

Boletim do Trabalho e Emprego

8

1.^a SÉRIE

Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)
€ 12,73

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 72	N.º 8	P. 1339-1472	28-FEVEREIRO-2005
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	--------------	-------------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	1341
Organizações do trabalho	1445
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

- Aviso de projecto de regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros 1341

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a ITA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outro — Alteração salarial e outras 1343
- AE entre a ADP — Aduos de Portugal, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado 1344
- AE entre a EPAL — Empresa Portuguesa das Águas Livres, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. Metalúrgica e Metalomecânica dos Dist. de Lisboa, Santarém e Castelo Branco e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado 1385
- CCT entre a FPAS — Feder. Portuguesa de Assoc. de Suinicultores e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Integração em níveis de qualificação 1443
- CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Integração em níveis de qualificação 1443
- CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de batata frita, aperitivos e similares) — Integração em níveis de qualificação 1444

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

- Feder. Nacional dos Sind. da Educação — FNE — Alteração — Rectificação 1445
- SINTABA/AÇORES — Sind. dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores 1446

II — Corpos gerentes:

- SINTABA/AÇORES — Sind. dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores 1470
- União dos Sind. de Viana do Castelo — CGTP-IN — Rectificação 1471

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

...

III — Corpos gerentes:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

...

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

I — Convocatórias:

- Dyn'Aero Ibérica 1472



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

Aviso de projecto de regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho proceder à emissão de regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

16 de Fevereiro de 2005. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

Nota justificativa

1 — O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2005, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

2 — As partes outorgantes da convenção requereram a extensão da convenção referida às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

3 — A referida convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da respectiva extensão teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2000 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos subsequentes.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes e do residual, são 44 494, dos quais 14 324 (32,19%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 5,6% auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,9%.

É no escalão com diferenciações até 2,9% que se situa a maioria dos casos de não cumprimento.

Considerando a dimensão das empresas do sector, é nas empresas pertencentes ao escalão de dimensão até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de profissionais com remunerações praticadas inferiores às convencionais (12,71%).

4 — Por outro lado, a convenção actualiza também o abono para falhas em 2,9%, o subsídio de almoço em 5,9% e o pagamento de refeições a motorista e ajudantes entre 3,6% (pequeno-almoço) e 4,6% (almoço, jantar ou ceia). Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque estas prestações foram objecto de extensão anterior, justifica-se incluí-las na extensão.

5 — As retribuições previstas no anexo I, relativas aos grupos 9 a 12 das funções de produção e 11 a 16 das funções de apoio, e no anexo I-A, relativas aos grupos 8 a 12 das funções de produção e 13-B a 19 das funções de apoio dos aglomerados de partículas, contraplacados e revestimentos e relativas aos grupos 6 e 7 das funções de produção e 8 a 12 das funções de apoio dos aglomerados de fibras, são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

6 — São excluídas da presente extensão as seguintes cláusulas:

a) O n.º 4 da cláusula 22.^a, sobre reunião dos trabalhadores na empresa, por prever que a comunicação ao empregador seja feita com a antecedência mínima de um dia, contrariamente ao disposto no n.º 1 do artigo 398.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que estabelece a antecedência mínima de quarenta e oito horas;

b) O n.º 4 da cláusula 57.^a, sobre os motivos justificativos das faltas, por ser matéria que não pode ser objecto de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, nos termos do artigo 226.º do Código do Trabalho, e omitir a prestação de provas em estabelecimento de ensino;

c) O n.º 2 da cláusula 60.^a, quanto aos efeitos das faltas injustificadas, por determinar a perda da retribuição correspondente aos dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, bem como constituir para o trabalhador uma infracção grave, divergindo do disposto no n.º 2 do artigo 231.º do Código do Trabalho, que apenas considera que o trabalhador praticou uma infracção grave;

d) O capítulo VIII, sobre cessação do contrato de trabalho, e o capítulo IX, sobre disciplina, em virtude de transcreverem parcialmente os correspondentes regimes do Código do Trabalho. Excepciona-se o n.º 6 da cláusula 71.^a, que, no caso de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador fundado em facto culposo do empregador, regula o critério de indemnização em termos distintos do artigo 443.º do Código do Trabalho. Tendo em consideração que esta é uma das poucas matérias sobre a cessação do contrato de trabalho que pode ser regulada por convenção colectiva, de acordo com o n.º 2 do artigo 383.º do Código do Trabalho, justifica-se que este regime da convenção seja incluído na extensão;

e) As alíneas b) e h) da cláusula 83.^a, relativa a direitos especiais das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes;

i) A alínea b), que proíbe que a trabalhadora grávida e durante três meses após o parto exerça

tarefas incompatíveis com o seu estado, diverge do regime do artigo 49.º do Código do Trabalho, nomeadamente no período coberto, que no Código compreende a gravidez, o puerpério e a aleitação. O regime legal corresponde à transposição do artigo 6.º da Directiva n.º 92/85/CEE, do Conselho, de 19 de Outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho. Deste modo, o regime legal opõe-se ao seu afastamento pela disposição da convenção porque esta não assegura o respeito do regime da directiva;

ii) A alínea h), sobre a protecção no despedimento de trabalhadora durante a gravidez e até um ano após o parto, diverge substancialmente do regime do artigo 51.º do Código do Trabalho, nomeadamente:

i) O período abrangido pelo regime de protecção, na convenção, é até um ano após o parto, na lei, compreende o puerpério e o tempo de aleitação;

ii) A convenção apenas permite o despedimento com justa causa, enquanto o Código não afasta qualquer das modalidades de resolução do contrato de trabalho por parte do empregador;

iii) A convenção não prevê que o despedimento careça de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, imposto pelo Código;

iv) A convenção não prevê que, se o despedimento for ilícito, a trabalhadora tenha direito a reintegração, como estabelece o Código do Trabalho;

v) A convenção não prevê que, em caso de despedimento ilícito, a trabalhadora tenha direito a indemnização por danos não patrimoniais.

7 — A extensão da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros.

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outros e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros, publicado no *Boletim*

do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2005, são estendidas, no continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações empregadoras outorgantes que exerçam a actividade económica integrada no âmbito das indústrias da fileira de madeira (corte, abate e serração de madeiras — CAE 20101 e 20102, painéis de madeira — CAE 20201, 20202 e 20203, carpintaria e outros produtos da madeira — CAE 20301, 20302, 20400, 20511, 20512, 20521 e 29522, mobiliário — CAE 36110, 36120, 36130, 36141, 36142, 36143 e 36150 e importação e exportação de madeiras — CAE 51130 e 51131) e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das aludidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

São excluídas do âmbito do presente regulamento as indústrias de tanoaria, incluída na CAE 20400, e de formas de madeira para calçado, incluída na CAE 20512.

2 — As retribuições previstas no anexo I, relativas aos grupos 9 a 12 das funções de produção e 11 a 16 das funções de apoio, e no anexo I-A, relativas aos grupos 8 a 12 das funções de produção e 13-B a 19 das funções de apoio dos aglomerados de partículas, contraplacados e revestimentos e relativas aos grupos 6 e 7 das funções de produção e 8 a 12 das funções de apoio dos aglomerados de fibras apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — São excluídas da extensão as cláusulas 22.^a, n.º 4, 57.^a, n.º 4, e 60.^a, n.º 2, o capítulo VIII, com ressalva do n.º 6 da cláusula 71.^a, que é abrangida pela extensão, o capítulo IX e as alíneas b) e h) da cláusula 83.^a

2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ITA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outro — Alteração salarial e outras.

O CCT para a indústria de tripas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 14, de 15 de Abril de 1985, com a última revisão e texto consolidado publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 2004, é alterado da forma seguinte:

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT vincula, por um lado, todos os industriais de tripas representados pela associação patronal outorgante e que se dediquem no território nacional à actividade da indústria de tripas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos sindicatos outorgantes, exerçam actividade profissional correspondente a cada uma das categorias previstas neste contrato.

2 — O presente CCT abrange um universo de 11 empresas num total de 950 trabalhadores.

3 —

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 —

2 — A tabela salarial vigorará por um período efectivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

Cláusula 58.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de refeição no montante de € 3,30, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, venendo-se a partir de 1 de Janeiro de 2005.

Tabela salarial

Grupo	Categoria	Classe	Remuneração
I	Encarregado-geral	—	548
	Encarregado	—	507

Grupo	Categoria	Classe	Remuneração
II	Chefe	—	538
	Subchefe	—	513,50
	Manobrador de empilhador	—	513,50
	Aproveitador de produtos	1. ^a	489
	Embalador		
	Estufeiro	2. ^a	468,50
	Manipulador		
	Preparador-distribuidor de matéria-prima		
	Revisor	—	419
	Subchefe	—	431,60
IV	Calibrador (tripa de carneiro)	1. ^a	411
	Medidor (tripa de carneiro)	2. ^a	402
	Verificador-controlador	1. ^a	402
	Atador		
V	Calibrador (tripa de vaca/porco)		
	Colador		
	Cortador		
	Costureiro		
	Enfiador-moldador	2. ^a	392,50
	Medidor (tripa de vaca/porco)		
	Separador de produtos		
VI	Entubador	—	392,50
	Raspador-desembaraçador		
	Salgador		
	Trabalhador de limpeza		
VII	Praticante	—	379

Lisboa, 6 de Janeiro de 2005.

Pela ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins:
Juvenal Armando Emílio Giga, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:
Agostinha do Nascimento Almeida Dias, mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares:
Agostinha do Nascimento Almeida Dias, mandatária.

Depositado em 14 de Fevereiro de 2005, a fl. 83 do livro n.º 10, como o n.º 39/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a ADP — Adubos de Portugal, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

AE entre a ADP — Adubos de Portugal, S. A., e a FEN-SIQ — Confederação Nacional do Sindicato dos Quadros, a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alterações salariais e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40,

de 29 de Outubro de 1991, com última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2003, e o SNTICI — Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controlo Industrial, o SERS — Sindicato dos Engenheiros, a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alterações salariais e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2003.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente AE aplica-se em todo o território nacional e obriga a empresa ADP — Adubos de Portugal, S. A., cuja actividade consiste na produção e comercialização de adubos, e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas organizações sindicais outorgantes.

2 — O presente AE abrange um empregador e 561 trabalhadores.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 33.^a

Período normal de trabalho

1 a 7 — (*Mantém-se com a redacção do AE em vigor.*)

Cláusula 34.^a e 34.^a-A

Trabalho por turnos

6 e 2 — (*Respectivamente, são suspensos nos termos do artigo 16.º do Regulamento de Trabalho por Turnos de 23 de Outubro de 2003, em anexo ao presente documento.*)

CAPÍTULO VII

Deslocações em serviço

Cláusula 54.^a

Pequenas deslocações

1 e 2 — (*Mantém-se com a redacção do AE em vigor.*)

3 — Os valores previstos na alínea b) são fixados, respectivamente, em € 2,52 e € 11,40, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

Cláusula 55.^a

Grandes deslocações no continente

1 — (*Mantém-se com a redacção do AE em vigor.*)

2 — (*Idem.*)

a) (*Idem.*)

b) A um subsídio diário de deslocação de € 4,70;

c) (*Mantém-se com a redacção do AE em vigor.*)

d) (*Idem.*)

e) (*Idem.*)

Cláusula 56.^a

Grandes deslocações nas Regiões Autónomas

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de € 10,90.

Cláusula 57.^a

Grandes deslocações ao estrangeiro

1 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

- a) *(Idem.)*
- b) *(Idem.)*
- c) *(Idem.)*
- d) Subsídio diário de deslocação no valor de € 16,20.

2 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

Cláusula 62.^a

Seguro do pessoal deslocado

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de € 62 410,80 contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação, abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

Cláusula 64.^a

Regime especial de deslocações

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

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 68.^a

Férias — Período e época de férias

1 a 7 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

CAPÍTULO IX

Retribuição de trabalho

Cláusula 89.^a

Subsídio de turno

1 — A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turnos será acrescida de um subsídio de turno de montante correspondente às percentagens seguintes sobre o valor de € 710 (este valor será actualizado, em futuras revisões, de acordo com a percentagem determinada para a tabela salarial):

- a) Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) — 32% (€ 227,20 na vigência desta revisão);
- b) Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável — 30% (€ 213 na vigência desta revisão);

- c) Em regime de três turnos com duas folgas fixas — 28% (€ 198,80 na vigência desta revisão);
- d) Em regime de dois turnos com duas folgas variáveis — 25% (€ 177,50 na vigência desta revisão);
- e) Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável — 22,5% (€ 159,75 na vigência desta revisão);
- f) Em regime de dois turnos com duas folgas fixas — 20,5% (€ 145,55 na vigência desta revisão).

2 a 8 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

Cláusula 93.^a

Abono para falhas

1 a 3 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 99.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, a empresa participará nas despesas de funeral até ao limite de € 230.

Cláusula 100.^a

Refeitório e subsídio de alimentação

1 a 7 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

8 — O subsídio de alimentação previsto nos n.ºs 3 e 4 é fixado em € 9,80 e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com as das tabelas salariais.

CAPÍTULO XII

Cláusula 106.^a

Diuturnidades de antiguidade

1 — Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de Outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de Janeiro de cada ano. O valor de cada diuturnidade é fixado em € 12,17 e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

2 a 4 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

ANEXO

Tabelas de remunerações

Aumento de 2,70% sobre o valor da tabela salarial horizontal presentemente em vigor, com arredondamento ao euro superior.

Garantia de um aumento mínimo de € 32,50.

Níveis	Escalações						
	A	B	C	D	E	F	G
1	1 988	2 092	2 201	2 316	2 407	2 516	2 622
2	1 724	1 814	1 906	1 996	2 092	2 177	2 268
3	1 541	1 621	1 706	1 814	1 869	1 948	2 027
4	1 351	1 423	1 495	1 567	1 621	1 706	1 778
5	1 186	1 246	1 313	1 374	1 423	1 501	1 562
6	969	1 015	1 072	1 118	1 158	1 211	1 259
7	884	922	965	1 015	1 049	1 089	1 135
8	830	865	891	922	965	1 015	1 055
9	805	839	865	891	922	965	1 015
10	742	772	793	839	865	891	922
11	716	736	757	772	793	839	865
12	688	716	742	757	772	814	839
13	659	685	721	736	757	772	814
14	644	670	685	706	721	757	793
15	630	655	670	683	696	721	747

Alverca, 28 de Dezembro de 2004.

Pela ADP — Adubos de Portugal, S. A.:

João Paulo Lagos do Amaral Cabral, administrador.
Luís Alberto Pereira de Araújo, administrador.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, mandatário.

Pela FENSIO — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:

Fausto Rodrigues Marques, mandatário.

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

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Pelo SNTICI — Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controlo Industrial:

Vitor Carlos Romão Bento, mandatário.
Vitor Manuel Pereira Luz, mandatário.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

Sofia Guimarães, mandatária.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente AE aplica-se em todo o território nacional e obriga a empresa ADP — Adubos de Portugal, S. A., cuja actividade consiste na produção e comercialização de adubos, e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas organizações sindicais outorgantes.

2 — O presente AE abrange um empregador e 561 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este AE entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

2 — Considera-se data de publicação a da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que seja inserido.

3 — O seu prazo de vigência será de um ano.

4 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, podendo as partes fazer as propostas para esse efeito após terem decorrido 10 meses de vigência efectiva da tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária.

5 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de cada ano, embora as negociações só se efectuem a partir de Março de cada ano.

6 — Qualquer das partes outorgantes poderá denunciá-lo desde que o faça por escrito dirigido à outra parte com a antecedência mínima de 60 dias antes do termo da sua vigência.

7 — Ao denunciar, farão proposta de revisão, que abrangerá parte ou a totalidade do clausulado.

8 — A entidade destinatária deverá responder nos 30 dias seguintes à recepção da proposta.

9 — A resposta deverá revestir a forma escrita e fundamentada nos termos da lei.

10 — As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após o termo do prazo previsto no n.º 8.

11 — O presente AE, nos termos da lei, manter-se-á em vigor até ser substituído por outro.

CAPÍTULO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 3.^a

Actividade sindical na empresa — Disposições gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais.

2 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 4.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na última parte do número seguinte.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal, nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — A secção sindical de unidade de produção ou estabelecimento é o conjunto de trabalhadores filiados no mesmo sindicato e pode reunir-se fora do horário normal, nos termos do disposto nesta cláusula.

4 — As reuniões referidas no n.º 1 só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, ainda que constituída por um só elemento. As reuniões previstas nos n.ºs 2 e 3 poderão ser convocadas pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores de cada unidade de produção ou estabelecimento.

5 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa 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.

6 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação a esta dirigida com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 5.^a

Instalações das comissões sindicais

1 — Nas unidades de produção ou estabelecimento com 150 ou mais trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções, dispondo, nomeadamente, dos meios de comunicação existentes na empresa para o contacto expedito com o exterior.

2 — Nas unidades de produção ou estabelecimento com menos de 150 trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 — O disposto nos números anteriores entende-se sem prejuízo das situações mais favoráveis para os trabalhadores já existentes, que a empresa se compromete a manter.

Cláusula 6.^a

Direitos dos dirigentes e 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 empresa. O local ou os locais de afixação serão reservados pela empresa, de acordo com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais.

2 — Para o exercício das suas funções e sem prejuízo das normas de segurança que vigorem, os delegados sindicais têm o direito de acesso a todas as secções, dependências e unidades de produção da empresa.

3 — Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

4 — A empresa não poderá obrigar qualquer delegado ou dirigente sindical a participar como perito da empresa em qualquer negociação ou actuação relativa a contratação, se a isso se escusar, invocando, mesmo verbalmente, as suas funções sindicais.

Cláusula 7.^a

Unidade de produção ou estabelecimento

Unidades de produção ou estabelecimentos:

- 1) Sede;
- 2) Complexo fabril de Alverca;
- 3) Complexo fabril do Lavradio;
- 4) Direcção regional norte (inclui os entrepostos de Barcelos, Godim, Pocinho e Estarreja);
- 5) Direcção regional centro (inclui os entrepostos de Soure e de Canas de Senhorim);
- 6) Direcção regional Ribatejo/Oeste (inclui o entreposto de Ribeira de Santarém);
- 7) Direcção regional sul (inclui os entrepostos de Ameixial e de Beja).

Cláusula 8.^a

Constituição de comissões sindicais

1 — Em todas as unidades de produção ou estabelecimento existirão delegados sindicais.

2 — O número máximo de membros de cada comissão sindical (CS) a quem são atribuídos os créditos de horas é determinado da forma seguinte:

- a) Com menos de 30 trabalhadores sindicalizados — um delegado;
- b) De 30 a 59 trabalhadores sindicalizados — dois delegados;
- c) De 60 a 99 trabalhadores sindicalizados — três delegados;
- d) De 100 a 149 trabalhadores sindicalizados — quatro delegados;
- e) De 150 a 299 trabalhadores sindicalizados — cinco delegados;
- f) De 300 a 499 trabalhadores sindicalizados — oito delegados;

- g) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da seguinte fórmula:

$$8 + \frac{n-500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

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

4 — As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 9.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais e as comissões sindicais ou intersindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste AE e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

- Verificar o funcionamento do refeitório e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas suplementares ou mudanças de turno;
- Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de mudança de local da unidade, instalação ou serviço;
- Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho.

Cláusula 10.^a

Reuniões com a empresa

1 — Os delegados sindicais podem reunir-se com os órgãos de gestão da empresa sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2 — Das propostas apresentadas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta assinada por ambas as partes, de que os delegados sindicais darão conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa.

3 — O tempo despendido nas reuniões convocadas pela empresa é considerado como tempo de serviço efectivo, não contando para efeitos do disposto na cláusula 11.^a

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões.

Cláusula 11.^a

Crédito de horas

1 — Cada comissão sindical dispõe, para exercício das suas funções, de um crédito mensal de seis horas por cada um dos seus delegados sindicais, calculado nos termos da cláusula 8.^a

2 — Sempre que sejam constituídas comissões intersindicais de delegados, estas disporão, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de nove horas por cada um dos seus titulares.

3 — Os créditos de horas referidos nos números anteriores são atribuídos colectivamente ao número de delegados sindicais, determinado nos termos do n.º 2 da cláusula 8.^a, em relação às comissões sindicais.

4 — Os delegados que pertençam simultaneamente a comissões sindicais e a comissões intersindicais consideram-se abrangidos exclusivamente pelo n.º 2 desta cláusula.

5 — Cada membro dos corpos gerentes de uma associação sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito mensal de quatro dias úteis de trabalho.

6 — Para beneficiarem do crédito de horas previsto neste AE, os membros dos corpos gerentes e dos delegados sindicais deverão comunicar à empresa, por escrito, através da associação sindical respectiva, com um dia de antecedência, sempre que pretendam exercer os direitos fixados nesta cláusula ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia que faltaram.

7 — As faltas justificadas dadas ao abrigo da alínea d) do n.º 1 da cláusula 81.^a determinam perda de retribuição na medida em que excederem os créditos de horas estabelecidos nesta cláusula.

8 — Se for excedido, em certo mês, o somatório de horas resultante da aplicação dos n.ºs 1 e 2, as horas em excesso serão imputadas aos delegados que as hajam utilizado.

9 — Os delegados sindicais que trabalhem em regime de turnos e no mesmo posto de trabalho não poderão utilizar os créditos de horas simultaneamente.

CAPÍTULO III

Admissões, preenchimento de vagas e carreiras profissionais

Cláusula 12.^a

Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

1 — Para o preenchimento de lugares na empresa através de recrutamento interno ou externo, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos neste AE.

2 — O preenchimento de vaga ou lugares novos far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa,

mesmo os contratados a termo, que reúnam os requisitos exigidos pelo perfil da função.

3 — Nas admissões, a empresa terá de proceder à prévia inspecção médica do candidato e poderá recorrer a exames psicotécnicos ou a provas práticas a expensas suas.

4 — Caberá ao gestor responsável pelo serviço em que a vaga se verifique a selecção de entre os candidatos oferecidos do que melhor preencha os requisitos necessários à função. Na selecção deverão ser preteridos os trabalhadores que não tenham no mínimo dois anos de exercício de funções nos postos de trabalho de que são titulares à data da abertura do concurso.

Em igualdade de circunstâncias entre os candidatos oferecidos, deverão ser preferencialmente seleccionados os trabalhadores do respectivo grupo profissional e da respectiva instalação ou serviço.

5 — Sempre que a selecção prejudique as prioridades estabelecidas, deverá ser fundamentada, dando-se conhecimento às CS ou, não existindo estas, aos delegados sindicais, cabendo o direito de reclamação aos trabalhadores preteridos.

6 — As condições de admissão serão estabelecidas no anexo II deste AÉ.

7 — Quando a empresa, por sua iniciativa, recrutar um trabalhador noutra empresa na qual detenha, pelo menos, 10 % do capital social, deverá contar-se, para efeitos de antiguidade, a data de admissão na primeira, sem prejuízo do disposto nos números anteriores.

8 — A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Categoria ou escalão profissional;
- c) Classe ou grau;
- d) Remuneração mensal certa;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam.

9 — Sempre que existam, deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador o regulamento geral interno, ou o conjunto de normas que o substituam, e quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como o regulamento de segurança e o regulamento de regalias sociais.

Cláusula 13.^a

Readmissões

1 — Sempre que a empresa admita um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente e se esse facto for do seu conhecimento no acto da readmissão, contar-se-á o tempo de serviço efectivo prestado na vigência do contrato de trabalho anterior para efeitos da determinação da sua antiguidade na empresa.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança

social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica da revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na primeira vaga de qualquer categoria compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição anterior.

3 — Não haverá período experimental nas admissões previstas nesta cláusula desde que o trabalhador seja contratado para a mesma categoria, classe, escalão ou grau que já lhe haviam sido atribuídos na empresa na vigência ou contrato individual anterior.

4 — O disposto no n.º 1 deixa de se aplicar sempre que o contrato tenha sido rescindido pelo trabalhador sem justa causa.

Cláusula 14.^a

Período experimental

1 — O período experimental dos contratos sem termo corresponde, no máximo, aos primeiros 45 dias de execução do contrato, durante os quais qualquer das partes pode fazê-lo cessar unilateralmente, sem aviso prévio nem necessidade de alegação de causa justa, não havendo o direito a qualquer compensação ou indemnização.

2 — No caso de trabalhadores admitidos para as categorias profissionais correspondentes aos escalões salariais de 1 a 4 do anexo II, poderão ser acordados períodos experimentais mais alargados, os quais não poderão, no entanto, exceder 180 dias.

3 — Sempre que nos termos do número anterior o período experimental seja mais longo do que o fixado no n.º 1, a empresa obriga-se a avisar o trabalhador da cessação do contrato com uma antecedência mínima de 30 dias ou a pagar-lhe uma compensação correspondente a um mês de retribuição.

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

Cláusula 15.^a

Admissão, readmissão e promoção para cargo de chefia

1 — O preenchimento de lugares de chefia directa é da responsabilidade da empresa, devendo, porém, ser precedido de concurso interno e ser dada prioridade aos trabalhadores da respectiva profissão, sector, instalação ou serviço.

