas de fazer arestas e polir):	
1.º ano	73 900\$00
2.º ano	83 600\$00

Porto, 15 de Janeiro de 1999.

Pela VIDRARTE — Armando Barbosa & Carneiro, L.^{da};

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a FETI-CEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 25 de Janeiro de 1999. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 27 de Janeiro de 1999.

Depositado em 10 de Fevereiro de 1999, a fl. 171 do livro n.º 8, com o n.º 26/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Cerâmica de Conímbriga, Lameiro, Gonçalves & C.ª, L.ª, e o SINTICAVS — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares — Alteração salarial e outras.

Acta

Aos 8 dias do mês de Janeiro do ano de 1999, reuniram na sede do SINTICAVS — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares, em Aveiro, o representante deste Sindicato, Eurico José dos Santos Mourão, e o representante da Cerâmica de Conímbriga, Lameiro, Gonçalves & C.ª, L.ª, com vista à revisão do acordo de empresa celebrado em 1992, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1992, cuja última revisão foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1994.

Após análise e discussão das cláusulas constantes da proposta sindical de revisão e da respectiva contraproposta da empresa, foi conseguido o acordo nas seguintes condições:

Cláusula 2.ª

Vigência

O presente acordo entra em vigor a partir da data da sua publicação, considerando-se os seus efeitos reportados a 1 de Janeiro de 1999.

Cláusula 39.ª

Diuturnidades

1 — Foi acordado o valor de 1060\$ por cada diuturnidade, mantendo-se inalterável a redacção da cláusula.

Cláusula 67.ª

Subsídio de refeição

Foi acordado o valor de 500\$ para este subsídio, mantendo-se a redacção da cláusula actualmente em vigor.

ANEXO II

Grupos	Remunerações
01	101 700\$00
02	89 000\$00
03	76 200\$00
04	67 465\$00
05	66 300\$00
06	64 900\$00
07	63 700\$00
08	61 150\$00
09	59 900\$00
10	59 800\$00
11	53 500\$00
12	50 900\$00
13	48 400\$00
14	44 340\$00
15	43 630\$00
16	43 050\$00

Não houve outras alterações ao clausulado do acordo em vigor.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a presente reunião, de que se lavrou esta acta, que vai ser assinada pelos representantes das partes.

Pelo SINTICAVS — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares:

(Assinatura ilegível.)

Pela Cerâmica de Conímbriga, Lameiro, Gonçalves & C.ª, L.ª:

António Mário Henriques da Silva.

Entrado em 13 de Janeiro de 1999.

Depositado em 10 de Fevereiro de 1999, a fl. 171 do livro n.º 8, com o n.º 25/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a CIMPOR — Indústria de Cimentos, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1998, encontra-se publicado o AE mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidão, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, a p. 2196 da citada publicação, no n.º 8 da Cláusula 58.ª («Complemento da pensão de reforma e de sobrevivência»), onde se lê:

«Em caso de morte do trabalhador, cada filho, até atingir a maioridade e enquanto solteiro e não exercer qualquer profissão remunerada, receberá uma pensão correspondente a 25 % do montante da pensão garantida ao trabalhador nos termos desta cláusula.»
deve ler-se:

«Em caso de morte do trabalhador, cada filho, até atingir a maioridade e enquanto solteiro e não exercer qualquer profissão remunerada, receberá uma pensão correspondente a 25 % do montante da pensão garantida ao cônjuge sobrevivente do trabalhador nos termos desta cláusula.»