2 — Durante o período experimental, havendo recrutamento externo, ou no prazo máximo de 30 dias, nos outros casos, os trabalhadores directamente subordinados poderão reclamar da escolha feita pela empresa para o preenchimento de um lugar de chefia, justificando de forma bem clara as respectivas razões, não se tornando definitivo o preenchimento até que a empresa decida da reclamação.

3 — Aceite a reclamação referida no número anterior, o trabalhador escolhido, se já pertencia à empresa, regressará à situação que tinha anteriormente, não se considerando haver baixa de categoria ou de retribuição

nem se aplicando o disposto neste AE quando de substituições temporárias.

4 — Tratando-se da substituição temporária de um chefe, o período referido no n.º 2 é de 15 dias contados a partir da data em que o trabalhador substituto teria direito a ser promovido.

Cláusula 16.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária, nomeadamente nos casos de doença, acidente, gravidez, após o parto, aborto ou cumprimento de obrigações legais, entende-se feita sempre a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — A remuneração do substituto não pode ser inferior à remuneração certa mínima praticada na empresa para o grau ou escalão cujas funções ele vai exercer.

3 — Nos casos em que, por força da apresentação do substituído à empresa, ocorra a caducidade do contrato celebrado com o substituto, a empresa concederá a este último um aviso prévio de 10 dias, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — Quando a caducidade ocorra após seis meses de duração da substituição, cessa a obrigação de aviso prévio, tendo, porém, o trabalhador substituto o direito a uma compensação de dois meses por cada ano de serviço. Para efeitos deste número, a fracção do 1.º ano superior a seis meses conta-se como ano completo de serviço.

5 — Sempre que o trabalhador substituto continue ao serviço por mais de 15 dias após a apresentação à empresa do substituído, a sua admissão será considerada para todos os efeitos como definitiva a contar da data da admissão provisória, podendo, porém, ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração certa auferida e respectiva categoria.

6 — O nome do trabalhador substituído e o motivo da substituição, sempre que este seja do conhecimento da empresa, constarão obrigatoriamente do documento referido no n.º 8 da cláusula 12.^a

Cláusula 17.^a

Formação e acesso profissional

1 — A empresa incentivará a formação profissional no sentido da adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas.

2 — Na formação e acesso profissional, a empresa promoverá as condições de aprendizagem para as profissões, de modo a permitir a formação e a preparação continuadas do trabalhador nas funções que lhe poderão ser requeridas no âmbito da sua profissão.

3 — A empresa, sempre que possível, estabelecerá meios internos de aperfeiçoamento profissional, sendo o tempo despendido pelo trabalhador para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho.

Cláusula 18.^a

Promoções e acessos

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior ou a sua mudança para outra função a que corresponderá remuneração certa mínima mais elevada.

2 — No anexo II deste AE estabelecem-se regimes específicos de promoção e acesso.

Cláusula 19.^a

Condições específicas de admissão

No anexo II deste AE estabelecem-se as condições específicas de admissão ou acesso a determinadas profissões ou categorias.

Cláusula 20.^a

Antiguidades e certificados de aprendizagem e formação profissional

1 — Desde que o trabalhador apresente previamente à sua admissão e à elaboração do documento referido na cláusula 12.^a certificado comprovativo nos termos do número seguinte, o tempo de aprendizagem ou tirocínio de formação profissional dentro da mesma profissão, desde que adequado às funções que irá desempenhar, conta-se para efeitos de antiguidade e qualificação profissional nos termos definidos no anexo II deste AE.

2 — Quando cessar o contrato de trabalho, a empresa obriga-se a passar ao trabalhador um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem, tirocínio ou formação profissional que nela tiver realizado, com a indicação da profissão ou profissões em que se verificou e do estabelecimento onde foi ministrado.

Cláusula 21.^a

Atribuição de categorias profissionais

1 — Os trabalhadores serão obrigatoriamente classificados pela empresa de acordo com o estabelecido nos anexos I e II deste AE e tendo em consideração as funções que desempenhem com carácter efectivo, não sendo permitido classificar de modo diferente trabalhadores que desempenhem efectivamente funções iguais.

2 — Quando um trabalhador desempenhar com carácter de regularidade funções que correspondem a várias categorias, classes, escalões ou graus, ser-lhe-á atribuída a de maior remuneração mensal certa mínima.

3 — Os trabalhadores que desempenhem, com carácter efectivo, funções a que corresponde uma nova categoria profissional serão obrigatoriamente classificados pela empresa no prazo máximo de 60 dias e poderão reclamar da reclassificação feita no prazo de 15 dias a contar do seu conhecimento pessoal da alteração.

4 — As classificações profissionais efectuadas nos termos do número anterior produzirão efeitos desde a data da entrada em vigor da nova categoria.

Cláusula 22.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — Após a entrada em vigor deste AE, e até 30 de Novembro de cada ano, a empresa obriga-se a organizar e a remeter às associações sindicais uma relação nominal dos trabalhadores por elas abrangidos, discriminando categorias e classes, da qual constem, entre outros, os seguintes elementos relativamente a cada trabalhador: nome, número de segurança social, data de nascimento, admissão e última promoção, habilitações e remunerações.

2 — A empresa obriga-se a afixar em lugar bem visível a relação indicada no n.º 1 durante o prazo de 45 dias.

Cláusula 23.^a

Contratos a termo

1 — A empresa poderá contratar a termo certo ou incerto, nos termos da lei, sendo obrigatória a indicação, por escrito, do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração.

2 — O contrato a termo certo caduca no final do prazo estipulado, desde que a empresa comunique ao trabalhador, até oito dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de não o renovar.

3 — O contrato a termo incerto caduca quando, prevendo-se o fim da substituição do trabalhador ausente ou a conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justificou a sua celebração, a empresa comunique ao trabalhador o termo do contrato com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis a dois anos ou por período superior.

4 — A caducidade do contrato de trabalho a termo confere ao trabalhador o direito de uma compensação nos termos legais.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- b) Promover e dinamizar por todas as formas a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles filiados e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente AE;
- d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste AE;
- e) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos trabalhadores, quando

por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão e respectiva retribuição, devidamente autenticados com selo branco ou carimbo da empresa;

- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Facultar, sem prejuízo da retribuição, os trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, nos termos da cláusula 52.^a;
- h) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, segundo o trajecto normal;
- i) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- j) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a princípios deontológicos, objectivamente definidos pelas entidades legalmente competentes, ou que violem, inequivocamente, normas de segurança;
- k) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal por acto não doloso resultante do exercício das suas funções profissionais, na medida em que tal se justifique, a assistência judiciária necessária à sua defesa;
- l) Facultar os meios necessários que permitam contactos de natureza urgente do exterior com os trabalhadores em serviço;
- m) Reconhecer a propriedade intelectual dos trabalhadores, nos termos previstos na lei;
- n) Assegurar a substituição do trabalhador em regime de turnos sempre que este não seja substituído após o cumprimento do seu período normal de trabalho diário.

Cláusula 25.^a

Quotização sindical

1 — A empresa, quando autorizada pelos trabalhadores, desconta e envia aos sindicatos respectivos, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas.

2 — Dos mapas de quotização constarão as alterações de situação dos trabalhadores neles incluídos.

Cláusula 26.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir o disposto na lei e no presente AE;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, de acordo com a sua categoria profissional, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Ter para com os outros trabalhadores as atenções e o respeito que lhe são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensi-

- namentos que lhes forem necessários no desempenho das respectivas funções;
- d) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
 - e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
 - f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;
 - g) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
 - h) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente técnicas de fabrico e condições de comercialização, sem prejuízo do direito dos trabalhadores ao controlo de gestão, tal como está definido na Constituição e vier a ser regulamentado na lei geral;
 - i) Cumprir o horário de trabalho;
 - j) Não abandonar o local de trabalho, uma vez cumprido o horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável pela instalação ou pelo trabalho tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possam resultar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas e produção.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pelos órgãos de gestão da empresa como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aqueles lhes for atribuída.

Cláusula 27.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus companheiros;
- c) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do seu contrato, salvo em casos de força maior, designadamente em arranques, reparações, paragens técnicas das instalações e similares ou cobertura temporária, no seu período de trabalho diário e na sua instalação ou serviço, de um posto de trabalho que, por razões tecnológicas, não possa permanecer desocupado;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;
- f) Despedir um trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE;
- g) Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas que não possuam condições de segurança comprovadas;

- h) Ter no quadro do pessoal da empresa trabalhadores remunerados exclusivamente pelo sistema de comissões;
- i) Em caso algum baixar a categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador, não se considerando como tal a mudança para funções diferentes a que corresponda neste AE remuneração igual à da sua categoria anterior, sem prejuízo do disposto na cláusula 28.^a;
- j) Transferir um trabalhador do seu local habitual de trabalho com violação do disposto neste AE;
- k) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as suas condições de trabalho que impliquem diminuição da retribuição ou de regalias de carácter permanente, fora dos casos expressamente previstos neste AE;
- l) Admitir ao seu serviço trabalhadores na situação de reformados ou trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo profissões liberais ou equiparadas, designadamente médicos, veterinários, advogados e engenheiros;
- m) Estabelecer contratos com empresas de prestação de serviços que subcontratem mão-de-obra directa, salvo situações excepcionais e urgentes, ouvida a comissão dos trabalhadores, a CI e a CS, bem como para serviços de limpeza, de vigilância de escritórios e de exploração de refeitórios.

2 — A prática por parte da empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador directamente prejudicado a faculdade de rescindir o contrato com direito a indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

3 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 28.^a

Baixa de categoria

A empresa só pode baixar de categoria profissional o trabalhador por estrita necessidade deste, em caso de acidente ou doença, como forma de lhe ser possível a manutenção do seu contrato individual de trabalho e com o seu acordo escrito, devidamente fundamentado e com conhecimento do respectivo sindicato e aprovado pelo IDICT.

Cláusula 28.^a-A

Reconversão

1 — A empresa obriga-se a reconverter os trabalhadores, na medida do possível, em categoria profissional ou função equivalente, nos seguintes casos:

Quando a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenha por consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho;
Quando, por qualquer razão, sofram incapacidade permanente, total ou parcial para as funções até aí desempenhadas.

2 — No caso previsto no número anterior, a empresa obriga-se a assegurar toda a formação e preparação necessárias e a suportar os encargos daí decorrentes.

3 — No caso previsto na alínea b) do n.º 1, o trabalhador mantém o direito ao pagamento da retribuição

mensal líquida, independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora, beneficiando dos aumentos que venham a verificar-se na empresa para a respectiva categoria ou escalão.

4 — Da reconversão não poderá resultar em caso algum baixa de retribuição nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

5 — O trabalhador a reconverter nos termos do n.º 1 obriga-se a aceitar as novas funções, bem como a formação profissional adequada que a empresa se comprometa a proporcionar-lhe.

6 — A escolha das novas funções terá em conta a formação escolar e profissional do incapacitado, bem como a sua preferência face às diferentes funções, em que no momento da reconversão haja possibilidade de ser colocado.

7 — Na situação de incapacidade permanente, caso à empresa não seja possível a reconversão ou o trabalhador a não pretenda, terá este direito à indemnização prevista na cláusula 98.^a

Cláusula 29.^a

Alterações de actividade e ou de profissão

1 — A mudança de profissão de um trabalhador só se poderá verificar com o acordo deste, constante de documento escrito no qual se especificarão as condições em que tal mudança se efectua, nomeadamente períodos de estágio, sem prejuízo do que este AE dispõe nos seus anexos sobre as profissões.

2 — Sem prejuízo do disposto neste AE sobre transferência de local de trabalho, a transferência de um trabalhador para outro sector de actividade da empresa, embora para funções próprias da sua profissão, só poderá efectuar-se se dela não resultar prejuízo sério para o trabalhador, cabendo, em caso de recusa deste, o ónus da prova à empresa.

Cláusula 30.^a

Direito à greve

A empresa reconhece o direito à greve, tal como vem definido na Constituição e está regulamentado na lei geral.

Cláusula 31.^a

Controlo de gestão

A empresa reconhece o direito de controlo de gestão, tal como está definido na Constituição e vier a ser regulamentado na lei geral.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 32.^a

Horário de trabalho — Definição, fixação e alterações

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho e dos intervalos de descanso.

2 — Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho e os horários de trabalho serão considerados por actividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados pela empresa dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste AE.

3 — Na organização dos horários de trabalho, deve ser sempre ouvida a CS ou os delegados sindicais, se aquela não existir.

4 — Sempre que um trabalhador mude para um regime de funcionamento diferente ficará sujeito às disposições aplicáveis ao novo regime, em relação à duração do horário de trabalho, quer a mudança seja com carácter definitivo quer temporário.

Cláusula 33.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração máxima do período normal de trabalho semanal, e sem prejuízo dos horários de menor duração actualmente praticados, é de quarenta horas.

2 — A duração do período normal de trabalho diário não poderá exceder sete horas e meia para os trabalhadores que praticam um horário semanal de trinta e sete horas e meia nem oito para os restantes trabalhadores, de segunda-feira a sexta-feira.

3 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, fora do local de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4 — Sempre que, dada a natureza do trabalho, os trabalhadores de uma instalação ou serviço acordem com a empresa intervalos para refeições ou descanso menores que os estipulados no número anterior, o trabalho por esse facto efectivamente prestado será contado como tempo de trabalho normal.

5 — O disposto no número anterior não implica a alteração de horário com intervalos de menor duração existentes à data da publicação deste AE, observando-se, no entanto, o disposto na parte final do número anterior.

6 — O modo de controlar o cumprimento do horário é da competência da empresa, mas será, obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores de cada unidade, instalações ou serviço.

7 — O regime definido nesta cláusula, com excepção do número anterior, não se aplica ao trabalho por turnos.

Cláusula 34.^a

Trabalho por turnos

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal diferentes sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, excepto para os serviços de limpeza, em relação aos quais podem ser organizados horários desfasados.

2 — Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

- a) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- b) Três turnos com uma folga fixa e uma variável;
- c) Três turnos com folgas fixas;
- d) Dois turnos com uma folga fixa e uma variável;
- e) Dois turnos com folgas fixas;
- f) Dois turnos com folgas variáveis.

3 — Os turnos dos esquemas previstos no número anterior terão de ser rotativos.

4 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o descanso semanal nelas previsto.

5 — O período normal de trabalho diário para os trabalhadores de turnos não poderá exceder oito horas.

6 — A empresa deverá preencher cada posto de trabalho de laboração contínua com cinco trabalhadores, excepto nos casos em que haja interrupção da laboração durante o período de férias.

7 — Os trabalhadores de cada posto de trabalho devem ser repartidos de maneira uniforme pelas diferentes situações previstas nas escalas de turno.

8 — Quando um trabalhador regresse de um período de ausência ao serviço não superior a seis meses, qualquer que seja o motivo desta, retomarà sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

9 — São permitidas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional, desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas previamente à empresa no início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas de turno que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos ou encargos suplementares para a entidade patronal motivados por essas trocas.

10 — A nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor deste AE pode ser imposto, contra sua vontade, o trabalho em regime de turnos, salvo se no acto da admissão tiver dado o seu acordo por escrito à possibilidade de vir a trabalhar nesse regime.

11 — Mesmo que um trabalhador tenha no acto da admissão dado o seu acordo a trabalhar em regime de turnos, mas que se encontre há mais de quatro anos a trabalhar em horário geral dos quais, pelo menos, seis meses contados a partir da entrada em vigor deste AE, a empresa, se necessitar que o trabalhador transite para o regime de turnos, terá de obter novamente o seu acordo.

12 — A empresa obriga-se a fixar a escala anual de turnos, com a observação do disposto no n.º 3 da cláusula 32.^a, no mês anterior ao da sua entrada em vigor, quer este se situe no início quer no decurso do ano civil.

13 — No regime de turnos rotativos, sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento da instalação

ou serviço, o intervalo da refeição, nunca superior a uma nem inferior a meia hora, será contado como tempo de trabalho efectivo. O trabalhador, sempre que possível, deverá ser substituído por outro trabalhador do mesmo turno, a fim de tomar a refeição fora do posto de trabalho.

14 — Nos regimes de turnos rotativos, o intervalo de refeição, de acordo com o disposto no número anterior, não terá de ser previamente determinado, mas os trabalhadores não podem, de qualquer forma, prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

15 — No regime de dois turnos rotativos em que se verifique paragem da instalação para intervalo de refeição aplica-se o disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 da cláusula 33.^a quanto à duração do mesmo intervalo.

16 — Qualquer trabalhador, por doença incompatível com este regime, inequivocamente atestada pelos serviços médicos competentes, passará ao regime de horário normal. A empresa é reconhecido o direito à confirmação de existência de doença através de uma junta médica composta por três elementos, sendo um nomeado pelo sindicato, outro pela empresa e um terceiro por acordo das partes.

17 — O trabalhador que completar 20 anos em regime de turnos ou 50 de idade e 15 de turno e que pretenda passar ao regime de horário normal deverá solicitá-lo por escrito à empresa.

Noventa dias após essa data, o trabalhador não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime, salvo quando a empresa invocar perante o trabalhador e o delegado sindical que o representa a impossibilidade de aquele passar a horário normal.

Neste caso, a empresa terá até um ano a partir da data em que o trabalhador solicitou a mudança de horário para a efectuar.

18 — A duração máxima do trabalho no regime de três turnos não poderá exceder, em média anual, quarenta horas por semana.

19 — No regime de dois turnos, sem prejuízo de horário de menor duração já em vigor, a duração máxima de trabalho semanal não poderá exceder quarenta horas.

20 — Os dias de descanso semanal para os trabalhadores de turnos serão os previstos nas escalas de turnos, devendo coincidir com o sábado e o domingo pelo menos uma vez em cada mês.

21 — Do disposto no número anterior exceptuam-se os turnos com folgas fixas, as quais terão de ser obrigatoriamente o sábado e o domingo. No caso de o regime de turnos praticado ser o de uma folga fixa e outra variável, a folga fixa deverá ser o domingo e periodicamente a folga variável deverá coincidir com o sábado.

22 — Quando se verificarem as mudanças de horários, não será obrigatória a observação do disposto no n.º 4 desta cláusula.

23 — Para o preenchimento de vagas em regime de horário normal será dada preferência, quando em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores por turnos, sem prejuízo do disposto no n.º 17.

Cláusula 34.^a-A

Regulamento do trabalho por turnos

1 — O regulamento do trabalho por turnos consagrará, obrigatoriamente, os seguintes princípios:

- a) É da competência da empresa definir quais as instalações onde se verificará a laboração em regime de turnos, cujas regras funcionais constarão de um regulamento indispensável para a respectiva aplicação, ouvidas as comissões sindicais da ADP — Adubos de Portugal, S. A.;
- b) Uma vez acordado o regulamento, ele será vinculativo para todos os trabalhadores que prestem serviço nas preditas instalações;
- c) Definição de um esquema de cobertura de ausências dos trabalhadores nos postos de trabalho.

2 — Na elaboração das escalas de turno, respeitar-se-ão as seguintes regras:

- a) O trabalhador da 5.^a posição cumprirá o seu horário de trabalho no período das 8 às 16 horas, podendo fazê-lo em outro turno sempre que tal se justifique em termos a definir no regulamento;
- b) Se o trabalhador da 5.^a posição, após iniciada a semana, tiver de mudar de turno para cobertura de ausências verificadas no posto de trabalho, esta mudança será antecedida de uma folga. O regresso à sua situação normal será igualmente antecedido de uma folga.

Cláusula 35.^a

Permissão de horários flexíveis

1 — Pode a empresa, em relação a postos de trabalho que o permitam, sem prejuízo do funcionamento dos serviços e se essa for a vontade dos trabalhadores, estabelecer outra espécie de horários, nomeadamente flexíveis.

2 — Em qualquer caso, não poderão ser organizados horários que impliquem a prática sistemática de trabalho suplementar.

Cláusula 36.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar está sujeito aos limites e condições legais e só poderá ser prestado:

Quando a empresa tenha de fazer face aos acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo; Quando ocorram casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3 — O trabalho suplementar é exigível nos termos legais, salvo se se tratar de:

Deficientes;
Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses;
Menores;

ou quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4 — Entre a cessação da prestação de trabalho suplementar, quando se siga a um período normal de trabalho e o reinício de serviço efectivo, ou entre o termo de um período normal de trabalho e o início de prestação de trabalho suplementar, quando este se realize em antecipação a um período normal de trabalho, terão de decorrer, pelo menos, doze horas de descanso.

5 — Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição, fornecê-la ou, se o não puder fazer, a pagá-la nos termos da cláusula 100.^a

6 — O tempo indispensável para a refeição será pago como trabalho suplementar, excepto se ocorrer dentro do período normal de trabalho.

7 — Se, por conveniência da empresa, o trabalhador tomar a refeição já depois de concluída a prestação de trabalho suplementar, convencionam-se em trinta minutos o tempo indispensável para a refeição.

8 — A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que, por força da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa utilizar os transportes públicos habituais.

9 — O tempo gasto no transporte, até meia hora por percurso, será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 37.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Para efeitos de remuneração especial, considera-se nocturno o trabalho suplementar prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento ininterrupto de um período normal de trabalho ou de um período de trabalho suplementar iniciado antes das 5 horas.

Cláusula 38.^a

Prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho em dias de descanso semanal ou feriados só pode ser prestado nas condições referidas no n.º 2 da cláusula 36.^a

2 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não deverá exceder a duração do período normal de trabalho diário do trabalhador.

3 — Ao trabalho em dias de descanso semanal e feriados, no que se refere a alimentação e transporte, aplica-se o disposto na cláusula 36.^a

Cláusula 39.^a

Descanso compensatório

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, qualquer que seja a sua duração, dá direito ao tra-

balhador a transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

2 — O disposto no número anterior não se aplica se o trabalho for em antecipação ou prolongamento de um período normal de trabalho e não exceder duas horas.

Cláusula 40.^a

Prestação de trabalho em dias feriados

O trabalho efectivamente prestado em dias feriados dá ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório por cada três feriados trabalhados.

Cláusula 41.^a

Não cessação da laboração em dias feriados

1 — As disposições deste AE sobre trabalho em dias feriados, com excepção da cláusula anterior, não se aplicam aos trabalhadores cujo descanso semanal seja rotativo.

2 — Para os trabalhadores referidos no número anterior, os feriados coincidentes com os dias de descanso serão gozados no 1.º dia útil que se lhes seguir, podendo ser substituídos pela remuneração especial correspondente.

Cláusula 42.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro em funções correspondentes a categoria superior à sua, passará a receber a retribuição mínima fixada neste AE para essa categoria, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, passando o substituto a desempenhar as funções correspondentes, no essencial, às do substituído, desde que tal seja previamente definido pela hierarquia e por escrito, com o acordo do trabalhador substituto.

3 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou 180 dias alternados, o substituto manterá o direito ao diferencial de retribuição para o vencimento da categoria do substituído, sendo o mesmo tratado como excedente de remuneração logo que cesse a substituição.

4 — Após uma semana de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador titular do posto de trabalho.

5 — Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria correspondente à função, produzindo a reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

6 — O disposto nos números anteriores não se aplica quando as funções correspondentes às duas categorias em causa se não encontrem objectivamente diferencia-

das neste AE por ambas se integrarem numa mesma carreira profissional sujeita a promoções automáticas.

Cláusula 43.^a

Local habitual de trabalho

1 — O local habitual de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

2 — Na falta da definição referida no número anterior, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito (à data da entrada em vigor do presente AE) ou para onde tenha sido transferido nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 44.^a

Transferência do Local habitual de trabalho — Princípio geral

1 — Entende-se por transferência de local de trabalho toda e qualquer mudança do trabalhador dentro da mesma localidade num raio superior a 10 km ou entre localidades distintas.

2 — Para efeitos do número anterior, considera-se a mesma localidade:

a) Todo o complexo fabril do Barreiro-Lavradio.

3 — A transferência do local de trabalho obedecerá ao disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 45.^a

Transferência colectiva por mudança total de uma instalação ou serviço

1 — A empresa não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho por motivo de total mudança de instalação ou serviço onde aquele trabalha, a não ser com a sua concordância, por escrito, em documento de onde constem as condições e os termos dessa transferência.

2 — Quando, nos termos do número anterior, o trabalhador não der o seu acordo à transferência, terá apenas o direito de rescindir o contrato e à indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador, salvo se a empresa provar que da mudança não resultaria prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Às transferências parciais de uma instalação ou serviço impostas por imperativos de gestão bem definidos, e ouvidas a CS e a CI, aplicar-se-á o disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 46.^a

Transferências individuais

São proibidas as transferências individuais sem o acordo do trabalhador. O acordo constará obrigatoriamente de documento escrito, com indicação das condições e termos dessa transferência.

Cláusula 47.^a

Despesas impostas pela transferência

Em caso de transferência de local de trabalho, a empresa custeará todas as despesas directamente impostas pela transferência.

CAPÍTULO VI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.^a

Paternidade/maternidade — Direitos especiais

1 — Além dos estipulados neste AE para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são igualmente assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Durante o estado de gravidez, desde que comprovada perante a empresa e até três meses após o parto, às trabalhadoras que desempenham tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou radioactivas, posições incómodas ou transportes inadequados, terão de ser facultadas, de acordo com parecer dos serviços de medicina, condições de trabalho que as não prejudiquem;
- b) Por ocasião do parto, licença de 90 dias, dos quais, pelo menos, 60 terão de ser gozados imediatamente ao parto;
- c) Nos casos de aborto ou de parto de nado morto, o período de licença ainda não gozado será reduzido para 30 dias;
- d) Verificando-se a morte de nado vivo, cessa a licença referida na alínea b), se já tiverem decorrido, ou logo que decorram, 30 dias contados a partir da ocorrência do parto;
- e) A trabalhadora, querendo, poderá gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto;
- f) A empresa complementará, durante os períodos de licença previstos nas alíneas b) e c), o subsídio atribuído pela segurança social, de modo a garantir-se à trabalhadora a sua retribuição líquida normal;
- g) Durante um ano contado a partir do dia em que tenha ocorrido o parto, a dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que comprovadamente aleitem os seus filhos;
- h) A irem às consultas médicas pré-natais indispensáveis durante o período normal de trabalho, desde que previnam previamente a empresa e apresentem documento comprovativo do tempo despendido;
- i) Dispensa de comparência ao serviço até dois dias por mês com perda de retribuição.

2 — As disposições anteriores são ainda integradas pelas disposições legais mais favoráveis.

Cláusula 49.^a

Despedimento durante a gravidez e até um ano após o parto

Se a empresa despedir uma trabalhadora, com invocação de justa causa que venha a ser declarada ine-

xistente, durante a gravidez e até um ano após o parto, aplicar-se-á o disposto na lei, mas, optando a trabalhadora pela indemnização, ser-lhe-ão devidas as retribuições que receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período acima referido.

Cláusula 50.^a

Proibição de trabalho nocturno

A prestação de trabalho nocturno pelas mulheres regula-se pelo disposto na lei e no presente AE, ouvidos os delegados sindicais sobre esta matéria.

Cláusula 51.^a

Trabalho de menores

1 — É válido o contrato celebrado directamente com o trabalhador que tenha completado 18 anos de idade.

2 — É também válido o contrato celebrado com menores que tenham completado 16 anos de idade, se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

3 — No caso previsto no número anterior, o menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando haja oposição dos seus pais ou tutores.

4 — É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e ao normal desenvolvimento do jovem em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade e poluição.

5 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

6 — Os menores de 18 anos deverão ter a categoria e retribuição correspondentes às funções que desempenharem, nos termos previstos neste AE.

7 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 52.^a, os menores de 18 anos que frequentem curso oficial ou equivalente nos dias em que tenham aulas deixarão os locais de trabalho até duas horas antes do termo do seu período de trabalho, conforme as necessidades impostas pelo seu horário escolar e sem prejuízo da retribuição.

8 — Pelo menos uma vez por ano, a empresa é obrigada a assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço.

Cláusula 52.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Todo o trabalhador que, ao serviço da empresa, frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente beneficiará dos seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa do serviço para frequência de aulas e deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino até seis horas por semana, excepto se o trabalhador se encontrar em regime de horário flexível ou, não se encontrando neste

regime, se não for possível a empresa flexibilizá-lo em termos ajustados às suas necessidades escolares;

- b) Gozar férias de acordo com as necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa, nomeadamente podendo gozar interpoladamente 11 dias de férias à sua livre escolha, excepto se daí resultar incompatibilidade com o encerramento para férias das unidades de produção, estabelecimento, escritório ou delegação;
- c) Em cada ano civil, utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que requeridos com, pelo menos, um mês de antecedência;
- d) O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou prova de avaliação, nos seguintes termos:

- A) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- B) No caso de provas em dias consecutivos ou se houver mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- C) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num critério de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo mais o disposto nas alíneas anteriores.

2 — Consideram-se igualmente justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

3 — A empresa pode exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

4 — Para beneficiar das regalias constantes dos números e alíneas anteriores, deverá o trabalhador-estudante fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar a assiduidade às aulas no fim de cada período e o aproveitamento escolar em cada ano.

5 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas nesta cláusula, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

6 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação

em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

7 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

8 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha a frequentar.

9 — Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto no n.º 1 desta cláusula se revelar manifesta e comprovadamente comprometedora do funcionamento normal da empresa, fixar-se-á, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e condições em que serão definidas as pretensões apresentadas.

10 — Os direitos do trabalhador-estudante consignados na alínea a) do n.º 1 desta cláusula podem ser suspensos até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos, cessando definitivamente esses mesmos direitos quando o trabalhador:

Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista na alínea a) do n.º 1 desta cláusula;

Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos do n.º 6 desta cláusula.

11 — O regime previsto nesta cláusula é ainda integrado pelas disposições legais mais favoráveis.

CAPÍTULO VII

Deslocações em serviço

Cláusula 53.^a

Princípios gerais

1 — Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual.

2 — As deslocações em serviço podem revestir as seguintes modalidades:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações:

No continente;
Nas Regiões Autónomas;
No estrangeiro.

3 — O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado por todas as des-

pesas impostas pela deslocação, nos termos e nos limites previstos neste AE.

4 — Sempre que o trabalhador deslocado o desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho seja paga a pessoa por si indicada.

Cláusula 54.^a

Pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem em condições normais a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2 — Nas pequenas deslocações, o trabalhador terá direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, excepto se a empresa proporcionar transporte próprio;
- b) Ao pagamento das despesas com as principais refeições que ocorram durante o período normal de trabalho e que o trabalhador não possa tomar nos lugares habituais e se no local da deslocação não existir refeitório da empresa, não podendo, porém, exceder os valores determinados para o pequeno-almoço, almoço e jantar, que serão fixados nos termos do n.º 3;
- c) Ao reembolso das despesas referidas nas alíneas anteriores, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, deduzindo-se, se for caso disso, o subsídio de refeição que eventualmente esteja a ser atribuído;
- d) Ao pagamento, como se de trabalho suplementar se tratasse, do tempo necessário para a deslocação e regresso ao local da residência habitual, no que exceder o seu período normal de trabalho.

3 — Os valores previstos na alínea b) são fixados, respectivamente, em € 2,52 e € 11,40, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

Cláusula 55.^a

Grandes deslocações no continente

1 — Consideram-se grandes deslocações as que não permitem, em condições normais, o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2 — Nas grandes deslocações no continente, o trabalhador terá direito, para além da sua retribuição normal, às seguintes compensações:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) A um subsídio diário de deslocação de € 4,70;
- c) Ao pagamento das despesas com o alojamento e alimentação, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, sempre que possível, efectuadas através da empresa;
- d) Ao pagamento dos tempos gastos nos percursos de ida e regresso à sua residência habitual, como se de trabalho normal se tratasse, no que excederem o seu período normal de trabalho;
- e) Ao pagamento das despesas de transporte do local de deslocação para a sua residência habi-

tual e regresso, se o trabalhador pretender gozar o descanso semanal na sua residência habitual. Neste caso, durante os dias de descanso semanal, o trabalhador não beneficiará do disposto nas alíneas b), c) e d) deste número.

Cláusula 56.^a

Grandes deslocações nas Regiões Autónomas

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de € 10,90.

Cláusula 57.^a

Grandes deslocações ao estrangeiro

1 — Nas grandes deslocações ao estrangeiro os trabalhadores terão direito, para além da retribuição normal, às seguintes compensações:

- a) Pagamento pela empresa das despesas com transportes;
- b) Pagamento pela empresa das despesas com a preparação da viagem, nomeadamente com o passaporte e reservas de transporte e alojamento;
- c) Pagamento das despesas com o alojamento e alimentação mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, sempre que possível, efectuadas através da empresa;
- d) Subsídio diário de deslocação no valor de € 16,20.

2 — Os dias da partida e do regresso do local habitual de trabalho serão considerados por inteiro para efeitos do subsídio previsto na alínea d) do n.º 1 desta cláusula, qualquer que seja a hora a que se verifiquem.

Cláusula 58.^a

Férias nas grandes deslocações

1 — Nas grandes deslocações dentro ou fora do continente, os trabalhadores manterão o direito ao período de férias normal.

2 — Para efeitos do gozo de férias, considera-se sempre que o trabalhador regressa à sua residência habitual, com direito a receber as despesas com o transporte, tudo se passando como se a deslocação ficasse suspensa durante o período de férias.

3 — No caso de optar pelo gozo de férias na área da sua residência, não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local da residência habitual e subsequente retorno pela mesma via ao local da deslocação.

4 — Se o trabalhador gozar as férias no local onde está deslocado, terá direito apenas à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado e ao pagamento do valor das despesas de transporte que a empresa despenderia se ele fosse gozar as férias ao local da sua residência.

Cláusula 59.^a

Licenças de luto e doenças de familiares

1 — A empresa custeará as despesas com os transportes, pela via mais rápida, que o trabalhador em regime de grandes deslocações efectue em caso de falecimento ou doença grave que o justifique, do cônjuge ou pessoa que com ele viva maritalmente, filhos e pais.

2 — Neste caso ficam suspensos todos os efeitos da deslocação durante o impedimento.

Cláusula 60.^a

Doença do pessoal deslocado

1 — Durante os períodos de deslocação, os riscos de doença que, em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva segurança social ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra entidade passarão a ser cobertos pela empresa do mesmo modo que o seriam pela segurança social se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assista.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

5 — Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condição necessária para o tratamento, a empresa pagará as despesas com a deslocação de um familiar inclusive no regresso.

6 — Para os países com que Portugal mantenha esquemas de alargamento de cobertura de segurança social, a empresa deverá munir o trabalhador com as necessárias credenciais.

Cláusula 61.^a

Períodos de inactividade

1 — As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não caiba, a qualquer título, ao trabalhador.

2 — Porém, se um trabalhador estiver deslocado no estrangeiro e, por tal facto, não beneficiar do feriado reconhecido em Portugal aplica-se a cláusula 40.^a do AE.

Cláusula 62.^a

Seguro do pessoal deslocado

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual, no valor de € 62 410,80 contra

riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação, abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

Cláusula 63.^a

Grandes deslocações por períodos prolongados

Nas grandes deslocações por períodos superiores a 30 dias poderão ser previamente acordadas condições especiais.

Cláusula 64.^a

Regime especial de deslocações

1 — Os trabalhadores de comércio (rede externa), os quadros e outros trabalhadores inseridos naquela área de actividade e os motoristas (equipas de longo curso), desde que as suas funções impliquem viajar com carácter regular e muito frequente, ficam exclusivamente sujeitos ao regime de deslocações definido nesta cláusula.

2 — Estes trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, nas condições fixadas na alínea c) do n.º 2 da cláusula 55.^a, bem como de outros gastos, desde que autorizados e devidamente comprovados.

3 — Quando, de acordo com a empresa, utilizem viatura própria, ser-lhes-á pago por cada quilómetro percorrido o valor correspondente a 0,28 do preço do litro de gasolina super que vigorar, além do seguro de responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

4 — Quando o veículo for propriedade da empresa, esta efectuará obrigatoriamente um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

5 — Esta cláusula abrange apenas deslocações no continente e aos trabalhadores por ela abrangida aplica-se a cláusula 62.^a

Cláusula 65.^a

Utilização accidental de viatura própria

Sempre que um trabalhador, por solicitação da empresa, utilize viatura própria ao serviço desta, ser-lhe-á pago cada quilómetro percorrido nos termos do n.º 3 da cláusula anterior.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 66.^a

Descanso semanal

Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 20 e 21 da cláusula 34.^a, os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo e, para todos os efeitos, consideram-se com início às 0 e termo às 24 horas. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

Cláusula 67.^a

Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

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

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

3 — Em substituição do feriado de terça-feira de Carnaval, feriado municipal ou distrital, se aquele não existir, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

4 — Para todos os efeitos, o feriado inicia-se às 0 e termina às 24 horas do respectivo dia.

Cláusula 68.^a

Férias — Período e época de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a gozar, em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias com a duração de 23 dias úteis.

2 — O disposto no número anterior não poderá prejudicar, em nenhum caso, o gozo efectivo de 30 dias consecutivos de calendário.

3 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que digam respeito.

4 — O trabalhador no ano de admissão terá, porém, direito a gozar um período de férias proporcional ao tempo de trabalho a prestar até ao final desse ano.

5 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

6 — A época de férias destinada a cada trabalhador será fixada por acordo entre ele e a empresa. Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical respectiva.

7 — O período de férias será gozado em dias seguidos. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, podem as férias ser fraccionadas em dois ou mais períodos.

8 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa gozarão as férias simultaneamente se nisso tiverem conveniência.

9 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas, antes da sua incorporação, as férias já vencidas, devendo aqueles avisar do facto a empresa, logo que convocados. Em caso de impossibilidade, haverá lugar a uma compensação calculada nos termos deste AE.

10 — Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

11 — As férias terão de ser totalmente gozadas até 31 de Dezembro do ano a que dizem respeito e só poderão ser transferidas para o ano seguinte a pedido expresso do trabalhador e formulado até 30 de Novembro, devendo, porém, ser gozadas até 31 de Março do ano seguinte.

12 — O período de férias não gozado por motivo da cessação de contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 69.^a

Férias de trabalhadores contratados a termo inferior a um ano

1 — Os trabalhadores contratados a termo por período inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

2 — Para efeitos da determinação do mês completo de serviço, devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados em que foi prestado trabalho.

3 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 1 desta cláusula conta-se para todos os efeitos, inclusivamente para a passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

4 — Aos trabalhadores abrangidos por esta cláusula não é exigível mais de um ano seguido de serviço sem gozo de férias.

Cláusula 70.^a

Irrenunciabilidade do direito de férias

Com excepção dos casos previstos:

- a) No n.º 9 da cláusula 68.^a, «Período e época de férias»;
- b) No n.º 1 da cláusula 72.^a, «Efeitos nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado»;
- c) Na cláusula 78.^a, «Indemnização por férias não gozadas»;

o direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu acordo.

Cláusula 71.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não poderá exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se

já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à empresa o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 72.^a

Efeitos nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo ao 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 terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 73.^a

Adiamento ou interrupção de férias

1 — Se, depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

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

Cláusula 74.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

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

Cláusula 75.^a

Doença no período de férias

1 — Sempre que num período de férias haja doença devidamente comprovada pela administração regional de saúde que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não goza-

das na parte correspondente, prosseguindo o respectivo gozo nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Verificando-se a situação prevista nesta cláusula e se o trabalhador estiver doente até Dezembro desse ano, tem direito a gozar férias no ano seguinte e até acumulá-las com as férias que se vencem nesse ano, sem prejuízo do disposto no n.º 5 da cláusula 68.^a, «Período de férias».

3 — Na situação prevista nesta cláusula, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo, podendo a empresa confirmar a situação de doença.

Cláusula 76.^a

Regime de férias para os trabalhadores regressados do serviço militar

No ano em que regressa do serviço militar, o trabalhador tem direito ao período de férias e ao respectivo subsídio previsto neste AE que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 77.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito, antes do início das férias, ao pagamento de um subsídio em dinheiro de montante igual ao da retribuição normal. Exceptua-se a hipótese prevista no n.º 4 da cláusula 68.^a, «Período e época de férias», em que o subsídio será proporcional ao período de férias.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas, desde que tal aumento resulte da revisão anual da tabela salarial.

Cláusula 78.^a

Indemnização por férias não gozadas

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a umas e outras.

Cláusula 79.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 80.^a

Comunicação de faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência

mínima de três dias úteis, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.

2 — As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

3 — Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa no prazo de quarenta e oito horas ou, excepcionalmente, logo que possível.

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

Cláusula 81.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente cumprimento de obrigações legais em que haja convocatória expressa de entidades públicas para comparência em dias e horas determinados;
- b) Necessidade de prestar assistência urgente e inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de doença ou acidente;
- c) Doença ou acidente do trabalhador;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em órgãos sociais das associações sindicais ou de instituições de segurança social e na qualidade de delegados sindicais, nos termos da lei;
- e) As motivadas por casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- f) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos ou madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- g) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos, cunhados, tios consanguíneos e de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
- h) As motivadas por prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial ou equiparado, nos termos da cláusula 52.^a, «Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes», e da legislação aplicável;
- i) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções de membros da comissão de trabalhadores;
- j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — Consideram-se desde já como faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa as seguintes:

- a) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, nos termos da legislação em vigor;
- b) As resultantes da doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

c) As motivadas por parto da esposa ou da pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador, até dois dias.

3 — As faltas dadas ao abrigo da alínea d) do n.º 1 desta cláusula serão consideradas justificadas após a recepção por parte da empresa de ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.

4 — A empresa tem o direito de exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação da falta, devendo exercer tal direito no prazo de 10 dias após o conhecimento da ausência.

5 — A não apresentação da prova no prazo de 15 dias a contar da data em que for solicitada, ou da sua comprovada insuficiência, implica a não justificação da falta.

6 — Se a prova apresentada for considerada insuficiente, a empresa pode exigir ao trabalhador meios de prova bastantes nos 30 dias subsequentes à falta, dispondo o trabalhador de 15 dias para a sua apresentação, sob pena de, não a apresentando, a falta se tornar injustificada.

Cláusula 82.^a

Consequências das faltas justificadas

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

2 — Determinam a perda da retribuição correspondente as seguintes faltas justificadas:

- a) As previstas na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, desde que o trabalhador tenha direito a ser compensado por terceiros do tempo de trabalho correspondente à sua ausência;
- b) As previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 81.^a, quando excedam o limite de 30 dias;
- c) As dadas por motivo de doença ou acidente, sem prejuízo dos subsídios complementares previstos nas cláusulas 96.^a e 97.^a;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em órgãos sociais das associações sindicais e, ainda, na qualidade de delegados sindicais, desde que excedam o crédito de horas a que têm direito.

Cláusula 83.^a

Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas dão direito à empresa de descontar na retribuição a importância correspondente às faltas dadas.

Cláusula 84.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o traba-

lhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 85.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria ou escalão, classe ou grau, antiguidade e demais regalias que por este AE ou iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva até ser proferida a sentença final.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 86.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição autorizado pela empresa conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivados.

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

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

5 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

CAPÍTULO IX

Retribuição de trabalho

Cláusula 87.^a

Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição de trabalho tudo aquilo a que, nos termos do presente AE, dos usos e costumes da empresa e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — O conceito de retribuição não compreende as prestações devidas por efeito da prestação de trabalho suplementar ou em dias de descanso semanal ou feriados e de trabalho nocturno e as prestações devidas a título de ajudas de custo, abonos de viagens e outras equi-

valentes originadas por deslocações em serviço, bem como, em geral, as que remunerem condições especiais de trabalho, de verificação não regular e periódica.

3 — A retribuição mensal compreende as prestações previstas no n.º 1 que o trabalhador tem direito a receber com periodicidade mensal.

4 — A todos os trabalhadores abrangidos por este AE são asseguradas as remunerações certas mínimas constantes do anexo III.

5 — A empresa poderá atribuir, por mérito reconhecido do trabalhador, remunerações certas de montante superior ao fixado para a respectiva categoria profissional.

Cláusula 88.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — O pagamento da retribuição será efectuado em dinheiro entregue ao trabalhador no seu local de trabalho, por depósito bancário ou por qualquer outro meio acordado entre a empresa e o trabalhador.

2 — Com o pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador um documento preenchido de forma indelével de onde constem o nome completo deste, a respectiva categoria, classe, nível ou grau, o número mecanográfico, o número de inscrição na segurança social, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, outras prestações de natureza pecuniária e todos os descontos e deduções especificados, bem como o montante líquido a receber.

3 — O pagamento da retribuição será feito até ao penúltimo dia útil do mês a que se refere.

Cláusula 89.^a

Subsídio de turno

1 — A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida de um subsídio de turno de montante correspondente às percentagens seguintes sobre o valor de € 710 (este valor será actualizado, em futuras revisões, de acordo com a percentagem determinada para a tabela salarial):

- a) Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) — 32 % (€ 227,20 na vigência desta revisão);
- b) Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável — 30 % (€ 213 na vigência desta revisão);
- c) Em regime de três turnos com duas folgas fixas — 28 % (€ 198,80 na vigência desta revisão);
- d) Em regime de dois turnos rotativos com duas folgas variáveis — 25 % (€ 177,50 na vigência desta revisão);
- e) Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável — 22,5 % (€ 159,75 na vigência desta revisão);
- f) Em regime de dois turnos com duas folgas fixas — 20,5 % (€ 145,55 na vigência desta revisão).

2 — Os subsídios de turno estabelecidos no número anterior incluem o pagamento especial por trabalho nocturno.

3 — O subsídio de turno é inerente à prestação de trabalho em regime de turnos, pelo que só nesta situação é devido o seu pagamento, salvo se ocorrerem as circunstâncias definidas no número seguinte.

4 — Quando haja mudança do regime de três para dois turnos ou a cessação do regime de turnos, o valor do subsídio de turno será mantido como excedente de remuneração desde que ocorram as seguintes circunstâncias:

Alteração global do regime de trabalho da instalação em que o trabalhador preste serviço resultante de circunstâncias de carácter económico importante, com o necessário assentimento do sindicato;

Mudança de funções do trabalhador por necessidade de reorganização dos postos de trabalho, por interesse da empresa;

Impossibilidade absoluta por incapacidade física do trabalhador resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, inequivocamente atestado pelo médico de medicina no trabalho. A empresa é reconhecido o direito de exigir a confirmação da existência da incapacidade através de uma comissão composta de três médicos nomeados, respectivamente, um pelo sindicato, outro pela empresa e o terceiro por acordo das partes;

Promoção do trabalhador a funções de maior qualificação exercidas em regime de horário geral ou de dois turnos, quando as anteriores sejam em dois ou três turnos, e sempre que a diferença da remuneração certa mínima entre as duas funções não cubra o subsídio de turno que estiver a ser auferido ou a diferença dos subsídios de turno;

As previstas no n.º 17 da cláusula 34.^a, sempre que os serviços de medicina no trabalho da empresa desaconselhem a prestação de trabalho em regime de turnos.

5 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, sempre que o subsídio de turno não seja retirado ou diminuído, nos termos previstos no número anterior, será o montante equivalente ao subsídio ou à diferença considerado como excedente de remuneração, tendo tratamento salarial, para o efeito de cálculos, como se de subsídio de turno se tratasse, e irá sendo absorvido por posteriores aumentos de remuneração certa mínima, do subsídio de turno ou de remunerações fixas, quer os mesmos resultem de alteração das tabelas salariais quer resultem de mudança para funções a que correspondam remunerações certas mínimas superiores.

6 — No caso da alínea c) do n.º 4, a absorção do subsídio de turno prevista no número anterior nunca poderá exceder:

- a) No primeiro aumento, 20 %;
- b) No segundo aumento, 30 %;
- c) No terceiro aumento, 30 %;
- d) No quarto aumento, 20 %.

7 — Nos meses de início e de termo do período de prestação de serviço em regime de turnos, por admissão na empresa ou rescisão do contrato de trabalho ou por mudança de regime de horário, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

8 — Os trabalhadores que trabalhem normalmente em regime de turnos mas em períodos intercalares previsíveis e regulares que não sejam originados por paragens técnicas e tenham duração superior a 30 dias e deixem de estar afectos a esse regime ou passem a regime de turnos que implique subsídio de valor diferente não têm, durante o período intercalar, direito ao subsídio ou receberão o subsídio correspondente ao novo regime, respectivamente.

Cláusula 90.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 95.^a, acrescida das seguintes percentagens:

- 100 % para o trabalho prestado em períodos diurnos;
- 150 % para o trabalho prestado em períodos nocturnos, ficando já integrada a remuneração especial por trabalho nocturno.

Cláusula 91.^a

Remuneração de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho em dias de descanso semanal ou feriados será pago com base na retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 95.^a, acrescida das seguintes percentagens:

- 200 % para o trabalho prestado em períodos diurnos;
- 250 % para o trabalho prestado em períodos nocturnos, ficando já integrada a remuneração especial por trabalho nocturno.

2 — A retribuição normal referida no número anterior não se considera incluída na retribuição mensal a que o trabalhador tem direito.

Cláusula 92.^a

Remuneração especial por trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 95.^a

Cláusula 93.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que manuseiam numerário serão atribuídos os seguintes abonos mensais para falhas:

- a) Caixas de tesouraria, caixas de balcão, controladores-caixas, cobradores e trabalhadores que em depósitos regionais ou locais manuseiam numerário — 6 % sobre as suas remunerações certas mínimas;

- b) Trabalhadores de escritório que preparam e efectuam o pagamento de retribuições mensais — 4% sobre a remuneração certa mínima para a categoria de primeiro-escriturário para montantes manuseados entre € 997,60 e € 2493,99, acrescidos de € 0,125 por cada fracção de € 997,60 a mais.

2 — O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que ilibe o trabalhador da responsabilidade por falhas não dolosas.

3 — A empresa não poderá exigir a reposição de importâncias derivadas de eventuais falhas não dolosas aos trabalhadores que não recebiam o abono referido no n.º 1 ou relativamente aos quais a empresa não haja, por escrito, assumido esse risco directamente ou mediante transferência para companhia seguradora.

Cláusula 94.^a

Subsídio de Natal

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

2 — Sempre que, por impedimento prolongado ou licença sem retribuição, o trabalhador não preste efectivo serviço durante todo o ano não lhe é devido qualquer subsídio.

3 — Nos casos em que tal suspensão dure apenas parte do ano, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4 — No ano do início ou da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador receberá, como subsídio de Natal, a importância proporcional ao tempo de trabalho prestado entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro.

5 — O subsídio de Natal será pago com a retribuição correspondente ao mês de Novembro.

6 — Em relação aos impedimentos verificados por baixa por doença, a empresa complementarará a parte do subsídio de Natal que seja paga pela segurança social.

Cláusula 95.^a

Cálculo da retribuição horária

Para todos os efeitos o valor da hora da retribuição normal será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

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

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 96.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Em caso de baixa por motivo de doença, a empresa complementarará o subsídio pago pela segurança

social, garantindo ao trabalhador 100% da sua retribuição líquida correspondente aos dias de baixa subsidiados pela segurança social.

2 — O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis em vigor na empresa, mas apenas para os trabalhadores individualmente considerados que deles beneficiavam em 16 de Outubro de 1978.

3 — A parte dos custos dos medicamentos receitados aos trabalhadores não suportada pela instituição de segurança social será paga pela empresa.

Cláusula 97.^a

Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho

1 — Em caso de acidente de trabalho ou de doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa complementarará o subsídio pago pela companhia seguradora de forma a garantir ao trabalhador a sua retribuição mensal líquida.

2 — A retribuição referida no número anterior será actualizada de acordo com os aumentos que se verifiquem na empresa, mas sempre referidos ao escalão salarial a que pertencia à data da baixa.

Cláusula 98.^a

Incapacidade permanente parcial ou absoluta

De acordo com o estabelecido no n.º 7 da cláusula 28.^a-A deste AE, os trabalhadores incapacitados que não tenham sido recolocados cessam o seu contrato de trabalho e terão direito a uma compensação de dois meses e meio por cada ano de antiguidade ou fracção.

Cláusula 99.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, a empresa comparticipará nas despesas de funeral até ao limite de € 230.

Cláusula 100.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1 — A empresa porá à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2 — A empresa fornecerá a todos os trabalhadores que o desejarem uma refeição, nos termos do regulamento em vigor sobre esta matéria.

3 — Nos locais e nos horários de trabalho em que a empresa não garanta o fornecimento de refeições em refeitórios acessíveis, será atribuído a cada trabalhador um subsídio de alimentação por dia de trabalho efectivo. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer forma de comparticipação de valor equivalente.

4 — Porém, é reconhecida aos trabalhadores a faculdade de optarem entre a utilização dos refeitórios e

o subsídio previsto no n.º 3 desta cláusula, nos termos que vierem a ser definidos pela empresa.

5 — Só beneficia do disposto nos n.ºs 3 e 4 o trabalhador que preste serviço efectivo antes e depois do período de refeição.

6 — Nos regimes de turnos, e para os períodos de trabalho em que não exista o período de interrupção determinado para refeição, entende-se que o trabalhador tem trabalho efectivo diário quando a sua permanência, no posto de trabalho, é, no mínimo, de quatro horas, respeitante ao seu período normal de trabalho diário.

7 — O subsídio de alimentação não é acumulável com qualquer outro subsídio ou pagamento de despesas com alimentação previstos no presente AE para o regime geral e especial de deslocações.

8 — O subsídio de alimentação previsto nos n.ºs 3 e 4 é fixado em € 9,80 e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

9 — Será constituída uma comissão para a fiscalização do funcionamento dos refeitórios e bares da empresa, cuja composição e atribuição serão definidas em regulamento próprio.

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 101.^a

Princípio geral

A empresa deverá observar toda a legislação sobre higiene e segurança no trabalho e manter os serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto na alínea a) da cláusula 24.^a

Cláusula 102.^a

Comissões de higiene e segurança

Os trabalhadores deverão colaborar activamente na criação de melhores condições de saúde, higiene e segurança no trabalho, quer observando rigorosamente as normas em vigor na empresa quer elegendo comissões que, nas unidades, instalações ou serviços, verifiquem se é cumprida a legislação e o estabelecido neste AE sobre a matéria e elaborem e transmitam aos serviços responsáveis os relatórios e propostas que entendam convenientes para a melhoria das condições de saúde, higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 103.^a

Doença súbita

À empresa compete estabelecer esquemas de vigilância dos locais de trabalho em que os trabalhadores laborem sozinhos de forma que possam ser detectados o mais rapidamente possível acidentes ou doenças súbitas.

Cláusula 104.^a

Equipamento individual

Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras e calçado impermeável, são encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal.

Cláusula 105.^a

Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1 — A empresa obriga-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com a comissão de higiene e segurança, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas ou explosivas, matérias infectas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores.

2 — A definição dos postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, da observância das recomendações clínicas e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

CAPÍTULO XII

Cláusula 106.^a

Diuturnidades de antiguidade

1 — Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de Outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de Janeiro de cada ano. O valor de cada diuturnidade é fixado em € 12,17 e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

2 — Para os trabalhadores admitidos posteriormente a 15 de Outubro de 1979, a data de vencimento de cada diuturnidade será aquela em que perfizerem anos completos de antiguidade na empresa.

3 — Os trabalhadores já ao serviço da empresa em 15 de Outubro de 1979 terão também direito a uma diuturnidade fixa, calculada pelo produto do coeficiente constante no quadro seguinte, pelo valor que vigorar para a diuturnidade de antiguidade determinada no n.º 1, arredondando para a dezena mais próxima:

Anos completos de antiguidade em 16 de Outubro de 1980	Coeficiente
1-5	1,25
6-10	2,5
11-15	3,75
16-20	5
21-25	6,25
26-30	7,5
31-35	8,75
36-40	10
41-45	11,25

4 — Consideram-se como retribuição para efeitos deste AE as diuturnidades previstas nesta cláusula.

Cláusula 107.^a

Prevenção às fábricas

Manter-se-ão em vigor os actuais regulamentos de prevenção às fábricas, devendo os respectivos valores ser revistos na mesma percentagem acordada para a tabela salarial e produzindo efeitos a 1 de Janeiro do ano seguinte.

Cláusula 108.^a

Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários, o seu arredondamento será feito para a unidade (cêntimo) imediatamente superior.

Cláusula 109.^a

Criação de novas categorias profissionais

1 — Se as necessidades de funcionamento da empresa o impuserem, poderão ser criadas categorias profissionais diferentes das previstas neste AE por iniciativa da empresa ou por proposta dos sindicatos.

2 — Cada projecto de criação de categorias será objecto de apreciação e deliberação por uma comissão constituída por dois elementos designados pela empresa e dois indicados pelo sindicato ou sindicatos interessados.

3 — As deliberações de cada comissão referida no número anterior, desde que tomadas por unanimidade, passarão a integrar o presente AE, com efeitos a contar da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — As deliberações referidas no número anterior só são válidas se dos projectos da criação de novas categorias tiver sido dado prévio conhecimento a todos os sindicatos outorgantes deste AE.

Cláusula 110.^a

Comissão paritária

1 — Será criada uma comissão paritária com representantes das entidades signatárias com competência para interpretar as suas disposições.

2 — A comissão paritária é composta por três elementos da empresa e três representantes das associações sindicais, que se podem fazer acompanhar de assessores, no máximo de três por cada parte.

3 — A representação sindical à comissão paritária é composta por elementos indicados pelas associações sindicais outorgantes do presente AE.

4 — As comissões paritárias só podem deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

5 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do instrumento a que respeitem e serão depositadas

e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.

6 — As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de extensão das convenções que forem interpretadas ou integradas.

7 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho.

Cláusula 111.^a

Complemento de pensão de reforma por invalidez ou velhice

1 — Aplicar-se-á a todos os trabalhadores da empresa ao seu serviço a partir da data de entrada em vigor do ACTV de 1978 o regime estabelecido para os trabalhadores da ex-CUF.

2 — O disposto no n.º 1 não prejudica tratamentos mais favoráveis para os trabalhadores, individualmente considerados, que a eles já tinham direito à data da entrada em vigor do ACTV de 1978.

Cláusula 112.^a

Complemento de pensão de sobrevivência

Aplicar-se-á o regime em vigor na ex-CUF, nos mesmos termos e condições referidos no n.º 1 da cláusula anterior.

CAPÍTULO XIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 113.^a

Princípios gerais

O regime de cessação de contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

Cláusula 114.^a

Causas da cessação

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela empresa com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente.

Cláusula 115.^a

Valor da indemnização em certos casos da cessação do contrato de trabalho

O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a dois meses e meio de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a seis meses, quando se verifique a caducidade do contrato por extinção ou morte da entidade empregadora.

Cláusula 116.^a

Direitos dos trabalhadores despedidos colectivamente

1 — Para além dos direitos previstos na lei e neste AE, aos trabalhadores despedidos colectivamente são também atribuídos os direitos definidos nos números seguintes.

2 — Durante um ano a contar da data do despedimento colectivo os trabalhadores beneficiam da preferência na admissão.

3 — A preferência na admissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa, unidade, instalação ou serviço em que se efectuar o despedimento.

Cláusula 117.^a

Alteração da entidade patronal

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente por qualquer título do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade.

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

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

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

CAPÍTULO XIV

Disciplina

Cláusula 118.^a

Princípios gerais

1 — O regime sobre disciplina é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos números seguintes.

2 — A acção disciplinar será exercida no prazo de 45 dias após o conhecimento da infracção pela empresa.

3 — À empresa apenas é permitido fixar as seguintes sanções disciplinares, conforme a gravidade da falta:

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

4 — No caso de vir a ser considerado, nos termos legais, como abusivo o despedimento de um trabalhador, por sentença transitada em julgado, caso ele não opte pela reintegração, terá direito a uma indemnização equivalente a dois meses e meio de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção.

5 — Se o despedimento abusivo incidir sobre uma trabalhadora grávida, a indemnização dela será igual a três meses de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 119.^a

Proibição da discriminação de regalias

Da aplicação deste AE não poderá resultar baixa de categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente adquiridas por ele nas empresas do grupo Quimigal.

Cláusula 120.^a

Casos omissos

Aos casos omissos deste AE aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

ANEXO I

Descrição de funções — Grupo profissional

Auxiliares de escritório

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar ou entregar correspondência; entregar mensagens, objectos e outros materiais inerentes ao serviço e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode executar tarefas no exterior. Categoria única.

Comércio de vendas e armazéns

Promotor técnico de vendas. — É o trabalhador que, com as habilitações técnicas adequadas, promove vendas e prospecta o mercado em conformidade com o orçamento e o plano anual de vendas para a área de trabalho que lhe está atribuída; enuncia os preços e as condições de comercialização; angaria e transmite as encomendas; proporciona assistência técnica aos clientes, realizando e dinamizando os programas de divulgação técnica; efectua palestras e responde a consultas e reclamações, bem como procura ter conhecimento actualizado da actuação da concorrência, das tendências do mercado e da situação económico-financeira dos clientes. Executa as cobranças relativas às facturas vencidas procedendo à

entrega dos valores no mais curto período de tempo. Categoria única.

Encarregado caixeiro. — É o trabalhador que coordena e controla o serviço de recepção e armazenamento e expedição de produtos, executando os procedimentos inerentes ao funcionamento do armazém, nomeadamente controlo de *stocks*, vendas e outras movimentações, utilizando meios informáticos. Presta apoio aos clientes. Supervisiona hierárquica e funcionalmente os trabalhadores do estabelecimento. Categoria única.

Conferente. — É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas do seu superior hierárquico, confere e movimenta produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo eventualmente registar a sua entrada e ou saída. Categoria única.

Operador de cargas e descargas. — É o trabalhador que, no armazém, movimenta produtos através de meios mecânicos ou manuais e efectua outras tarefas indiferenciadas. Categoria única.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende e movimenta produtos, prestando esclarecimentos adequados ao tipo de produtos pretendidos pelo cliente. Procede ao inventário das existências e sua regularização no sistema informático. Categoria única.

Servente. — É o trabalhador que executa tarefas indiferenciadas, armazenamento, recuperação de produtos e limpeza do armazém. Categoria única.

Construção civil

Encarregado. — É o trabalhador responsável pela execução do trabalho de construção civil de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, pode ser encarregado da fiscalização de obras adjudicadas a empreiteiros.

Oficial principal. — É o trabalhador que tem a seu cargo a execução de obras de maior complexidade para cuja execução é exigida grande aptidão e experiência profissional, podendo supervisionar um grupo de trabalhadores.

Carpinteiro. — É o trabalhador que executa obras de carpintaria e procede ao seu assente e ajuste.

Pedreiro. — É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de telhas, mosaicos, azulejos, manilhas, cantarias e outros trabalhos similares ou complementares.

Servente. — É o trabalhador indiferenciado que executa trabalhos em qualquer local que justifique a sua presença. Categoria única.

Técnicos de desenho

Desenhador projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que não sendo específicos de profissionais de engenharia sejam necessários à sua estruturação e interligação; observa e indica, se neces-

sário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Desenhador principal. — É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação para cuja execução é exigida experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele escolhidos e seguindo orientações superiores, concebe e executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais de processo de execução e das práticas de construção; consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do trabalho; consulta o responsável acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Praticante. — É o trabalhador que coadjuva os profissionais de desenho, tirocinando para o ingresso na carreira.

Electricistas

Encarregado. — É o trabalhador responsável pela execução do trabalho da sua especialidade de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, supervisiona os trabalhadores constituídos em brigada ou oficina, podendo eventualmente ser chamado a colaborar na elaboração dos planos de trabalho.

Chefe de turno. — É o trabalhador responsável, durante o turno, pela condução, exploração e conservação de subestações, postos de transformação e postos de seccionamento de alta tensão e assessoriamamente pode ser incumbido de trabalhos genéricos de conservação eléctrica. Categoria única.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas a utilizar.

Oficial principal. — É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação para cuja execução é exigida experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

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

Praticante. — É o trabalhador que coadjuva os profissionais electricistas, praticando para o ingresso na carreira.

Trabalhadores de escritório

Chefia administrativa A. — Coordena e controla directamente o trabalho dos executantes sob a sua depen-

dência. Assegura o cumprimento das rotinas previamente definidas pela chefia de que depende.

Chefia administrativa B. — Coordena e controla directamente, quer em estruturas de *staff* quer de *line*, os órgãos sob a sua dependência. Promove, de acordo com os objectivos, o cumprimento de prazos e processos de actuação previamente definidos, segundo orientações da chefia de que depende.

Chefia administrativa C. — Planifica, coordena e controla, quer em estruturas de *staff* quer de *line*, os órgãos sob a sua dependência, promovendo a execução das directrizes da chefia de que depende. Dentro de parâmetros definidos toma, com autonomia técnica, decisões necessárias ao cumprimento dos objectivos e prazos estabelecidos.

Especialista administrativo A. — Executa, segundo métodos estabelecidos pela chefia de que depende, tarefas relativas a especialização técnico-administrativa.

Especialista administrativo B. — Executa, segundo métodos estabelecidos pela chefia, individualmente ou integrado em equipas, tarefas de apoio técnico ou de especialização técnico-administrativa que requerem uma sólida formação profissional na área em que trabalha. Pode assessorar especialistas mais qualificados, nomeadamente através de recolha e elaboração básica de dados ou informações destinadas ao tratamento posterior.

Especialista administrativo C. — É o trabalhador que, com autonomia técnica, mas sob controlo de profissionais de qualificação superior, individualmente ou integrado em equipas de trabalho, executa tarefas de apoio técnico ou de especialização técnico-administrativa, eventualmente com impacte directo na área em que trabalha, que requerem uma sólida formação e longa experiência profissionais. Pode assessorar profissionais de qualificação superior à sua.

Subcheefe administrativo. — É o trabalhador que coadjuva e pode substituir a chefia nos seus impedimentos. Executa tarefas administrativas diversificadas de alguma complexidade.

Escriturário principal. — É o trabalhador que executa tarefas administrativas diversificadas de alguma complexidade e para cuja execução são exigidos conhecimentos adequados ao funcionamento de uma secção e sua interligação com outros serviços.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas ou outros documentos, dando-lhe o seguimento apropriado; compila os dados necessários para responder à correspondência; elabora ordens ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição ou regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa as ordens de pagamento; lança ou imputa as receitas e despesas ou outras operações contabilistas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos; atende candidatos a vagas existentes e efectua registos oficiais de

pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva toda a documentação inerente ao serviço e elabora dados estatísticos.

Fogueiros

Encarregado. — É o trabalhador que coordena o trabalho dos fogueiros é responsável por garantir o funcionamento da central de vapor e da rede de distribuição, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos. Procede à leitura de gráficos, podendo participar na análise da sua interpretação.

Fogueiro principal. — É o trabalhador que conduz o gerador de vapor, assegura a manutenção, bem como o equipamento auxiliar e acessório. Pode responsabilizar-se pela supervisão de outros trabalhadores ligados à profissão.

Fogueiro. — É o trabalhador que conduz o gerador de vapor, conserva e assegura a sua manutenção, bem como do equipamento auxiliar e acessório.

Ajudante de fogueiro. — É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento de combustíveis aos geradores de vapor, por carregamento manual ou automático e procede à sua limpeza, bem como do local onde estão instalados.

Instrumentistas

Encarregado. — É o trabalhador responsável por garantir o bom funcionamento de um grupo de trabalhadores, constituídos em brigada ou oficina, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, assegurando o cumprimento das tarefas inerentes.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas utilizar.

Oficial principal. — É o trabalhador que tem a seu cargo trabalho de grande qualificação para cuja execução é exigida grande experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da sua especialidade.

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

Praticante. — É o trabalhador que coadjuva os profissionais de instrumentos e electrónica, praticando para o ingresso na carreira.

Metalúrgicos

Encarregado. — É o trabalhador responsável por garantir o bom funcionamento de um grupo de trabalhadores, constituídos ou não em brigada ou oficina, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, assegurando o cumprimento das tarefas inerentes.

Oficial principal. — É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande complexidade, para cuja execução é exigida grande experiência e aptidão profissionais. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas a utilizar.

Condutor de máquinas. — É o trabalhador que conduz pontes, pórticos rolantes, gruas e outros aparelhos de transporte e arrumação.

Assentador de isolamentos. — É o trabalhador que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimento de superfícies metálicas ou eventualmente outras, utilizando ferramentas apropriadas.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, condutas de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias, andaimes, pontes metálicas, caldeiras e outros equipamentos.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, operando com torno mecânico, paralelo ou vertical, executa todos os trabalhos de torneamento de peças. Trabalha por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e as ferramentas que utiliza.

Soldador. — É o trabalhador que, utilizando equipamento de soldadura adequado, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica ou outra e executa enchimentos de recuperação de peças de máquinas.

Chumbeiro. — É o trabalhador que executa, monta e repara ou reveste com chumbo depósitos, tubagens, pavimentos e estruturas, bem como procede ao isolamento de câmaras radioactivas.

Chefe de turno dos transportes ferroviários. — É o trabalhador que se responsabiliza pelos trabalhos inerentes à movimentação ferroviária de acordo com instruções da chefia. Assegura as melhores condições de funcionamento do material circulante e o trabalho do restante pessoal. Categoria única.

Maquinista de locomotiva. — É o trabalhador que conduz locomotiva para tracção de composições utilizadas no transporte de mercadorias, manobrando as máquinas e aparelhos de orientação de via por forma a deslocar o comboio ao longo do circuito predeterminado; procede à limpeza da locomotiva. É responsável pela manutenção e revisão dos níveis de fluidos areeiros e outros, procedendo à sua correcção sempre que necessário. Categoria única.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de entrada e saída de materiais, ferramentas, máquinas e produtos do armazém. Responsabiliza-se pelo registo e controlo dessa movimentação, tendo em atenção o nível de *stocks* definido, e providencia pela reposição dos materiais em falta. Zela pelas condições de acondicionamento e conservação das instalações e produtos. Categoria única.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. — É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que são requisitados, executa as operações necessárias ao seu bom armazenamento e à higiene do local de trabalho. Categoria única.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos, ferramentas e outros equipamentos; muda os lubrificantes nos períodos recomendados e executa trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Categoria única.

Praticante. — É o trabalhador que coadjuva os profissionais metalúrgicos, praticando para o ingresso na carreira.

Quadros superiores

I — Trabalhadores administrativos e afins, produção e apoio à produção

A) Descrição geral de funções dos quadros administrativos e afins — gestão e aplicação das estratégias definidas pela empresa com vista à obtenção de objectivos nas áreas de *marketing*, vendas, financeira, administrativa, recursos humanos, aprovisionamento, compras, coordenação e controlo de encomendas, gestão de *stocks*, exportação, importação e publicidade, designadamente através de:

- a) Participação no plano estratégico;
- b) Participação no planeamento operacional;
- c) Controlo de planos de tesouraria;
- d) Concepção e manutenção de métodos administrativos;
- e) Organização e gestão de contabilidade;
- f) Estudos e avaliações de empresas;
- g) Auditoria e inspecção administrativa;
- h) Estudos de *marketing* e promoção de vendas;
- i) Estudo de implantação e consolidação dos sistemas de informação para gestão e controlo;
- j) Estudo e reconversão de actividades;
- k) Estudos económicos de projectos;
- l) Estudo, propositura e desenvolvimento de estratégias de produção, comerciais, financeiras e de pessoal;
- m) Estudo e gestão de recursos humanos, materiais e financeiros;
- n) Estudo e gestão de aspectos fiscais, patrimoniais, aduaneiros, dívidas litigiosas e seguros da empresa.

B) Graus profissionais — definição de funções:
Grau I:

- a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina (pode-se considerar neste campo cálculos sob a orientação e controlo de um outro quadro superior);

- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e de processo;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Pode tomar deliberações, desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;
- f) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau II:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dando assistência a outro quadro superior;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Grau III:

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, técnicas analíticas, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão de curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- e) Pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipas de profissionais sem qualquer grau académico superior.

Grau IV:

- a) Supervisão directa e contínua de outros licenciados, bacharéis ou equiparados, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos, de prioridades relativas e de interferência com outras actividades;
- e) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalhos de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Grau V:

- a) Supervisão de várias equipas em que participam outros quadros superiores, integrada dentro das linhas básicas de orientação da empresa, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo do controlo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo a realização de tarefas completas de estudo de planificação ou de desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grande dispêndio e objectivos a grande prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

Grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente da comissão executiva ou de director;
- b) Investigação, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão e ou de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa que lhe são transmitidos, bem como o controlo financeiro, ou executa funções de consultor de categoria reconhecida no seu campo de actividade, trazida não só por capacidade comprovada para

trabalho científico autónomo mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;

- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) As decisões a tomar são complexas e inserem-se normalmente dentro de opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo a nível da empresa ou da área de actividade.

I — Profissionais de economia

A) Definição genérica da função:

- 1) Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis sócio-económicas a nível sectorial e global;
- 2) Estudar o reflexo na economia da empresa do comportamento das variáveis micro e macroeconómicas;
- 3) Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos, de estratégia e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral;
- 4) Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação, no planeamento da empresa a curto, médio e longo prazos;
- 5) Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional;
- 6) Estudar a organização e os métodos de gestão da empresa, no âmbito das suas funções, para a prossecução dos objectivos definidos;
- 7) Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa;
- 8) Elaborar modelos matemáticos de gestão;
- 9) Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa;
- 10) Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa aos diferentes graus e áreas de decisão.

B) Consideram-se funções deste grupo profissional predominantemente as seguintes:

Análises macro e microeconómicas;
Planeamento estratégico;
Planeamento operacional e controlo de execução;
Organização e métodos de gestão;
Estudos de estrutura organizacional;
Concepção, implantação e consolidação de sistemas de informação para gestão da empresa;
Organização e gestão administrativo-contabilística;
Controlo de gestão e análise de custos e auditoria;
Estudos e promoção de mercados;
Gestão empresarial, global ou em áreas específicas;
Análise económico-financeira de projectos de investimento, desinvestimento e reconversão de actividades;
Avaliação de empresas;
Estabelecimento de políticas e gestão financeira (recursos financeiros de aplicação e de rentabilidade);
Gestão dos aspectos fiscais, aduaneiros e de seguros de empresa.

C) Descrição geral de funções:

Graus I e II:

- a) Não supervisiona outros trabalhadores, enquanto no grau I;
- b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos de sua especialidade sob orientação e controlo de um profissional de grau superior;
- c) Participa em grupos de trabalho e chefia equipas específicas da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- d) Os contactos são normalmente mantidos com áreas afins daquela em que actua;
- e) As decisões que toma são sempre sujeitas a controlo superior.

Grau III:

- a) Actua em domínios individualizados e bem específicos em apoio a responsáveis pelas definições de políticas;
- b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas enquadradas em grandes domínios da gestão a nível da empresa;
- c) Assegura e ou apoia em áreas específicas o desenvolvimento e execução das acções definidas para um dado domínio da gestão;
- d) Os contactos mantidos são frequentes dentro dos domínios de actuação;
- e) As decisões a tomar, sujeitas a aprovação superior, exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar.

Grau IV:

- a) Presta apoio na gestão, execução e ou controlo em áreas bem definidas de âmbito restrito ou colabora directamente com os responsáveis a nível global da empresa pelos órgãos de apoio/execução às políticas traçadas pela comissão executiva;
- b) Assegura, com relativa autonomia e de acordo com políticas e orientações definidas a nível global da empresa ou de direcção, a gestão das áreas bem definidas e de âmbito restrito;
- c) Apoia directamente o responsável de direcção no desenvolvimento, execução ou controlo de acções bem determinadas em domínios específicos;
- d) Mantém contactos frequentes com outras áreas da empresa;
- e) Analisa, fundamenta e ou toma decisões em problemas complexos e com forte incidência a curto/médio prazo em sectores bem definidos da vida da empresa ou direcção.

Grau V:

- a) Apoia directamente responsáveis a nível global da empresa, de órgãos de apoio à comissão executiva e de controlo de políticas/planos e objectivos definidos para os grandes domínios da gestão empresarial;
- b) Assegura com total autonomia e relativa independência a gestão de áreas correspondentes

a grandes domínios de actuação, compatibilizando-as com as políticas e orientações globais definidas a nível de empresa para esses domínios;

- c) Dá apoio ao responsável da direcção na gestão e enquadramento das principais áreas que aquele coordena;
- d) Mantém amplos e frequentes contactos tanto a níveis paralelos como superiores, dando cumprimento de forma activa à política e às orientações gerais definidas pela empresa;
- e) As decisões a tomar exigem habitualmente vastos conhecimentos na apreciação de parâmetros e interligações complexas cujo impacte pode ser importante para a evolução a médio/curto prazo de sectores da empresa.

Grau VI:

- a) Apoia directamente órgãos de direcção na definição e ou implantação de estratégias e planeamento operacional da empresa, definição de políticas gerais, fixação de objectivos e controlo de planos, tarefas estas pressupondo forte impacte no desenvolvimento e expansão da empresa, seus resultados e imagem, cobrindo qualquer dos grandes domínios da gestão empresarial;
- b) Assegura, no âmbito da empresa, a gestão de áreas correspondentes a domínios da gestão a nível global;
- c) Assegura, com autonomia, a gestão de áreas correspondentes a grandes domínios de actuação no âmbito da direcção em que se integra;
- d) Mantém frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto no âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;
- e) As decisões a tomar, podendo ser complexas, inserem-se, normalmente, dentro de opções com impacte decisivo para o sector de actuação.

III — Profissionais de engenharia

A) Definição genérica da função:

- 1) São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia, nomeadamente nas actividades de investigação, projecto, produção, manutenção, conservação, segurança, técnica comercial, técnicas laboratoriais, desenvolvimento, gestão, planeamento e formação profissional;
- 2) Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia que exerçam funções técnicas, comerciais ou administrativas, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

B) Definição de funções:

Grau I:

- a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia ou de outro quadro superior);

- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações técnicas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar deliberações desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau II:

- a) Assistência a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente mais qualificado em cálculos, ensaios, análises, projectos de computação e actividade técnica e técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia ou com outro título académico equivalente mais qualificado, sempre que necessite;
- f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Grau III:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de deliberações;
- b) Executa trabalhos de estudo, técnicas analíticas, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d) Actividades técnico-comerciais, podendo chefiar outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris e interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, analisa e tira conclusões;

- i) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau IV:

- a) Supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização ou experiência;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnicas, técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;
- c) Pode chefiar equipas de estudos e desenvolvimento compostas por outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento;
- d) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicação em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente por outros técnicos ou profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente que supervisiona;
- e) Os trabalhos são-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desse trabalho;
- f) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades.

Grau V:

- a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia ou sem outro título académico equivalente, integrado dentro das linhas básicas de orientação da empresa do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo e o controlo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena a actividade global de estudos e desenvolvimento, confiados a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente e é responsável pela planificação e gestão económica;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grandes dispêndios ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral;
- e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f) Pode participar na selecção, disciplina e remunerações do pessoal.

Grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente da comissão executiva ou director;
- b) Investigação coordenando uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Pode responsabilizar-se por estudos de desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade directiva, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade e coordenação com outros sectores;
- e) Faz coordenação de programas de implantação e ou manutenção de política sectorial da empresa, para atingir os objectivos e participa na selecção, disciplina e remunerações do pessoal.

Trabalhadores de laboratório

Analista-coordenador. — É o trabalhador que domina as diversas técnicas laboratoriais e que, conhecendo as características e finalidades dos equipamentos, coordena e orienta a actividade de outros profissionais. Executa geralmente tarefas de maior complexidade.

Analista principal. — É o trabalhador que efectua todos os procedimentos inerentes à preparação de amostras e executa em condições de autonomia, todas as análises e trabalhos de laboratório da maior responsabilidade e complexidade, com elevado grau de exigência de precisão, exactidão e rapidez; exercendo a capacidade de avaliar e interpretar os resultados.

Analista. — É o trabalhador que efectua todos os procedimentos inerentes à preparação de amostras e realiza ensaios e análises químicas e físico-químicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas ou produtos, suas condições de utilização e aplicação.

Trabalhadores de produção

Chefia, nível I. — É o trabalhador cujas funções exigem conhecimento das instalações e dos processos de fabrico, podendo participar na elaboração do plano de produção ou serviços de apoio técnico e no controlo da sua execução; planificação, gestão de *stocks* e outros similares. É responsável pela condução de instalações e pelo pessoal que chefia.

Operador-coordenador. — É o trabalhador cujas funções compreendem a responsabilidade do acompanhamento do funcionamento de uma instalação ou unidade de produção, tendo em vista o cumprimento dos programas de produção e a coordenação do pessoal sob a sua dependência.

Operador principal. — É o trabalhador cujas funções compreendem a responsabilidade pela actuação requerida nos painéis de controlo, registo de toda a informação recolhida e disponível, actuando de acordo com normas e procedimentos inerentes e transmitindo e recebendo indicações necessárias ao bom funcionamento da instalação.

Operador. — É o trabalhador com funções de execução enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente, de carácter predominantemente mecânico ou manual, exigindo, contudo, o conhecimento do plano de trabalho.

Praticante. — É o trabalhador que coadjuva outros profissionais, praticando para o ingresso na carreira.

Rodoviários

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo licença de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga; faz a verificação e correcção dos níveis de combustível, óleo e água. Categoria única.

ANEXO II

Condições específicas de admissão, promoção e acesso

Grupo profissional

Auxiliares de escritório

1 — Condições de admissão:

Idade mínima — 16 anos;

Habilitações — escolaridade mínima obrigatória.

2 — Condições de promoção e acesso — terão preferência no preenchimento de vagas para a categoria de escriturário os trabalhadores do quadro de auxiliares de escritório que reúnam as condições para o lugar.

Comércio vendas e armazéns

1 — Condições de admissão:

Idade mínima — 18 anos;

Habilitações — escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2 — Condições de promoção e acesso — os trabalhadores de vendas e armazéns serão reclassificados nas diferentes categorias existentes de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

Construção civil

1 — Condições de admissão:

Idade mínima — 18 anos;

Habilitações — escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2 — Condições de promoção e acesso:

- a) Os oficiais de 3.^a ascenderão a oficial de 2.^a decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

- b) Os oficiais de 2.^a ascenderão a oficial de 1.^a decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;
- c) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.^a;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

- d) A transição do nível B para o nível A na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

Técnicos de desenho

1 — Condições de admissão:

A idade mínima para admissão é de 18 anos;

Habilitações — curso técnico-profissional adequado.

2 — Condições de promoção e acesso:

- a) Os praticantes de desenho serão promovidos à categoria de desenhador de 3.^a decorridos 180 dias de trabalho efectivo;
- b) Os desenhadores de 3.^a ascenderão a desenhadores de 2.^a decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;
- c) Os desenhadores de 2.^a ascenderão a desenhadores de 1.^a decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;
- d) A promoção a desenhador principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como desenhador de 1.^a;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

- e) A transição do nível B para o nível A na categoria de desenhador principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido, pelo menos, dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;
- f) A promoção a desenhadores projectistas subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como desenhador principal;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

Encarregados

1 — Condições específicas:

Existências de dois níveis de encarregados;

A classificação dos profissionais referidos anteriormente será feita, prioritariamente, tendo em atenção a função desempenhada ou serviços que chefiem.

2 — Condições de promoção e acesso — o acesso aos níveis de encarregado é feito observando-se os seguintes períodos de estágio:

De oficial principal ou preparador de trabalho:

Para encarregado B — 90 dias de exercício efectivo da função;

Para encarregado A — 90 dias de exercício efectivo da função.

Quando o acesso se fizer a partir de uma categoria de encarregado a atribuição da categoria seguinte será feita de imediato.

Electricistas

1 — Condições de admissão:

Idade mínima — 18 anos;

Habilitações — escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2 — Condições de promoção e acesso:

- a) Os praticantes serão promovidos a oficial de 3.^a após 180 dias de trabalho efectivo;
- b) Os oficiais de 3.^a ascenderão a oficiais de 2.^a decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;
- c) Os oficiais de 2.^a ascenderão a oficiais de 1.^a decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;
- d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.^a;
Competência profissional reconhecida pela chefia;

- e) A transição do nível B para o nível A na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido, pelo menos, dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;
- f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para a promoção a oficial principal.

Trabalhadores de escritório

1 — Condições de admissão:

A idade mínima de admissão é de 18 anos;

Habilitações — escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2 — Condições de promoção e acesso:

- a) A admissão faz-se, em princípio, para a categoria de terceiro-escriturário;
- b) Os terceiros-escriturários serão promovidos à categoria imediata, logo que completem três anos de serviço efectivo na categoria;

- c) Os segundos-escriturários serão promovidos à categoria imediata, logo que completem três anos de serviço efectivo na categoria;
- d) A promoção às categorias de escriturário principal e subchefe administrativo subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de serviço efectivo na categoria de primeiro-escriturário;
Competência profissional reconhecida pela chefia;

- e) A transição do nível B para o nível A nas categorias de escriturário principal e subchefe administrativo não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;
- f) O acesso às categorias de especialista administrativo e chefia administrativa estão sujeitas às seguintes condições:

Competência profissional reconhecida pela chefia;
Perfil para a função.

Fogoeiros

1 — Condições de admissão:

Idade mínima — 18 anos;

Habilitações — escolaridade mínima obrigatória;
Obedecer às condições estabelecidas no regulamento da profissão — Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

2 — Condições específicas:

- a) Os ajudantes de fogueiro serão promovidos a fogueiro de 3.^a após 180 dias de trabalho efectivo, desde que reúnam as condições para o exercício da função;
- b) Os fogueiros de 3.^a ascenderão a fogueiros de 2.^a logo que perfaçam três anos de trabalho efectivo na categoria;
- c) Os fogueiros de 2.^a ascenderão a fogueiros de 1.^a logo que perfaçam três anos de trabalho efectivo na categoria;
- d) A promoção a fogueiro principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos como fogueiro de 1.^a;
Competência profissional reconhecida pela chefia;

- e) A transição do nível B para o nível A na categoria de fogueiro principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

Instrumentistas

1 — Condições de admissão:

Idade mínima — 16 anos;

Habilitações — escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2 — Condições de promoção e acesso:

- a) Os praticantes serão promovidos a oficial de 3.^a após 180 dias de trabalho efectivo;
- b) Os oficiais de 3.^a ascenderão a oficiais de 2.^a decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;
- c) Os oficiais de 2.^a ascenderão a oficiais de 1.^a decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;
- d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.^a;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

- e) A transição do nível B para o nível A na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;
- f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para promoção a oficial principal.

Metalúrgicos

1 — Condições de admissão:

Idade mínima — 16 anos;

Habilitações — escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2 — Condições de promoção e acesso:

- a) Os praticantes serão promovidos a oficial de 3.^a após 180 dias de trabalho efectivo;
- b) Os oficiais de 3.^a ascenderão a oficiais de 2.^a decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;
- c) Os oficiais de 2.^a ascenderão a oficiais de 1.^a decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;
- d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.^a;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

- e) A transição do nível B para o nível A na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;
- f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para a promoção a oficial principal.

Quadros superiores

Condições de admissão, promoção e acesso

A) Conceito e princípio geral — para todos os efeitos regulados colectivamente por este AE, consideram-se quadros superiores todos os trabalhadores que respeitem as respectivas condições de exercício e sejam classificados ou reclassificados num dos graus de qualificação previstos para quadros superiores.

B) Preenchimento de vagas:

1 — Podem preencher lugares de quadros superiores:

- a) Os trabalhadores profissionais de engenharia, de economia e outros licenciados ou bacharéis abrangidos por este AE, aos quais será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto de admissão;
- b) Os trabalhadores que, não sendo licenciados ou bacharéis, possuam os conhecimentos técnicos de índole geral e especial, resultantes da experiência profissional, requeridos pelas funções a desempenhar.

2 — Fica reconhecido que os trabalhadores que já estão classificados numa categoria profissional ou desempenhem funções correspondentes a um qualquer dos graus de quadros superiores satisfazem os requisitos previstos na alínea b) do número anterior, independentemente da sua formação escolar.

3 — Os profissionais que satisfaçam as condições previstas no n.º 1 serão classificados no grau correspondente às funções desempenhadas.

4 — O preenchimento de lugares obrigam a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

C) Promoções e acesso:

1 — São condições de preferência no preenchimento de lugares pela ordem indicada e independentemente da idade:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido ou competência profissional específica para o desempenho das funções.

2 — O grau de formação académica não constituirá critério preferencial em relação à competência profissional devidamente comprovada dentro do perfil da função.

3 — Os quadros superiores são admitidos no grau correspondente ao nível da função a desempenhar.

4 — Aos trabalhadores do quadro efectivo da empresa que concluam, após a admissão, qualquer licenciatura ou bacharelato só são aplicáveis as disposições dos quadros superiores depois de lhes serem atribuídas quaisquer das funções para estes definidas.

5 — Os quadros superiores classificados como grau I ascenderão ao grau II decorrido um ano de trabalho efectivo.

Trabalhadores de laboratório

1 — Condições de admissão:

Idade mínima — 18 anos;
Habilitações — curso técnico-profissional adequado.

2 — Condições de promoção e acesso:

- Os analistas de 3.^a serão promovidos a analistas de 2.^a após três anos de trabalho efectivo na categoria;
- Os analistas de 2.^a serão promovidos a analistas de 1.^a após três anos de trabalho efectivo na categoria;
- O acesso a analista principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como analista de 1.^a;
Competência profissional reconhecida pela chefia;

- As mudanças de escalão previstas para os analistas principais, de B para A, obedecerão às seguintes condições:

Mínimo de dois anos de permanência na categoria inferior;
Competência profissional reconhecida pela chefia;

- A atribuição da categoria de analista-coordenador reger-se-á pelas seguintes condições:

Mínimo de dois anos de permanência na categoria de analista principal;
Competência profissional reconhecida pela chefia;
Perfil adequado à função;

- A transição do nível B para o nível A na categoria de analista-coordenador não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

Trabalhadores da produção

1 — Condições de admissão:

Idade mínima — 18 anos;
Habilitações — escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2 — Condições de promoção e acesso:

- Os praticantes serão promovidos a operador de 3.^a após 180 dias de trabalho efectivo;
- Os operadores de 3.^a serão promovidos à categoria de operador de 2.^a após três anos de trabalho efectivo;
- Os operadores de 2.^a serão promovidos à categoria de operador de 1.^a após três anos de trabalho efectivo.

A atribuição das restantes categorias decorre da integração em funções que estejam classificadas nas diferentes categorias e sujeitas aos seguintes períodos de estágio:

Categoria de origem	Períodos de estágio/dias				Categoria para que estagia
	1.º	2.º	3.º	4.º	
Operador de 1. ^a	90	—	—	—	Operador principal II ou operador-coordenador II.
	90	90	—	—	Operador principal I ou operador-coordenador I.
	90	90	90	—	Chefia I-B.
	90	90	90	90	Chefia I-A.
Operador principal II/operador-coordenador II.	90	—	—	—	Operador principal I ou operador-coordenador I.
	90	90	—	—	Chefia I-B.
	90	90	90	—	Chefia I-A.
Operador principal I/operador-coordenador I.	90	—	—	—	Chefia I-B.
	90	90	—	—	Chefia I-A.
Chefia I-B	90	—	—	—	Chefia I-A.

Durante os referidos períodos, e desde que se verifique o efectivo exercício da função para que se estagia, ao estagiário será atribuído um diferencial de vencimento correspondente à diferença entre o seu vencimento base e o nível B do escalão salarial em que a categoria para que estagia se enquadre.

Caso a empresa considere que o trabalhador se encontra apto, no decurso do período de estágio, a assumir a nova função, ser-lhe-á atribuída a respectiva categoria.

Rodoviários

Condições específicas:

Idade mínima — 18 anos de idade;
Habilitações — escolaridade mínima obrigatória.

Para esta profissão só poderão ser admitidos trabalhadores que possuam licença de condução adequada.

Nota. — Conceito de trabalho efectivo. — Entende-se como trabalho efectivo, para efeitos de evolução profissional, o tempo de trabalho efectivamente prestado, com um limite de ausências não superior a 180 dias de calendário ou aos que se encontram definidos na lei da maternidade e paternidade e os que a lei consagra para os representantes legais dos trabalhadores, num período de três anos a partir da data de início da evolução, com exclusão dos dias de férias.

ANEXO III
Grelha de enquadramento

Escalões	Auxiliar de escritório	Vendas/armazém	Construção civil	Desenho	Electricistas	Trabalhadores de escritório	Foguetiros	Instrumentistas	Metalúrgicos	Quadros superiores	Produção	Laboratório	Rodoviários
1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	VI	—	—	—
2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	V	—	—	—
3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	IV	—	—	—
4	—	—	—	—	—	—	—	—	—	III	—	—	—
5	—	Promotor técnico de vendas.	—	—	—	—	—	—	—	II	—	—	—
6	—	—	—	—	—	Chefia/especialista administrativo C.	—	—	—	I	—	—	—
7	—	—	Encarregado A...	Desenhador projectista.	Encarregado A...	Chefia/especialista administrativo B.	Encarregado A...	Encarregado A...	Encarregado A...	—	Chefia I-A.....	Analista-coordenador A.	—
8	—	Encarregado/calixeiro.	Encarregado B...	—	Encarregado B...	Chefia/especialista administrativo A.	Encarregado B...	Encarregado B... Oficial principal electrónico A.	Encarregado B...	—	Chefia I-B.....	Analista-coordenador B.	—
9	—	—	Oficial principal A	Desenhador principal A.	Chefe de turno A Oficial principal A. Preparador de trabalho A.	Subchefe administrativo A. Escriturário principal A.	Foguetiro principal A.	Oficial principal electrónico B. Oficial principal instrumentista A. Preparador de trabalho A.	Oficial principal A Preparador de trabalho A.	—	Operador-coordenador I. Operador principal I.	Analista principal A.	—
10	—	—	Oficial principal B	Desenhador principal B.	Chefe de turno B Oficial principal B Preparador de trabalho B.	Subchefe administrativo B. Escriturário principal B.	Foguetiro principal B.	Oficial principal instrumentista B. Preparador de trabalho B.	Chefe de turno... Foguetiro... Oficial principal B Preparador de trabalho B.	—	Operador-coordenador II. Operador principal II.	Analista principal B.	—
11	—	Caixeiro	Oficial de 1.ª	Desenhador de 1.ª	Oficial de 1.ª	Primeiro-escriturário	Foguetiro de 1.ª ...	Oficial de 1.ª	Oficial de 1.ª... Fiel de armazém Maquinista de locomotiva.	—	Operador de 1.ª	Analista de 1.ª ...	—

Escalões	Auxiliar de escritório	Vendas/armazém	Construção civil	Desenho	Electricistas	Trabalhadores de escritório	Foguetiros	Instrumentistas	Metalúrgicos	Quadros superiores	Produção	Laboratório	Rodoviários
12	—	Conferente	Oficial de 2. ^a	Desenhador de 2. ^a	Oficial de 2. ^a	Segundo-escriturário.	Foguetiro de 2. ^a ...	Oficial de 2. ^a	Oficial de 2. ^a	—	Operador de 2. ^a	Analista de 2. ^a ...	Motorista
13	—	Operador de cargas e descargas.	Oficial de 3. ^a	Desenhador de 3. ^a	Oficial de 3. ^a	Tercero-escriturário.	Foguetiro de 3. ^a ...	Oficial de 3. ^a	Oficial de 3. ^a Entregador de ferramentas. Lubrificador	—	Operador de 3. ^a	Analista de 3. ^a ...	—
14	Contínuo			Praticante	Praticante		Ajudante de foguetiro.	Praticante	Praticante	—	Praticante		—
15		Servente	Servente										

Tabela de progressão horizontal — 2004

(Em euros)

Níveis	Escalões						
	A	B	C	D	E	F	G
1	1 988	2 092	2 201	2 316	2 407	2 516	2 622
2	1 724	1 814	1 906	1 996	2 092	2 177	2 268
3	1 541	1 621	1 706	1 814	1 869	1 948	2 027
4	1 351	1 423	1 495	1 567	1 621	1 706	1 778
5	1 186	1 246	1 313	1 374	1 423	1 501	1 562
6	969	1 015	1 072	1 118	1 158	1 211	1 259
7	884	922	965	1 015	1 049	1 089	1 135
8	830	865	891	922	965	1 015	1 055
9	805	839	865	891	922	965	1 015
10	742	772	793	839	865	891	922
11	716	736	757	772	793	839	865
12	688	716	742	757	772	814	839
13	659	685	721	736	757	772	814
14	644	670	685	706	721	757	793
15	630	655	670	683	696	721	747

A presente tabela, com excepção das evoluções previstas no anexo II do AE, só contempla automatismo na passagem do nível A para o B, que se processa no fim de um ano de efectivo serviço.

A progressão nos restantes níveis é da iniciativa da empresa, com base na avaliação do desempenho ou quando se verifique alteração significativa das tarefas desempenhadas, sem que de tal alteração resulte reclassificação da categoria profissional dos respectivos titulares, sendo também de considerar factores como antiguidade na função e assiduidade.

Após um ano de permanência em qualquer dos níveis, poderá o trabalhador fazer, por escrito, reclamação para o nível seguinte, sendo que a não atribuição do nível reclamado deverá ser fundamentada por parte da empresa, igualmente por escrito.

Na falta de acordo, deve o assunto ser analisado entre a comissão executiva e a comissão intersindical.

Enquadramento profissional — Tabela de transposição

Grupo profissional	Categoria profissional	
	Actual	Futura
Auxiliar de escritório	Contínuo.	Contínuo.
Comércio, vendas e armazéns	Promotor técnico. Promotor de vendas. Caixeiro-encarregado. Primeiro-caixeiro. Conferente. Servente (mais de dois anos). Servente (menos de dois anos).	Promotor técnico de vendas. Promotor técnico de vendas. Encarregado-caixeiro. Caixeiro. Conferente. Operador de cargas e descargas. Servente.
Construção civil	Encarregado A. Encarregado B. — Oficial principal. Oficial de 1. ^a Oficial de 2. ^a Oficial de 3. ^a Servente.	Encarregado A. Encarregado B. Oficial principal A. Oficial principal B. Oficial de 1. ^a Oficial de 2. ^a Oficial de 3. ^a Servente.
Técnicos de desenho	Desenhador projectista. — — Desenhador (mais de seis anos). Desenhador (de três a seis anos). Desenhador (menos de três anos). Praticante.	Desenhador projectista. Desenhador principal A. Desenhador principal B. Desenhador de 1. ^a Desenhador de 2. ^a Desenhador de 3. ^a Praticante.
Electricistas	Encarregado A. Encarregado B. — Chefe de turno. — Oficial principal. — Preparador de trabalho. Oficial (mais de seis anos). Oficial (de três a seis anos). Oficial (até três anos). Aprendiz.	Encarregado A. Encarregado B. Chefe de turno A. Chefe de turno B. Oficial principal A. Oficial principal B. Preparador de trabalho A. Preparador de trabalho B. Oficial de 1. ^a Oficial de 2. ^a Oficial de 3. ^a Praticante.
Trabalhadores de escritório	Chefia/especialista administrativo C. Chefia/especialista administrativo B. Chefia/especialista administrativo A. — — Chefe de secção/subchefe de secção. — Primeiro-escriturário. Segundo-escriturário. Terceiro-escriturário.	Chefia/especialista administrativo C. Chefia/especialista administrativo B. Chefia/especialista administrativo A. Subchefe administrativo A. Escriturário principal A. Subchefe administrativo B. Escriturário principal B. Primeiro-escriturário. Segundo-escriturário. Terceiro-escriturário.
Fogoeiros	Encarregado A. Encarregado B. — — Fogoeiro de 1. ^a Fogoeiro de 2. ^a Fogoeiro de 3. ^a Ajudante de fogoeiro.	Encarregado A. Encarregado B. Fogoeiro principal A. Fogoeiro principal B. Fogoeiro de 1. ^a Fogoeiro de 2. ^a Fogoeiro de 3. ^a Ajudante de fogoeiro.
Quadros superiores	Quadro superior de grau VI. Quadro superior de grau V. Quadro superior de grau IV. Quadro superior de grau III. Quadro superior de grau II. Quadro superior de grau I-B. Quadro superior de grau I-A.	Quadro superior de grau VI. Quadro superior de grau V. Quadro superior de grau IV. Quadro superior de grau III. Quadro superior de grau II. Quadro superior de grau I. Quadro superior de grau I.

Grupo profissional	Categoria profissional	
	Actual	Futura
Instrumentistas	Encarregado A. Encarregado B. Oficial principal electrónico de nível I. Oficial principal electrónico de nível II. Oficial principal instrumentista de nível I. — Oficial principal instrumentista de nível II. Preparador de trabalho. Oficial (mais de seis anos). Oficial (de três a seis anos). Oficial (até três anos). Pré-oficial.	Encarregado A. Encarregado B. Oficial principal electrónico A. Oficial principal electrónico B. Oficial principal instrumentista A. Preparador de trabalho A. Oficial principal instrumentista II. Preparador de trabalho B. Oficial de 1. ^a Oficial de 2. ^a Oficial de 3. ^a Praticante.
Metalúrgicos	Encarregado A. Encarregado B. — — Chefe de turno ferroviário. Oficial principal. Preparador de trabalho. Oficial de 1. ^a Fiel de armazém. Maquinista de locomotiva. Oficial de 2. ^a Oficial de 3. ^a Entregador de ferramentas. Lubrificador de 1. ^a Praticante.	Encarregado A. Encarregado B. Oficial principal A. Preparador de trabalho A. Chefe de turno ferroviário. Oficial principal B. Preparador de trabalho B. Oficial de 1. ^a Fiel de armazém. Maquinista de locomotiva. Oficial de 2. ^a Oficial de 3. ^a Entregador de ferramentas. Lubrificador. Praticante.
Trabalhadores da produção (ex-químicos)	Chefia I-A. Chefia I-B. Chefia I-C. Chefia II-A. — Chefia II-B. Chefia III. Especialista qualificado. Chefia IV Especialista. Especializado. Semiespecializado. Não especializado.	Chefia I-A. Chefia I-B. Operador-coordenador I. Operador principal. Operador-coordenador II. Operador principal. Operador de 1. ^a Operador de 1. ^a Operador de 1. ^a Operador de 1. ^a Operador de 2. ^a Operador de 3. ^a Praticante.
Trabalhadores de laboratório (ex-analistas)	— — — Analista principal. Analista de 1. ^a Analista de 2. ^a Analista de 3. ^a	Analista-coordenador A. Analista-coordenador B. Analista principal A. Analista principal B. Analista de 1. ^a Analista de 2. ^a Analista de 3. ^a
Rodoviários	Motorista.	Motorista.

Notas

1 — Todos os trabalhadores deverão integrar as novas categorias. Todavia, caso não o pretendam, poderão optar por manter a designação actual, a título individual e excepcional. Caso ocorra alteração das suas funções ou de grupo profissional serão de imediato integrados na nova tabela de categorias.

2 — Os trabalhadores que actualmente detêm categorias a título individual deverão integrar as novas categorias correspondentes às funções que desempenham. Se optarem por continuar com a actual categoria, cada caso será tratado como se pertencesse ao grupo profissional em que as funções desempenhadas se integram e escalonados de acordo com a equivalência determinada para o posto de trabalho.

Aditamento ao texto consolidado AE entre a ADP — Adubos de Portugal, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, SNTICI — Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controlo

Industrial, SERS — Sindicato dos Engenheiros, a inserir no anexo III após o final do texto convencional.

Nota

As profissões descritas no anexo I, «Definição de funções», agrupamento profissional «Construção civil», com a categoria profissional de carpinteiro e pedreiro passaram a ficar enquadradas na categoria profissional de oficial principal A e as categorias de condutor de máquinas, assentador de isolamentos, serralheiro civil, serralheiro mecânico, torneiro mecânico, soldador e chumbeiro, descritas no agru-

pamento profissional «Metalúrgicos», passaram a ser classificadas com a categoria profissional de oficial principal A, conforme enquadramento profissional/tabela de transposição e grelha salarial constante do anexo III.

Alverca, 27 de Janeiro de 2005.

Pela ADP — Adubos de Portugal, S. A.:

João Paulo Lagos do Amaral Cabral, administrador.
Luís Alberto Pereira de Araújo, administrador.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, mandatário.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:

Fausto Rodrigues Marques, mandatário.

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

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Pelo SNTICI — Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controlo Industrial:

Vitor Carlos Romão Bento, mandatário.
Vitor Manuel Pereira Luz, mandatário.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

Sofia Guimarães, mandatária.

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 Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

Lisboa, 16 de Dezembro de 2004. — Pelo Secretariado: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga a assinatura do texto final da revisão do AE/ADP — Adubos de Portugal — 2004, em representação dos seguintes Sindicatos:

SENSIQ — Sindicato de Quadros;

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SE — Sindicato dos Economistas;

Sindicato dos Contabilistas;

SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros.

Lisboa, 12 de Agosto de 2004. — Pelo Secretariado Nacional: (*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, 14 de Junho de 2004. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 15 de Fevereiro de 2005, a fl. 84 do livro n.º 10, com o registo n.º 41/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a EPAL — Empresa Portuguesa das Águas Livres, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. Metalúrgica e Metalomecânica dos Dist. de Lisboa, Santarém e Castelo Branco e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

São revogadas as cláusulas 1-3 e 1-4, que passam a ter as redacções a seguir indicadas, e alteradas as cláusulas 1-1, 1-2, V-3, VI-5, VII-8, VIII-4 e XIII-12 e o anexo III, nos termos referidos neste documento.

Cláusula I-1

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a EPAL — Empresa Portuguesa das Águas Livres, S. A., cuja actividade é a captação, o tratamento e a distribuição de água (CAE 41 000), adiante designada por Empresa, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias e áreas referidas nos anexos III e IV deste AE representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — Este AE abrange esta Empresa e 823 trabalhadores.

Cláusula I-2

Área

O presente AE aplica-se nos distritos de Lisboa e Santarém, áreas onde a EPAL exerce a sua actividade.

Cláusula I-3

Vigência e sobrevivência

1 — O presente AE vigora pelo prazo de dois anos.

2 — Decorrido o prazo de vigência referido no número anterior, aplica-se o seguinte regime:

- a) O AE renova-se sucessivamente por períodos de dois anos;
- b) Havendo denúncia, o AE renova-se por um período de um ano e, estando as partes em negociação, por novo período de um ano;
- c) Decorridos os prazos previstos nas alíneas anteriores, a convenção colectiva mantém-se em vigor, desde que se tenha iniciado a conciliação ou a mediação, até à conclusão do respectivo procedimento, não podendo a sua vigência durar mais de seis meses.

3 — No caso de se ter iniciado a arbitragem durante o período fixado no número anterior, a convenção colectiva mantém os seus efeitos até à entrada em vigor da decisão arbitral.

4 — Decorrida a sobrevivência prevista nos números anteriores a convenção cessa os seus efeitos.

Cláusula I-4

Denúncia

1 — O AE pode ser denunciado, por qualquer das outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial.

2 — A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo de prazo de vigência previsto no n.º 1 ou na alínea a) do n.º 2, aquele e esta da cláusula anterior.

3 — O destinatário da proposta deve responder, de forma escrita e fundamentada, nos 30 dias seguintes à recepção daquela.

4 — *(Eliminar.)*

Cláusula V-3

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para todos os trabalhadores da Empresa a tempo completo é de trinta e cinco horas por semana, sem prejuízo dos horários de menor duração que estejam a ser praticados. Para os trabalhadores em regime de turnos, aqueles horários constituem um referencial médio.

2 —

3 —

4 —

5 —

Cláusula VI-5

Remuneração da antiguidade

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito por cada ano de serviço na Empresa a uma anuidade de valor de 1 % do nível A 1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior.

2 —

Cláusula VII-8

Ajudas de custo

1 — Sempre que um trabalhador tenha direito a alimentação e ou alojamento e estes não sejam fornecidos pela Empresa, terá direito às seguintes verbas:

Pequeno-almoço — € 2,22;

Almoço/jantar — € 8,64;

Ceia — € 2,53;

Dormida — € 31,61;

Diária — € 53,65.

2 —

3 —

Cláusula VIII-4

Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a gozar em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a 23 dias úteis, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula VIII-3.

2 —

3 —

4 —

Cláusula XIII-12

Refeitórios

1 —

2 —

3 — Aos trabalhadores que não tenham alimentação fornecida pela Empresa nos seus refeitórios ou instalações será abonado por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no montante de € 7,01.

4 —

ANEXO III

Tabela salarial e regras de progressão

EPAL

QUADRO

M68	→	3.030,4
M67	→	2.986,6
M66	→	2.944,4
M65	→	2.903,4
M64	→	2.863,4
M63	→	2.824,4
M62	→	2.786,4
M61	→	2.749,4
M60	→	2.713,4
M59	→	2.678,4
M58	→	2.644,4

L64	→	2.745,4
L63	→	2.708,4
L62	→	2.673,1
L61	→	2.639,4
L60	→	2.607,2
L59	→	2.576,5
L58	→	2.547,4
L57	→	2.519,4
L56	→	2.493,3
L55	→	2.468,3
L54	→	2.444,7
L53	→	2.422,4
L52	→	2.401,4
L51	→	1.991,6
L50	→	1.943,0

K60	→	2.487,2
K59	→	2.426,6
K58	→	2.367,4
K57	→	2.309,6
K56	→	2.253,3
K55	→	2.199,3
K54	→	2.144,7
K53	→	2.092,4
K52	→	2.041,4
K51	→	1.991,6
K50	→	1.943,0
K49	→	1.895,6
K48	→	1.849,4
K47	→	1.804,3
K46	→	1.760,3

J55	→	2.199,3
J54	→	2.144,7
J53	→	2.092,4
J52	→	2.041,4
J51	→	1.991,6
J50	→	1.943,0
J49	→	1.895,6
J48	→	1.849,4
J47	→	1.804,3
J46	→	1.760,3
J45	→	1.717,3
J44	→	1.675,4
J43	→	1.634,6
J42	→	1.594,7
J41	→	1.555,8

I47	→	1.804,3
I46	→	1.760,3
I45	→	1.717,3
I44	→	1.675,4
I43	→	1.634,6
I42	→	1.594,7
I41	→	1.555,8
I40	→	1.517,9
I39	→	1.480,8
I38	→	1.444,7
I37	→	1.409,5
I36	→	1.375,1
I35	→	1.341,6
I34	→	1.308,9
I33	→	1.276,9

H40	→	1.517,9
H39	→	1.480,8
H38	→	1.444,7
H37	→	1.409,5
H36	→	1.375,1
H35	→	1.341,6
H34	→	1.308,9
H33	→	1.276,9
H32	→	1.248,8
H31	→	1.215,4
H30	→	1.186,8
H29	→	1.156,8
H28	→	1.128,6
H27	→	1.101,1
H26	→	1.074,2

G37	→	1.409,5
G36	→	1.375,1
G35	→	1.341,6
G34	→	1.308,9
G33	→	1.276,9
G32	→	1.248,8
G31	→	1.215,4
G30	→	1.186,8
G29	→	1.156,8
G28	→	1.128,6
G27	→	1.101,1
G26	→	1.074,2

F32	→	1.248,8
F31	→	1.215,4
F30	→	1.186,8
F29	→	1.156,8
F28	→	1.128,6
F27	→	1.101,1
F26	→	1.074,2
F25	→	1.048,0
F24	→	1.022,5
F23	→	997,5
F22	→	973,2
F21	→	949,5

TÉCNICO OPERACIONAL

E27	→	1.101,1
E26	→	1.074,2
E25	→	1.048,0
E24	→	1.022,5
E23	→	997,5
E22	→	973,2
E21	→	949,5

D22	→	973,2
D21	→	949,5
D20	→	926,3
D19	→	903,7
D18	→	881,7
D17	→	860,2
D16	→	839,2
D15	→	818,7
D14	→	798,8
D13	→	779,3
D12	→	760,3
D11	→	741,7

C18	→	881,7
C17	→	860,2
C16	→	839,2
C15	→	818,7
C14	→	798,8
C13	→	779,3
C12	→	760,3
C11	→	741,7
C10	→	723,6
C9	→	706,0
C8	→	688,8
C7	→	672,0
C6	→	655,6
C5	→	639,6

TÉCNICO AUXILIAR

B15	→	818,7
B14	→	798,8
B13	→	779,3
B12	→	760,3
B11	→	741,7
B10	→	723,6
B9	→	706,0
B8	→	688,8
B7	→	672,0
B6	→	655,6
B5	→	639,6
B4	→	624,0

A12	→	760,3
A11	→	741,7
A10	→	723,6
A9	→	706,0
A8	→	688,8
A7	→	672,0
A6	→	655,6
A5	→	639,6
A4	→	624,0
A3	→	608,8
A2	→	593,9
A1	→	579,4

Observações: Os níveis constantes da zona delimitada correspondem à Carreira Base.
Os restantes níveis correspondem à Extensão de Carreira
Os trabalhadores em regime de tempo parcial serão remunerados proporcionalmente às horas de trabalho efectivo

Observações: Os níveis constantes da zona delimitada correspondem à Carreira Base.
Os restantes níveis correspondem à Extensão de Carreira
Os trabalhadores em regime de tempo parcial serão remunerados proporcionalmente às horas de trabalho efectivo

Lisboa, 11 de Janeiro de 2005.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco:

António Joaquim Navalha Garcia, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

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

Luís Manuel Belmonte Azinheira, membro do secretariado da FETESE.

Luís Carvalho Rebelo, mandatário.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

Joaquim Martins, mandatário.

Pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

José Carlos Prates Calixto, mandatário.

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

Marcela Esteves Santos Monteiro, mandatária.

Pelo SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas:

Manuel Paulo Santos Costa, mandatário.

Pelo STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza Doméstica e Actividades Diversas:

António Joaquim Navalha Garcia, mandatário.

Pela FESTRU em representação do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

António José Batista Penedo, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras e Materiais de Construção do Sul:

José Martinho Jesus Miguel, mandatário.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

António Joaquim Navalha Garcia, mandatário.

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:

António Joaquim Navalha Garcia, mandatário.

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

Hermínio das Neves Pinhão, mandatário.

Adérito Alexandre Gil, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário.

Anatónio Alves Madureira, mandatário.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:

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

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

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

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

Sofia Maria Tenório Ferreira Guimarães, mandatária.

Pela EPAL — Empresa Portuguesa das Águas Livres, S. A.:

Armindo Carlos Cortez de Azevedo, mandatário.

João Frederico Ludovice Lança Tamm, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e sobrevivência e denúncia

Cláusula I-1

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a EPAL — Empresa Portuguesa das Águas Livres, S. A., cuja actividade é a captação, o tratamento e a distribuição de água (CAE 41 000), adiante designada por Empresa, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias e áreas

referidas nos anexos III e IV deste AE representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — Este AE abrange esta Empresa e 823 trabalhadores.

Cláusula I-2

Área

O presente AE aplica-se nos distritos de Lisboa e Santarém, áreas onde a EPAL exerce a sua actividade.

Cláusula I-3

Vigência e sobrevivência

1 — O presente AE vigora pelo prazo de dois anos.

2 — Decorrido o prazo de vigência referido no número anterior, aplica-se o seguinte regime:

- O AE renova-se sucessivamente por períodos de dois anos;
- Havendo denúncia, o AE renova-se por um período de um ano e, estando as partes em negociação, por novo período de um ano;
- Decorridos os prazos previstos nas alíneas anteriores, a convenção colectiva mantém-se em vigor, desde que se tenha iniciado a conciliação ou a mediação, até à conclusão do respectivo procedimento, não podendo a sua vigência durar mais de seis meses.

3 — No caso de se ter iniciado a arbitragem durante o período fixado no número anterior, a convenção colectiva mantém os seus efeitos até à entrada em vigor da decisão arbitral.

4 — Decorrida a sobrevivência prevista nos números anteriores a convenção cessa os seus efeitos.

Cláusula I-4

Denúncia

1 — O AE pode ser denunciado, por qualquer das outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial.

2 — A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo de prazo de vigência previsto no n.º 1 ou na alínea a) do n.º 2, aquele e esta da cláusula anterior.

3 — O destinatário da proposta deve responder, de forma escrita e fundamentada, nos 30 dias seguintes à recepção daquela.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula II-1

Deveres da Empresa

São deveres da Empresa:

- Cumprir as disposições do presente AE e os regulamentos dele emergentes;

- b) Instalar os trabalhadores em boas condições nos respectivos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- c) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos profissionais, de segurança e higiene no trabalho;
- d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos que por estes lhes sejam pedidos, com vista ao exercício das suas atribuições;
- e) Passar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento ou após cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados, devidamente autenticados, contendo informações de carácter profissional, de acordo com as indicações expressamente solicitadas;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores;
- g) Proporcionar aos trabalhadores condições susceptíveis de levar a ampliação das suas habilitações, dando-lhes as facilidades conforme o disposto neste AE;
- h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- i) Não exigir dos trabalhadores trabalhos incompatíveis com a sua categoria profissional e com as suas possibilidades físicas;
- j) Não pôr obstáculos ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros representantes do trabalhadores nos locais de trabalho, ou fora deles, dando-lhes as facilidades constantes deste AE ou da lei;
- k) Pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos formativos e informativos e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão;
- l) Pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações dentro da Empresa adequadas para reuniões; competirá aos mesmos decidir dos representantes de trabalhadores que podem assistir e participar nessas reuniões; às mesmas poderão assistir pessoas estranhas à Empresa desde que aqueles representantes o solicitem com uma antecedência mínima de vinte e quatro horas;
- m) Dar conhecimento aos trabalhadores da deliberação tomada, relativamente a qualquer reclamação por ele feita, no prazo máximo de 15 dias úteis, a contar da data em que dela tomou conhecimento;
- n) Facultar à Comissão de Trabalhadores todos os elementos sobre a actividade da Empresa necessários ao exercício do controlo de gestão;
- o) Autorizar os contactos entre os trabalhadores em serviço;
- p) Autorizar os contactos com os trabalhadores em serviço sempre que situações excepcionais o justifiquem;
- q) Não praticar *lockout*;
- r) Não subcontratar mão-de-obra;
- s) Proporcionar aos trabalhadores, quando em serviço ao ar livre, condições de protecção adequadas a definir pelo regulamento de uniformes;
- t) Proceder à cobrança das quotizações sindicais e enviar ao sindicato, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, o produto das quotas,

bem como o mapa de quotização, dos trabalhadores que expressamente solicitem esta modalidade de pagamento ao respectivo sindicato;

- u) Prestar assistência jurídica aos trabalhadores da Empresa em diligências e processos consequentes a actos praticados ou factos ocorridos em e por razões de serviço e respeitantes a litígios com terceiros, excepto nos casos em que esteja claramente indiciada responsabilidade penal dos trabalhadores em causa;
- v) Assumir a responsabilidade civil decorrente da assinatura de termos de responsabilidade previstos nos artigos 8.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 229/76, de 1 de Abril, desde que tal responsabilidade não seja consequente a actos dolosos praticados pelos trabalhadores responsáveis.

Cláusula II-2

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente AE e os regulamentos dele emergentes;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas com competência, zelo, pontualidade e assiduidade;
- c) Guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente privarem;
- e) Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados, de forma a não deixar sobre os assuntos questionados dúvidas ou possibilidades de equívoco;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- g) Cumprir as instruções emitidas pelos superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que sejam contrárias aos seus direitos e garantias consignados neste AE e na lei;
- h) Velar, dentro do seu nível de competência, pela boa utilização de bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- i) Observar os regulamentos internos elaborados em conformidade com as disposições deste AE e da lei;
- j) Comunicar, por escrito, à Empresa, no prazo de 15 dias, qualquer eventual alteração de residência;
- k) Comunicar, por escrito, à Empresa a obtenção de novas habilitações escolares ou profissionais, juntando a respectiva prova.

Cláusula II-3

Garantias dos trabalhadores

É vedado à Empresa:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas

garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de intervir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Em caso algum diminuir ou modificar as condições de trabalho, retribuição e demais regalias, salvo os casos previstos neste AE;
- d) Baixar a categoria ou classe de qualquer trabalhador, salvo a requerimento deste, com parecer prévio do sindicato e autorização do Ministério do Trabalho;
- e) Transferir qualquer trabalhador sem o seu prévio consentimento dado por escrito, sem prejuízo do definido no capítulo VII deste AE;
- f) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela Empresa ou pessoa ou entidade por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir ou readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
- j) Obrigar os trabalhadores a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança;
- k) Obrigar os trabalhadores a exercer funções correspondentes a categorias superiores;
- l) Permitir a condução de veículos ligeiros ou pesados a trabalhadores que não tenham a categoria de motoristas na Empresa, excepto nos casos regulamentados pela Empresa, respeitando o disposto nas cláusulas v-1 e vi-11;
- m) Obrigar os trabalhadores a exercerem funções de caixa ou equiparadas, desde que não incluídas na definição da sua categoria profissional;
- n) Cometer aos trabalhadores o desempenho de funções de nível de qualificação inferior ao inerente à sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei e neste AE.

Cláusula II-4

Violação das garantias e direitos das partes

1 — Constitui violação das leis de trabalho a prática de actos que contrariem o disposto nas cláusulas II-1, II-2 e II-3.

2 — A prática por parte da Empresa de qualquer acto de contravenção com o disposto na cláusula II-3 considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão do mesmo por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste AE.

Cláusula II-5

Consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores

1 — Quando no presente AE se estipula a consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores, estes deverão pronunciar-se no prazo de seis dias úteis, contados a partir da data da recepção do pedido, sem pre-

juízos de prazos diferentes estabelecidos noutras disposições.

2 — Caso sejam necessários elementos adicionais relacionados com o objecto da consulta, deverão os órgãos representativos dos trabalhadores solicitá-los no prazo de cinco dias úteis. O prazo estipulado no número anterior será então contado a partir da data da resposta da Empresa.

3 — A falta de resposta àqueles prazos é entendida como aceitação tácita daqueles órgãos em relação à matéria objecto de consulta.

4 — Ao disposto nos números anteriores exceptuam-se os casos em que, por mútuo acordo, haja prorrogação daqueles prazos.

5 — Quando no AE se fizer referência à Comissão Intersindical da Empresa, entende-se que, no caso de o assunto em causa dizer respeito a um trabalhador representado por um sindicato não integrado naquela Comissão, a referência é feita à respectiva Comissão Sindical ou, em caso da não existência desta, ao sindicato.

Cláusula II-6

Transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas

1 — Em caso de transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas segundo qualquer critério a partir da(s) existente(s), a ela(s) associadas ou não, mantêm-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos decorrentes deste AE, salvo regime mais favorável.

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamado pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do número anterior, deve a nova entidade adquirente ou resultante da fusão ou incorporação, durante os 30 dias anteriores a qualquer dos actos enumerados no n.º 1, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

Cláusula II-7

Comissão paritária

1 — Constituição. — a) É constituída uma comissão formada por três representantes da Empresa e três representantes do conjunto dos sindicatos outorgantes, que poderão ser assessorados.

b) Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho de funções no caso de ausência do efectivo.

c) Cada uma das partes indicará à outra, por escrito, nos 15 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão apta a funcionar logo que indicados todos os nomes dos seus membros.

d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

e) Sempre que se trate de matéria específica de cada sindicato, o sindicato respectivo far-se-á representar na comissão paritária, substituindo nesta o sindicato menos representativo. Entende-se por matéria específica a constante do anexo v do AE em vigor.

2 — Normas de funcionamento. — a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da Empresa.

b) Sempre que haja um assunto a tratar, será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com a indicação concreta do problema a resolver, até cinco dias antes da data da reunião.

c) No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

3 — Atribuições. — a) Interpretação de cláusulas, integração de lacunas do presente AE e aprovação de regulamentos internos emergentes do mesmo sem prejuízo do disposto na cláusula v-1.

b) Solicitar, a pedido dos membros de qualquer das partes nela representados, a intervenção conciliatória do Ministério do Trabalho, sem direito a voto, sempre que não consiga formar uma deliberação sobre as questões que lhe sejam submetidas.

4 — Deliberações. — a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes.

b) Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes.

c) As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis à Empresa e aos trabalhadores, desde que não contrariem a legislação em vigor, devendo ser comunicadas ao Ministério do Trabalho para publicar no boletim respectivo.

Cláusula II-8

Momento em que produzem efeitos as alterações na situação do trabalhador

As alterações na situação do trabalhador produzem efeitos a partir do dia 1 do mês em que as mesmas ocorrem.

CAPÍTULO III

Admissões

Cláusula III-1

Condições gerais de admissão

1 — Todas as admissões serão precedidas de um processo de selecção. Em circunstâncias excepcionais, nomeadamente por razões de urgência no provimento do lugar vago, poderá a Empresa proceder à admissão por escolha, devendo dar conhecimento à Comissão de Trabalhadores e à Comissão Intersindical da Empresa.

2 — Todo o processo de selecção se deverá desenvolver nas seguintes fases:

a) Publicitação, em que é dado conhecimento da existência da vaga e condições de candidatura;

b) Pré-selecção, em que são eliminados os candidatos que não verifiquem as condições mínimas de candidatura;

c) Selecção, em que através de várias técnicas e processos, nomeadamente entrevistas, provas, análise curricular e testes, se procura determinar os candidatos que melhor se adequem às condições de candidatura.

3 — O processo de selecção poderá, eventualmente, ser desenvolvido por júri nomeado pela Empresa, de entre os seus trabalhadores, Empresa externa especializada ou serviços da Empresa.

4 — É vedada à Empresa a admissão de reformados e aposentados.

5 — Sempre que houver um processo de selecção a Empresa obriga-se a comunicar o facto por escrito, com a necessária antecedência, ao serviço nacional de emprego e ao sindicato respectivo, para apresentação de eventuais candidaturas. No caso de os postos de trabalho a prover serem susceptíveis de ser ocupados por deficientes, a Empresa consultará ainda as respectivas associações.

6 — Os processos de selecção serão objecto de relatório circunstanciado e sujeitos a homologação do conselho de gerência, mantendo-se válidos pelo prazo de um ano, caso concluem por um número de candidatos superior às vagas existentes no momento da homologação.

7 — A idade mínima de admissão não será inferior a 17 anos.

8 — A idade de admissão constituirá um factor a considerar em função dos postos de trabalho a prover.

9 — As habilitações escolares mínimas exigidas para admissão em qualquer categoria profissional são as definidas por este AE.

10 — Quando se verifiquem condições excepcionais poderão ser admitidos candidatos com experiência profissional comprovada que não possuam as habilitações literárias mínimas para a sua categoria, depois de obtidos pareceres favoráveis da Comissão de Trabalhadores e da Comissão Intersindical da Empresa.

11 — Nas admissões, o homem e a mulher estão em igualdade de circunstâncias.

Cláusula III-2

Processos de admissão

1 — Os processos de selecção dos trabalhadores a admitir são da competência da Empresa, com conhecimento prévio da Comissão Intersindical da Empresa.

2 — Em cada processo de selecção serão aplicadas técnicas idênticas a todos os candidatos, as quais deverão garantir o nível mínimo de exigências requerido para o exercício das funções a desempenhar.

3 — Os processos de selecção, quando desenvolvidos por júri, poderão, se a Comissão Intersindical da

Empresa o desejar, ser assistidos por representantes sindicais, aos quais será facultado acesso aos currículos dos candidatos, à realização das entrevistas e às provas efectuadas. Para o efeito, deverá a Comissão Intersindical da Empresa ser avisada com cinco dias úteis de antecedência.

4 — Nenhum candidato pode ser admitido ou readmitido sem ter sido aprovado por um exame médico, feito a expensas da Empresa, destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar.

5 — Se o candidato for considerado inapto no exame médico, deve ser informado das razões da sua exclusão, se assim o solicitar.

6 — Na acto da admissão deverá ser elaborado um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a Empresa e outro para o trabalhador, documento do qual deverão constar:

- a) Definição de funções;
- b) Categoria profissional;
- c) Classe (se existir);
- d) Retribuição;
- e) Horário de trabalho;
- f) Área de trabalho;
- g) Resultado do exame médico.

7 — No acto da admissão será entregue ao trabalhador um exemplar do AE em vigor.

Cláusula III-3

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores será feita a título experimental, por um período de 15 dias, com excepção das admissões feitas para as categorias profissionais enquadradas nos graus XVII a XI e no grau X, cujo período experimental é, respectivamente, de dois meses e um mês, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 a 4 da cláusula IV-8.

2 — Durante o período experimental, a Empresa poderá recusar a admissão definitiva do trabalhador, justificando tal recusa em documento escrito entregue ao trabalhador, com cópia enviada ao sindicato respectivo.

3 — Justificada a não admissão do trabalhador, nos casos em que o período experimental é superior a 15 dias, a Empresa obriga-se a avisar o trabalhador com a antecedência mínima de cinco dias por cada mês, mediante comunicação escrita entregue por mão própria ou carta registada com aviso de recepção e enviada para a última residência do trabalhador conhecida na Empresa.

4 — Caso a Empresa recuse a admissão definitiva do trabalhador, pagará a este, além da retribuição correspondente aos dias de trabalho efectivamente prestado, um mês adicional de retribuição.

5 — Quando a Empresa despedir o trabalhador sem respeitar os avisos prévios fixados no n.º 3, o trabalhador terá direito a uma compensação correspondente a dois

meses de retribuição, independentemente da referida no número anterior.

6 — Durante o período experimental, o trabalhador poderá pôr termo ao contrato em qualquer altura.

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

Cláusula III-4

Readmissão

1 — A Empresa poderá readmitir qualquer trabalhador que tenha pertencido aos seus quadros de pessoal.

2 — A readmissão fica condicionada à apreciação do anterior comportamento profissional e disciplinar do trabalhador.

3 — Será obrigatoriamente pedido o parecer da Comissão Intersindical da Empresa em todos os casos de readmissão. A readmissão só terá lugar se o parecer referido for favorável. A não emissão de parecer no prazo de 15 dias pressupõe não haver objecções à readmissão.

4 — Ao trabalhador a readmitir que se candidate a uma categoria profissional diferente da que teve anteriormente na Empresa aplica-se o regime geral de admissões.

5 — Se o trabalhador concorrer à categoria profissional que teve anteriormente, será readmitido no grau de qualificação e respectivo nível salarial que tinha aquando da rescisão do contrato sem prestação de quaisquer provas nem sujeição ao período experimental.

6 — A Empresa, ao readmitir um trabalhador, fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à readmissão.

7 — Ao trabalhador readmitido a antiguidade anterior não lhe será contada para efeitos de promoção, salvo o disposto no número seguinte.

8 — O trabalhador que seja reformado por invalidez, a quem foi anulada a pensão de reforma em resultado de exame da junta médica de revisão, desde que esse exame não tenha sido requerido pelo trabalhador, será imediatamente readmitido na sua categoria e classe com todos os direitos e regalias que tinha se continuasse ao serviço.

Cláusula III-5

Contratos a prazo

1 — É permitida a celebração de contratos a prazo desde que este seja certo e nas condições dos números seguintes.

2 — A Empresa só pode admitir trabalhadores a prazo desde que se verifiquem as seguintes condições:

- a) Natureza transitória do trabalho a prestar, designadamente quando se trate de um serviço

determinado ou de uma obra concretamente definida;

- b) Substituição de trabalhadores em período de licença sem vencimento, nos termos da cláusula VIII-8.

3 — No caso da alínea a) do número anterior, a celebração de contrato a prazo só é permitida após parecer da Comissão Intersindical da Empresa e da Comissão de Trabalhadores, à qual a Empresa remeterá documento justificativo da necessidade de celebração dos referidos contratos. Deste constarão, obrigatoriamente, os seguintes elementos:

- a) Tempo previsto de serviço ou obra e data de início e prazo de duração dos contratos a estabelecer;
- b) Número de trabalhadores a serem contratados e categorias profissionais respectivas;
- c) Local da prestação do trabalho.

4 — Na escolha de trabalhadores a admitir ao abrigo de contratos por prazo inferior a um ano poderá ser dispensada a realização de concurso, recorrendo-se a meios expeditos de candidatura e selecção. Não obstante, a eventual passagem de qualquer trabalhador da situação de contratado a prazo para permanente só poderá ser feita com rigorosa observância do disposto sobre o processo de admissão do exterior.

CAPÍTULO IV

Categorias profissionais, enquadramento e acesso

Cláusula IV-1

Carreira e categoria profissional

1 — Para efeito do disposto neste AE, entende-se por:

- a) Carreira base — o conjunto dos primeiros níveis salariais num determinado grau de qualificação para onde os trabalhadores evoluem automaticamente em função do tempo de exercício efectivo de funções;
- b) Extensão de carreira — o segundo conjunto de níveis salariais que, num determinado grau de qualificação, se seguem à carreira base e onde os trabalhadores evoluem por indicação da Empresa, tendo como referência, nomeadamente, a classificação obtida na avaliação de desempenho profissional;
- c) Categoria profissional — a designação atribuída a um conjunto genérico de funções, agrupadas em técnico auxiliar, técnico operacional, técnico especializado e quadro, e diferenciadas pelas funções específicas da sua área.

2 — Os trabalhadores abrangidos por este AE são classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias e áreas constantes do anexo V.

3 — A Empresa não pode adoptar para os trabalhadores que exerçam as funções definidas no referido anexo designações diferentes das estabelecidas.

Cláusula IV-2

Criação de novas categorias profissionais

1 — O Ministério do Trabalho, depois do parecer prévio do sindicato respectivo, poderá permitir a criação de novas categorias profissionais, quando aconselhadas por índole da função, sem prejuízo, neste caso, da sua equiparação a uma das categorias referidas no anexo V para efeitos de retribuição e demais direitos e regalias inerentes à respectiva categoria profissional.

2 — Na criação de novas categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços a prestar, ao seu grau de responsabilidade e à hierarquia das funções a desempenhar.

3 — As novas categorias profissionais, bem como a sua definição de funções, depois de aprovadas pelo Ministério do Trabalho, considerar-se-ão parte integrante deste AE.

Cláusula IV-3

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — A Empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes deste AE cópia dos mapas do quadro de pessoal que, nos termos legais, envia ao Ministério do Trabalho.

2 — A Empresa obriga-se a afixar em lugar bem visível das suas dependências a relação ou relações que lhe forem devolvidas pelo Ministério do Trabalho, depois de visadas.

Cláusula IV-4

Enquadramento profissional

As categorias profissionais constantes do anexo V serão enquadradas, para efeitos de retribuição base, de acordo com o estabelecido no anexo IV.

Cláusula IV-5

Promoção, progressão e evolução

1 — Constitui promoção a passagem do trabalhador a uma categoria profissional diferente de nível de qualificação mais elevado. Na categoria de quadro, constitui promoção a passagem de A para B e de B para consultor.

2 — Constitui progressão de nível salarial a passagem no âmbito do mesmo grau de qualificação para um nível superior.

3 — Constitui evolução de grau de qualificação a passagem para grau de qualificação superior.

Cláusula IV-6

Recrutamento interno

1 — Os trabalhadores da Empresa poderão candidatar-se sempre a qualquer lugar a preencher, ainda que para o efeito se tenha recorrido a recrutamento externo, desde que possuam as habilitações necessárias ou que satisfaçam, eventualmente, as condições referidas no n.º 10 da cláusula III-1.

2 — Em caso de existência de um processo com recrutamento externo, os trabalhadores da Empresa candidatar-se-ão em igualdade de circunstâncias com os candidatos externos, mas em caso de igualdade de resultados dar-se-á preferência a trabalhadores da Empresa e, entre estes, aos de maior antiguidade.

Cláusula IV-7

Formação profissional — Comissões de formação

1 — A Empresa obriga-se a manter um serviço de formação profissional tendo em vista a promoção profissional dos trabalhadores da Empresa dentro das respectivas carreiras.

2 — Serão constituídas comissões de formação profissional com a seguinte constituição:

- a) Três elementos nomeados pela Empresa;
- b) Três elementos designados pela Comissão Inter-sindical da Empresa.

3 — Às comissões poderão ser adstritos os assessores julgados necessários.

4 — As deliberações das comissões serão tomadas por maioria de votos. Os assessores não terão direito a voto.

5 — Serão constituídas tantas comissões quantas as justificadas pelos domínios de actividade da Empresa.

6 — Às comissões compete:

- a) Participar na elaboração de programas de formação profissional;
- b) Dar parecer sobre a matéria da sua competência que seja pedido por qualquer das partes outorgantes deste AE.

7 — Sempre que possível, a monitorização das acções de formação será cometida a trabalhadores da Empresa com formação profissional específica e preparação pedagógica adequada.

Cláusula IV-8

Proveniente de lugares de chefia

1 — Os cargos de chefia serão desempenhados por trabalhadores com formação profissional adequada escolhidos pela Empresa. A Empresa escolherá para lugares de chefia e subchefia os trabalhadores da respectiva profissão ou domínio de actividade.

2 — Os cargos de chefe de sector e chefe de serviço serão providos em comissão de serviço, nos termos previstos na cláusula IV-9.

3 — A admissão ou promoção de trabalhadores para cargos de chefia é sempre feita a título experimental durante período igual ao período experimental estabelecido para efeitos de admissão. Durante aquele período, poderá a Comissão de Trabalhadores, tendo em conta o parecer dos trabalhadores subordinados ao cargo de chefia e o interesse do serviço em causa para o conjunto dos trabalhadores da Empresa, apresentar uma reclamação dessa nomeação devidamente fundamentada.

4 — No caso de a nomeação não se tornar definitiva, o trabalhador regressa à situação que tinha anteriormente na Empresa ou, no caso de se tratar de um recém-admitido, é recusada a sua admissão definitiva, respeitando-se o disposto na cláusula III-3.

Cláusula IV-9

Comissões de serviço

1 — Os cargos de director de serviços e chefe de sector, neste último caso, quando dependam directamente do conselho de gerência, serão sempre providos em comissão de serviço. O provimento em comissão de serviço nos cargos de chefe de sector, não dependentes directamente do conselho de gerência, só poderá ser efectuado depois de ouvido o respectivo superior hierárquico. Serão igualmente providos em comissão de serviço os cargos de chefe de repartição, chefe de divisão e chefe de secção depois de ouvido o respectivo superior hierárquico e com a concordância, por escrito, do trabalhador.

2 — As comissões de serviço terão a duração de dois anos, renováveis, sem prejuízo da sua cessação, a todo o momento, por conveniência de serviço.

3 — A cessação da comissão de serviço será sempre objecto de comunicação fundamentada ao trabalhador e ao respectivo sindicato, com a antecedência mínima de 30 dias.

4 — O trabalhador que complete um ano em comissão de serviço manterá, em qualquer momento em que a mesma venha a cessar, quer o vencimento que auferia pelo exercício da função de chefia quer o respectivo subsídio, os quais serão mantidos até que, por futuros aumentos salariais, a remuneração correspondente à sua categoria profissional atinja a soma daqueles valores.

a) Quando o trabalhador complete seis anos em comissão de serviço manterá, em qualquer momento em que a mesma venha a cessar, por iniciativa da Empresa, o direito ao vencimento que vinha recebendo e à respectiva actualização, bem como ao montante que auferia a título de subsídio de chefia à data daquela cessação, o qual se manterá inalterado. Este subsídio será absorvido em futuras promoções ou mudanças de carreiras profissionais.

5 — A renovação da comissão de serviço confere ao trabalhador, independentemente da data em que a mesma cesse, direito ao seu enquadramento definitivo em grau correspondente ao da chefia que exerceu, salvo se estivesse já enquadrado em grau superior a este, nos termos do n.º 7.

6 — Na hipótese prevista no número anterior, o subsídio de chefia ficará sujeito ao regime previsto no n.º 4 da presente cláusula.

7 — Os trabalhadores nomeados para cargos de chefia em comissão de serviço, uma vez esta terminada, serão reintegrados na respectiva categoria.

8 — Cessando a comissão de serviço antes da sua renovação, o trabalhador regressa à categoria e funções de origem sem prejuízo do disposto no n.º 4 da presente cláusula.

9 — A colocação na situação de comissão de serviço dos trabalhadores que exercem presentemente cargos de chefia referidos no n.º 1, e verificados os pressupostos referidos, dependerá de deliberação a emitir no prazo máximo de 90 dias a partir da data da publicação do presente AE, sem prejuízo de, desde já, lhes ficar assegurado o enquadramento definitivo previsto nos n.ºs 5 e 7 desta cláusula e o direito ao respectivo subsídio nos termos do n.º 4, no caso de desempenharem funções de chefia há um ou mais anos.

10 — Às actuais chefias abrangidas no número anterior às quais não tenha sido atribuída uma comissão de serviço no prazo de 90 dias, o que será objecto de comunicação escrita e fundamentada ao trabalhador e aos órgãos representativos dos trabalhadores, ser-lhes-á aplicável o regime previsto no n.º 7 da presente cláusula.

11 — É estabelecido como remuneração mínima para o cargo de chefia de serviço o nível salarial I 33 e para chefia de sector o nível salarial J 42.

Cláusula IV-10

Processos de preenchimento de outros postos de trabalho

1 — Quando se verifique, em lugares que não sejam de chefia, a existência de vagas no quadro pessoal da Empresa ou a criação de novos postos de trabalho, a Empresa recorrerá a concursos internos ou, se considerar indispensável, em função das exigências do lugar a preencher, alargará o âmbito do concurso a candidatos externos, sem prejuízo de, se tal se justificar, proceder de acordo com o disposto na parte final do n.º 1 da cláusula III-1.

O disposto no parágrafo anterior não se aplica às transferências de serviço.

2 — A Empresa divulgará convenientemente em todos os locais de trabalho, mediante anúncios internos, a abertura de concurso a toda a Empresa. Após um prazo mínimo de 15 dias sobre aquela divulgação, proceder-se-á ao processo de selecção, que decorrerá em moldes idênticos aos definidos na cláusula III-2.

3 — Quando se verifiquem condições excepcionais, poderão os postos de trabalho ser preenchidos por trabalhadores com experiência profissional comprovada que não possuam as habilitações literárias mínimas para a sua categoria profissional, depois de obtido o parecer favorável da Comissão Intersindical da Empresa.

4 — Não haverá lugar à abertura de processo de selecção interno quando as vagas existentes sejam susceptíveis de ser preenchidas por trabalhadores com diminuições físicas ou limitações funcionais graves e, ainda, por trabalhadores de outras funções. Nestes casos, as vagas serão preenchidas por estes trabalhadores, sendo dado conhecimento prévio à Comissão Intersindical da Empresa.

5 — Na classificação dos candidatos a promoção a categoria profissional com recrutamento específico, em caso de igualdade no resultado das provas, o factor de desempate é a antiguidade na categoria profissional.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula V-1

Competência da Empresa

1 — Dentro dos limites decorrentes deste AE e demais normas aplicáveis, compete à Empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — A Empresa, sempre que as condições de trabalho o justifiquem, poderá elaborar regulamentos internos donde constem as normas de organização do trabalho, tendo em consideração o parecer da Comissão de Trabalhadores.

Cláusula V-2

Definição de horários de trabalho — Princípios gerais

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

2 — Compete à Empresa, ouvidas as respectivas comissões de trabalhadores e intersindical, estabelecer os horários de trabalho.

3 — Os métodos de controlo do exacto cumprimento do horário de trabalho serão determinados pela natureza da actividade desempenhada, independentemente das categorias profissionais dos trabalhadores.

Cláusula V-3

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para todos os trabalhadores da Empresa a tempo completo é de trinta e cinco horas por semana, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados. Para os trabalhadores em regime de turnos, aqueles horários constituem um referencial médio.

2 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho, salvo se o Ministério do Trabalho autorizar a redução ou dispensa dos intervalos de descanso, quando tal se mostre favorável aos interesses dos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas actividades.

3 — O período de trabalho diário dos trabalhadores de turnos não poderá exceder oito horas e deverá ser interrompido por um intervalo de uma hora, que será contada como tempo efectivo de serviço, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4 — Poderá não haver o intervalo de descanso previsto no n.º 3 para os trabalhadores em regime de turnos com duração de trabalho semanal inferior a quarenta horas.

5 — Nos serviços com carácter de laboração contínua os trabalhadores não podem abandonar os seus locais de trabalho durante os tempos de intervalo referidos

no n.º 3, que não serão previamente fixados, pressupondo-se que esses tempos são gozados dentro das oito horas do período normal de trabalho, durante a prestação de serviço, em termos de inactividade do trabalhador.

Cláusula V-4

Trabalho nocturno

1 — Entende-se por trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho será também considerado nocturno quando prestado em prolongamento do período normal de trabalho nocturno.

3 — A Comissão Intersindical da Empresa poderá exigir que a Empresa justifique devidamente a necessidade da prestação de trabalho nocturno.

Cláusula V-5

Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos de trabalho, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos.

2 — Aos serviços com características semelhantes que funcionem em regime de turnos terão de ser aplicados idênticos regimes de horários.

3 — A elaboração dos horários de trabalho e escalas de serviço para o pessoal em regime de turnos deve ser feita para prazos de, pelo menos, dois meses. Os horários e escalas referidos, que deverão ser afixados, apenas poderão prever a mudança de turnos após o período de descanso semanal. Deve ser considerado como trabalho extraordinário o resultante da antecipação ou poscissão do turno.

4 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores do mesmo serviço e categoria profissional, desde que previamente acordados entre os interessados e o responsável pelo serviço e comunicadas com o mínimo de dezasseis horas de antecedência, salvo em casos de força maior devidamente comprovados. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

5 — Em casos de força maior, derivados de acidentes graves ou ainda de circunstâncias e condicionalismos imprevisíveis, podem ser convocados trabalhadores para as escalas de serviço. No caso de serem convocados com antecedência inferior a oito horas, considerar-se-á como trabalho extraordinário o serviço prestado no 1.º dia, que como tal será remunerado.

6 — Em caso de substituição temporária do trabalhador em regime de turnos por trabalhadores sujeitos ao horário normal e desde que essa substituição não seja igual ou inferior a quatro dias, os trabalhadores substitutos têm direito a receber, como acréscimo de retribuição mensal, a parte proporcional do subsídio de turno respectivo, excepto se o horário em regime de turnos coincidir com o seu horário anterior. Quando o trabalho assim prestado se efectuar em dias consi-

derados como descanso semanal pela escala de horário normal, o trabalhador substituto terá direito a dispensa sem perda de retribuição referente a esses dias, a utilizar de acordo com as disponibilidades do serviço, mas tal critério só se aplica até que o trabalhador substituto tenha o descanso semanal que lhe compete pela escala do horário de turnos que passou a praticar. Procedimento análogo será utilizado quando o trabalhador deixar o regime de turnos e voltar a praticar o horário normal.

7 — Se o período de substituição temporária referido no número anterior for igual ou inferior a quatro dias e incluir dia ou dias considerados de descanso semanal no horário que o trabalhador vinha praticando, o trabalhador terá direito ao pagamento destes dias, calculado como trabalho prestado em dia de descanso semanal. Os restantes dias serão pagos de acordo com o disposto na primeira parte do número anterior.

8 — Nos serviços com carácter de laboração contínua os trabalhadores só podem abandonar os seus postos de trabalho depois de serem devidamente substituídos. A Empresa providenciará que essa substituição se processe no mínimo lapso de tempo possível.

9 — Os trabalhadores que completem 15 anos de serviço efectivo em regime de turnos terão preferência no preenchimento de postos de trabalho com diferente regime horário, desde que expressamente o requeiram e possuam as qualificações exigidas para o desempenho da função. No entanto, se o novo posto de trabalho implicar promoção dentro da carreira profissional, será aplicada a cláusula IV-10.

10 — Qualquer trabalhador impossibilitado por razões de saúde de continuar a prestar trabalho em regime de turnos passará ao horário normal e, se necessário, será reconvertido de acordo com o estabelecido no capítulo XIII.

11 — A impossibilidade referida no número anterior terá de ser reconhecida por médico indicado pela Empresa. Se o trabalhador não concordar com o parecer emitido pelo médico indicado pela Empresa, poderá pedir a observação por uma junta médica constituída por três médicos, sendo um indicado pela Empresa, outro pelo trabalhador e o terceiro escolhido de acordo entre os médicos indicados pelas partes.

12 — No caso previsto no n.º 9 o trabalhador manterá o subsídio de turno correspondente. O referido subsídio irá sendo absorvido até à sua extinção pela actualização da remuneração mensal. Igual procedimento será adoptado para os trabalhadores com mais de cinco anos de serviço efectivo em regime de turnos que tenham passado ao horário normal nos termos do n.º 10.

13 — O trabalhador que por promoção dentro da sua carreira profissional deixe de trabalhar em regime de turnos continuará a receber a remuneração mensal acrescida do subsídio de turno correspondente. O referido subsídio irá sendo absorvido até à sua extinção pela actualização da remuneração mensal, incluindo-se nessa actualização o aumento de remuneração correspondente à promoção verificada.

14 — O trabalhador que por iniciativa da Empresa deixe definitivamente de trabalhar em regime de turnos ou que este lhe seja alterado manterá o subsídio correspondente ou a sua diferença até que sejam absorvidos pela actualização da sua remuneração mensal. A referida absorção não pode, em caso algum, ser superior a um terço do valor do subsídio ou da diferença inicial a extinguir.

Cláusula V-6

Serviços de assistência em regime de prevenção

1 — Entende-se por prevenção a permanência obrigatória dos trabalhadores na sua residência ou em local de antemão conhecido e facilmente acessível, para convocação pelo telefone ou estafeta, a fim de poderem actuar em situações de urgência.

2 — A Empresa só em casos de excepionalidade criará regimes de prevenção para determinados postos de trabalho, justificados pela natureza do serviço prestado pela Empresa e pelo seu carácter de laboração contínua.

3 — O actual regime de prevenção e a eventual extensão a outras categorias profissionais serão objecto de regulamento próprio.

4 — A Empresa obriga-se a elaborar o regulamento relativo ao regime de prevenção existente nos 30 dias seguintes à publicação deste AE para ser objecto de parecer da Comissão de Trabalhadores e da Comissão Intersindical da Empresa. Idêntico procedimento será adoptado quando da eventual elaboração de outros regulamentos relativos a regimes de prevenção.

5 — A elaboração do regulamento referido deverá ter em conta os seguintes princípios, para além do já estabelecido no n.º 2 desta cláusula:

- a) Os trabalhadores em regime de prevenção serão escalonados rotativamente nos termos a definir no regulamento interno;
- b) O limite máximo para que um trabalhador seja mantido em regime de prevenção é de noventa horas por mês, salvo se limite inferior for estabelecido no regulamento referido no n.º 4; este limite poderá ser ultrapassado no período de férias, tendo em conta a marcação das férias dos trabalhadores em regime de prevenção;
- c) A Empresa assegurará ou pagará o transporte dos trabalhadores convocados;
- d) Os trabalhadores terão direito a uma compensação calculada nos termos da cláusula VI-8;
- e) O período de trabalho prestado por trabalhadores convocados, incluindo o tempo de deslocação, será pago como trabalho extraordinário, em acréscimo à compensação de prevenção referida na alínea anterior.

6 — Durante os períodos de prevenção os trabalhadores obrigam-se a satisfazer imediatamente a eventual convocação, comparecendo nos locais de trabalho que lhes forem indicados com a máxima prontidão, para a execução dos trabalhos urgentes que justificarem essa chamada.

7 — Se o trabalhador em regime de prevenção for chamado a prestar serviço no período das 0 às 4 horas,

terá direito a no mínimo oito horas de descanso, devendo, para o efeito, ser retardado o início do período normal de trabalho seguinte.

8 — Sempre que o período, ou períodos, de trabalho em regime de prevenção seja igual ou superior a oito horas, o trabalhador será dispensado de comparecer ao serviço no período normal de trabalho seguinte. Nestas condições, o trabalho prestado em dias de descanso semanal, ou feriado, dá direito a um dia completo de descanso, a gozar nos termos da cláusula V-9, n.ºs 1 e 2.

Cláusula V-7

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho em dias que não sejam de descanso semanal nem feriados.

2 — A Empresa só recorrerá a trabalho extraordinário em casos impostos por necessidades urgentes de serviço.

3 — Os trabalhadores deverão ser dispensados de prestar trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicitarem.

4 — No caso de acréscimo de horas de trabalho extraordinário a qualquer período normal de trabalho, deverá haver um intervalo mínimo de doze horas entre este período alargado de trabalho e o período de trabalho anterior ou seguinte, conforme o trabalho extraordinário for prestado por antecipação ou prolongamento do período normal.

5 — Quando houver necessidade na antecipação de trabalho, o trabalhador terá de ser informado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas em relação à hora de início de trabalho antecipado, salvo em caso de manifesta impossibilidade.

6 — O trabalhador deve, em qualquer caso, ser avisado da prestação de trabalho extraordinário com a antecedência mínima de duas horas, salvo em casos de manifesta impossibilidade.

7 — No caso de prestação de trabalho extraordinário por um período mínimo de duas horas em continuidade do horário normal, os trabalhadores têm direito a um intervalo de dez minutos, pagos pela Empresa, entre o horário normal e o trabalho extraordinário.

8 — Quando os trabalhadores se encontrem na sua residência e forem solicitados a comparecer de imediato na Empresa para prestação de trabalho, o tempo gasto nas deslocações será pago como trabalho extraordinário.

9 — Quando, por prolongamento, o trabalho extraordinário ultrapasse as 2 horas da manhã ou, por antecipação, o trabalhador tenha de o iniciar antes das 7 horas, a Empresa assegurará o transporte para e da residência do trabalhador, uma vez que se comprove não existirem transportes públicos num período até trinta minutos após o termo ou antes do início da prestação do referido trabalho extraordinário.

10 — Todo o trabalhador que tenha de antecipar ou prolongar o seu período normal de trabalho terá direito às refeições, em caso de prestação de duas horas de trabalho suplementar, nos seguintes termos:

- a) Pequeno-almoço — se a antecipação se iniciar às 7 horas, inclusive, ou se o prolongamento terminar depois das 9 horas, inclusive;
- b) Almoço — se a antecipação se iniciar às 12 horas, inclusive, ou se o prolongamento terminar depois das 12 horas, inclusive;
- c) Jantar — se a antecipação se iniciar às 20 horas, inclusive, ou se o prolongamento terminar depois das 20 horas, inclusive;
- d) Ceia — se a antecipação se iniciar às 23 horas, inclusive, ou se o prolongamento terminar depois das 0 horas, inclusive.

Cláusula V-8

Limites do trabalho extraordinário

1 — Cada trabalhador não poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia, até no máximo cento e vinte horas por ano.

2 — Os limites referidos no número anterior só podem ser ultrapassados quando se verifique uma das seguintes condições:

- a) Se trate de trabalho prestado em iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior que exijam antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho;
- b) Em situação de emergência, em relação aos profissionais que embora não directamente ligados ao serviço de abastecimento de água operem equipamentos de elevado custo;
- c) Em circunstâncias excepcionais, provocadas por ocorrências que originem situações graves, tenham de ser tomadas medidas de excepção que as necessidades imponham.

3 — No caso de prolongamento ou antecipação igual ou superior a oito horas de trabalho extraordinário, o trabalhador será dispensado de comparecer no serviço até ao termo do período normal de trabalho seguinte.

4 — No caso de o trabalho extraordinário prestado por um período igual ou superior a oito horas ultrapassar o início do período normal de trabalho seguinte, o pagamento das horas subsequentes durante as quais o trabalhador estiver ao serviço sem interrupção deverá ser pago como trabalho extraordinário, ainda que tais horas integrem o período normal de trabalho ao trabalhador em questão.

5 — A Comissão Intersindical da Empresa poderá exigir que a Empresa justifique, devidamente, a necessidade de trabalho extraordinário prestado ao abrigo do n.º 2.

Cláusula V-9

Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias de trabalho seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — O trabalho prestado em dia feriado dá ao trabalhador direito a 1 dia completo de descanso num dos 15 dias de trabalho seguintes ou, havendo concordância dos serviços, na data que mais convier ao trabalhador, sem prejuízo da retribuição normal.

3 — O trabalho em dia de descanso semanal ou em dia feriado só pode ser prestado nas condições previstas no n.º 2 da cláusula v-8.

4 — A prestação de trabalho em dia feriado é obrigatória para trabalhadores que trabalhem em regime de laboração contínua.

5 — Aos trabalhadores residentes em casas da Empresa que forem chamados a prestar pequenos serviços cuja duração não atinja uma hora, nos próprios recintos, será sempre paga uma hora completa, não se lhes aplicando, porém, o disposto nos n.ºs 1 e 2.

6 — Quando o trabalho atinja, por prolongamento, o dia de descanso semanal ou dia feriado e não ultrapasse as duas horas, não será considerado trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado. A retribuição dessas horas será feita de acordo com o estabelecido na cláusula vi-10.

7 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal, a Empresa é obrigada a assegurar o transporte, tendo o trabalhador, além disso, direito ainda a alimentação, de acordo com o disposto na cláusula vii-5.

8 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia feriado terá direito, desde que não incluído em escala de turnos, ao regime definido no número anterior.

Cláusula V-10

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe em substituição de outro funções correspondentes a uma categoria/área superior à sua passará a receber a retribuição mínima fixada para essa categoria, bem como os subsídios inerentes previstos neste AE, enquanto durar a substituição e sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2 — A situação prevista no número anterior deverá resultar de designação prévia escrita, deliberada pelo superior hierárquico do trabalhador substituído, que tiver competência delegada para o efeito. Em casos de comprovada necessidade e urgência, tal designação poderá ser feita oralmente pelo superior hierárquico imediato, sendo, no entanto, confirmada por escrito, no prazo máximo de dois dias úteis pelo superior hierárquico com competência delegada.

3 — Se a substituição durar mais de 180 dias consecutivos, o substituto manterá o direito à retribuição auferida nos termos no n.º 1, quando, finda a substituição, regressar às suas anteriores funções. A contagem do tempo de exercício de funções em regime de subs-

tuição temporária não se interrompe por motivo de férias do trabalhador substituto, quando este retome a substituição, após decorrido aquele período.

4 — Não havendo designação escrita, o trabalhador não poderá, para os efeitos previstos nesta cláusula, invocar a substituição efectuada, nem será obrigado a tal substituição.

Cláusula V-11

Desempenho de funções diferentes das inerentes à categoria profissional do trabalhador

1 — Sempre que um trabalhador exerça funções inerentes a diversas categorias/áreas ser-lhe-á atribuída a remuneração da mais elevada, bem como os subsídios inerentes previstos neste AE, observando-se o disposto no número seguinte.

2 — Sempre que um trabalhador desempenhe funções inerentes a uma categoria profissional diferente, sem ser por motivo de substituição temporária, da que lhe está atribuída e a que corresponda maior remuneração, adquire o direito a nova categoria ao fim de três meses consecutivos ou sete intercalados, contando para isso qualquer fracção de tempo no período de dois anos consecutivos.

3 — As situações previstas nos números anteriores deverão resultar de designação prévia escrita deliberada pelo superior hierárquico do trabalhador substituído que tiver competência delegada para o efeito. Em casos de comprovada necessidade e urgência, tal designação poderá ser feita oralmente pelo superior hierárquico imediato, sendo, no entanto, confirmada por escrito, no prazo máximo de dois dias úteis, pelo superior hierárquico com competência delegada.

4 — Não havendo designação escrita, o trabalhador não poderá, para os efeitos previstos nesta cláusula, invocar o desempenho de funções diferentes das correspondentes à sua categoria profissional nem poderá ser obrigado a tal desempenho.

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica o regime de promoções previsto neste AE.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula VI-1

Princípios gerais

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo que, nos termos do presente AE, dos usos e costumes e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular ou periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração mensal e todas as prestações mensais fixas, regulares e periódicas, previstas neste AE.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, a remuneração por trabalho

extraordinário, a remuneração por trabalho nocturno, as despesas de transporte, o subsídio de prevenção, o subsídio de condução, os abonos para falha de caixa e pagadoria e a comparticipação para refeição.

Cláusula VI-2

Remuneração mensal, diária e horária

1 — Para efeito do disposto neste AE, considera-se:

- a) Remuneração mensal (*RM*) — o montante correspondente ao somatório da remuneração devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho e cujo valor mínimo é o fixado no anexo III deste AE de acordo com o nível salarial em que se enquadra, com o valor das anuidades a que o trabalhador tiver direito nos termos da cláusula VI-5;
- b) Remuneração diária (*RD*) — o valor determinado segundo a fórmula:

$$RD = \frac{RM \times 12}{365}$$

- c) Remuneração horária (*RH*) o valor determinado segundo a fórmula:

$$RH = \frac{12 \times RM}{52 \times n}$$

em que o *n* é o período de trabalho semanal.

2 — No cálculo da retribuição diária e horária dos trabalhadores sujeitos a regime de turnos utilizar-se-ão as fórmulas seguintes:

- a) Retribuição diária (*R'D*) — o valor determinado segundo a fórmula:

$$R'D = \frac{(RM + \text{subsídio de turno}) \times 12}{365}$$

- b) Retribuição horária (*R'H*) — o valor determinado segundo a fórmula:

$$R'H = \frac{(RM + \text{subsídio de turno}) \times 12}{52 \times n}$$

em que *n* é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula VI-3

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 e deve ser paga antes do início daquele período.

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

3 — O direito ao subsídio vence-se na mesma data e nas mesmas condições das férias e será pago no final do mês de Maio de cada ano.

4 — Os trabalhadores que pretendem gozar o maior período das suas férias antes do mês de Junho receberão o respectivo subsídio com a remuneração do mês anterior ao do seu início.

5 — O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao início do gozo do maior período de férias.

Cláusula VI-4

Subsídio de Natal — 13.º mês

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a receber pelo Natal um subsídio cujo montante será igual ao da retribuição mensal.

2 — O subsídio de Natal será pago com as remunerações de Novembro de cada ano, sendo o seu montante igual à retribuição a que tenham direito no mês de Dezembro.

3 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão, com base naquele subsídio, a importância proporcional ao tempo de serviço.

4 — Os trabalhadores no ano de ingresso e regresso do serviço militar e os que se encontrem ausentes por doença ou acidente têm direito ao subsídio de Natal por inteiro, como se se encontrassem ao serviço.

Cláusula VI-5

Remuneração da antiguidade

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito por cada ano de serviço na Empresa a uma anuidade de valor de 1 % do nível A 1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior.

2 — As anuidades vencem-se no início de cada ano civil.

Cláusula VI-6

Remuneração de trabalho nocturno

Os trabalhadores que prestem serviço no período nocturno têm direito ao pagamento estabelecido por lei.

Cláusula VI-7

Remuneração do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que, por virtude de laboração contínua, prestem serviço por turnos regulares e periódicos terão direito, enquanto permanecerem nestas condições e salvo o disposto na cláusula v-5, a um subsídio de turno, nos seguintes termos:

- a) Nas escalas de três turnos rotativos sem descanso semanal fixo — 36,35 % do nível A 1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior;
- b) Nas escalas com dois turnos rotativos (um diurno e um parcialmente nocturno) sem descanso semanal fixo e nas escalas com dois turnos rotativos (um diurno e um totalmente nocturno) com descanso semanal fixo — 26,78 % do nível A 1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior;

c) Nas escalas com dois turnos rotativos (um diurno e um parcialmente nocturno) com descanso semanal ao domingo — 21,06 % do nível A 1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior.

2 — A remuneração prevista no n.º 1 desta cláusula compreende a remuneração do trabalho nocturno, exceptuando-se, relativamente à alínea a) do número anterior, todo o trabalho que exceda oitenta e quatro horas nocturnas, em cada ciclo de cinco semanas, excedente este que será remunerado, por cada hora, com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração horária, ocorrendo o pagamento em Janeiro e Julho de cada ano.

3 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de dois turnos diurnos, caso tenham o horário reduzido de duas horas diárias, não terão direito a subsídio.

4 — Em caso de substituição temporária de trabalhador em regime de turnos por trabalhador sujeito a horário normal, terá este direito, enquanto se mantiver a situação, ao subsídio de turno mensal que lhe corresponder de acordo com o disposto no n.º 1 desta cláusula.

5 — Quando a substituição não atingir meses completos, o subsídio de turno devido será pago na proporção do tempo efectivamente verificado.

6 — No ano em que um trabalhador actue em regime de turnos em substituição de outro trabalhador, terá direito à integração da remuneração do trabalho por turnos nos respectivos subsídios de férias e de Natal proporcionalmente ao tempo de trabalho em que se tenha mantido aquela situação.

Cláusula VI-8

Subsídio de prevenção

Os trabalhadores em regime de prevenção, nos termos da cláusula v-6, terão direito a um subsídio por cada hora ou fracção em que estejam sujeitos àquele regime, de valor correspondente a 0,24 % do nível A 1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior.

Cláusula VI-9

Remuneração do trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial nos termos legais.

Cláusula VI-10

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado é remunerado nos termos legais.

Cláusula VI-11

Subsídio de condução

Os trabalhadores que, para o cumprimento das suas funções, conduzam motociclos ou mototriciclos da

Empresa receberão um subsídio diário de 0,60 % do nível A 1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior.

Cláusula VI-12

Subsídio de formação

1 — Aos trabalhadores destacados com carácter eventual para o exercício das funções de monitor de formação será atribuído mensalmente um subsídio de formação, sem prejuízo das remunerações e demais condições de prestação de trabalho previstas neste AE.

2 — Entende-se por monitorização a leccionação de aulas teóricas e práticas, incluindo a preparação dos documentos e do material pedagógico necessários, a colaboração na elaboração de programas e a avaliação dos resultados.

3 — O subsídio de formação será determinado pela seguinte fórmula:

$$SF = RH \times A \times n$$

em que:

RH = remuneração horária do trabalhador, que será, no mínimo, igual à remuneração horária calculada com base no vencimento mensal correspondente ao nível E 16 da tabela salarial constante do anexo III do AE;

A = número de horas leccionadas por mês;

n = coeficiente igual a 2 ou 3, conforme o exercício de monitorização tenha exigido apenas trabalhos de preparação ou, também, a preparação de textos originais, expressamente elaborados para distribuição nos cursos.

Cláusula VI-13

Abono para falhas

1 — A todos os trabalhadores que exerçam funções de caixa, pagador, encarregado de cofre ou cobrança de recibos, e somente enquanto exerçam essas funções, será atribuído um abono para falhas no montante de 12,43 % do nível A 1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior, destinado a compensar a sua responsabilidade e eventuais prejuízos.

2 — A todos os trabalhadores que exerçam as funções de pagador de vencimentos será atribuída uma verba no montante de 2,40 % do nível A 1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior, por cada dia em que efectuarem pagamentos no exterior dos locais onde existam dependências da tesouraria.

Cláusula VI-14

Prémio de intervenção

1 — A todos os trabalhadores que procedam a reparações no interior dos adutores será atribuído um prémio de intervenção.

2 — O prémio referido no número anterior é caracterizado nos seguintes níveis:

Nível 1 — reparações interiores nos troços em trincheira ou similares dos Aquedutos do Alviela e do Tejo, bem como do adutor de Castelo do Bode (troço final);

Nível 2 — reparações interiores nos sifões do Aqueduto do Tejo (linhas de diâmetro igual ou superior a 1500 mm) e linhas de 1500 mm e 1800 mm do adutor de Castelo do Bode (troço final);

Nível 3 — reparações interiores no adutor de Vila Franca de Xira-Telheiras, até à Avenida de Berlim, linhas de 1000 mm e 1250 mm do sector de Vale da Pedra, adutor de Castelo do Bode, troço inicial e intermédio, e sifões dos Aquedutos do Alviela e do Tejo (linhas de 1440 mm);

Nível 4 — adutor de Vila Franca de Xira-Telheiras, desde a Avenida de Berlim até ao reservatório de Telheiras, conduta do Prior Velho-Camarate, 1000 mm e outras de diâmetro equivalente.

3 — Por cada intervenção, que compreende a totalidade dos trabalhos que lhe deram origem a montante e a jusante da respectiva porta de entrada, o prémio é do seguinte valor da diária constante da cláusula VII-8:

Nível 1 — 25 %;

Nível 2 — 45 %;

Nível 3 — 65 %;

Nível 4 — 85 %.

Cláusula VI-15

Subsídio de chefia

1 — Os trabalhadores que exerçam em comissão de serviço cargos de chefia terão direito a um subsídio de chefia mensal nos seguintes termos:

a) Chefia de sector — 46,80 % do nível A 1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior;

b) Chefia de serviço — 31,34 % do nível A 1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior.

2 — O subsídio de chefia integra os subsídios de férias e de Natal.

Cláusula VI-16

Tempo e lugar de pagamento

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro até ao último dia útil de cada mês.

2 — O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

3 — O pagamento da retribuição será feito nos termos da lei.

4 — Se o local de pagamento não coincidir com o local de trabalho, o tempo gasto na deslocação para efeitos de recebimento, de uma só vez, será considerado como tempo de serviço.

CAPÍTULO VII

Transferências e deslocações

Cláusula VII-1

Local e áreas de trabalho

1 — Entende-se por local de trabalho a instalação da Empresa em que o trabalhador presta serviço ou aquela a que seja adstrito dentro da área gerada por um raio de 6 km com origem na instalação em que o trabalhador está colocado. Para efeitos do presente capítulo, não se considera como deslocação o trajecto entre a sede e os Olivais e vice-versa.

2 — Entende-se por área de trabalho o conjunto de locais de trabalho compreendido dentro dos limites definidos no anexo I.

Cláusula VII-2

Transferência de local de trabalho

1 — Entende-se por transferência de local de trabalho toda a deslocação definitiva dos trabalhadores do local de trabalho onde estão colocados para qualquer outro.

2 — A Empresa pode transferir o trabalhador dentro da sua área de trabalho mediante aviso prévio de quarenta e oito horas, salvo casos de força maior, a menos que haja disposição em contrário constante de contrato individual de trabalho. A Empresa apreciará, porém, eventuais exposições dos trabalhadores, em que estes, fundamentadamente, aleguem que a transferência lhes causa prejuízo sério.

3 — A Empresa só pode transferir o trabalhador para fora da sua área de trabalho mediante o seu acordo escrito ou quando a transferência resultar de mudança total ou parcial do local das instalações onde o trabalhador está colocado, observadas, neste caso, as normas aplicáveis deste AE e ou da lei.

4 — Quando a transferência do trabalhador resultar de mudança total ou parcial do local das instalações onde o mesmo esteja colocado ou por força de situações previstas na cláusula x-9, este poderá rescindir de imediato o seu contrato de trabalho e terá direito à indemnização referida no n.º 3 da cláusula x-6.

5 — A Empresa, em caso de transferência do trabalhador, obriga-se:

- a) A pagar o transporte do trabalhador e do seu agregado familiar, as despesas de mudança e todas as directamente impostas pela transferência;
- b) A dispensar o trabalhador da comparência ao serviço durante cinco dias por ocasião da transferência, no caso de esta implicar mudança de residência, de acordo com os interesses do trabalhador.

6 — Quando um trabalhador pretenda radicar-se em local diferente daquele em que se encontra colocado, poderá solicitar à Empresa a sua transferência para provimento de postos de trabalho.

Cláusula VII-3

Deslocações em serviço — Princípios gerais

1 — Entende-se por deslocações em serviço as saídas dos trabalhadores dos seus locais de trabalho por tempo determinado, com carácter regular ou accidental.

2 — O período máximo de deslocações é de seis meses, o qual, por motivo de comprovada força maior e obtido o acordo do trabalhador, pode ser prorrogado por igual prazo.

3 — Nas deslocações, o trabalhador terá direito ao pagamento calculado como horas extraordinárias do tempo de trajecto e de espera na parte que exceda o período normal de trabalho. O tempo de trajecto e espera não será considerado para efeitos do disposto na cláusula v-8.

4 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada até à partida do local para onde o trabalhador seja deslocado.

5 — As obrigações da Empresa para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

6 — O tempo de viagem não será contado nas férias quando o trabalhador as gozar durante o período de deslocação.

7 — Os trabalhadores deslocados têm direito ao regresso imediato e ao pagamento das despesas de viagem se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, de filhos ou pais ou ainda por altura do Natal e da Páscoa.

8 — A cobertura por parte da Empresa dos riscos de doença nas deslocações obedece aos seguintes princípios:

- a) Aos trabalhadores deslocados que, por esse facto, não tenham possibilidade de ter assistência médica e medicamentos dos Serviços Médico-Sociais da Previdência, a Empresa pagará as despesas eventualmente efectuadas pelo trabalhador em caso de doença;
- b) Durante os períodos da doença, comprovados por atestado médico, os trabalhadores deslocados terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelos médicos ou se faltar no local a assistência médica necessária;
- c) A Empresa pagará as despesas com a deslocação de um familiar para acompanhar no regresso o trabalhador deslocado quando este estiver doente ou o médico assistente o requeira como necessário.

9 — Sempre que as deslocações se efectuem em Portugal continental, os trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte de e para a sua residência quando a deslocação se iniciar antes e terminar depois do descanso semanal.

10 — Salvo ocorrência de motivos ponderosos, devidamente fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que impliquem ausência

do local de trabalho por mais de dois dias consecutivos, excepto se tiver dado o seu acordo por escrito.

11 — O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que, por inerência das funções que lhe estão atribuídas face ao seu serviço na Empresa, tenham de realizar deslocações.

Cláusula VII-4

Regime de deslocações

O regime de deslocações dos trabalhadores que tenham de trabalhar fora do seu local de trabalho regula-se pelas seguintes modalidades de deslocação:

- a) Deslocações dentro da área de implantação da Empresa;
- b) Deslocações fora da área de implantação da Empresa.

Cláusula VII-5

Deslocações dentro da área de implementação da Empresa

1 — Os trabalhadores quando deslocados dentro da área de implantação da Empresa até 100 km têm direito a:

- a) Transporte entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realiza;
- b) Pequeno-almoço, se o trabalho (incluindo horas de transporte) for iniciado antes das 7 horas da manhã ou termine não antes das 7 horas da manhã;
- c) Almoço, se:

- 1) O serviço a efectuar no local para onde foi deslocado implicar o regresso ao local de trabalho após o fim de intervalo de descanso, no caso em que este corresponda às horas habituais de almoço;
- 2) O trabalho (incluindo horas de transporte) for prestado fora do período normal de trabalho e se inicie antes das 12 horas ou termine não antes das 13 horas;

d) Jantar, se:

- 1) O serviço a efectuar no local para onde foi deslocado implicar o regresso ao local de trabalho após o fim do intervalo de descanso, no caso em que este corresponda às horas habituais de jantar;
- 2) O trabalho (incluindo horas de transporte) for prestado fora do período normal de trabalho e se inicie antes das 19 horas ou termine não antes das 20 horas;

e) Ceia, se o trabalho (incluindo horas de transporte) for iniciado antes das 24 horas ou termine não antes da 1 hora da madrugada;

f) Dormida, se o serviço a efectuar implicar:

- 1) O regresso ao local de trabalho após as 24 horas;
- 2) A permanência no local de deslocação em dias consecutivos;
- 3) A deslocação no dia anterior, imposta pela hora de início do trabalho no local de deslocação.

2 — O trabalhador quando deslocado dentro da área de implantação da Empresa para além de 100 km tem direito, além do disposto no n.º 1 desta cláusula:

- a) A recusar o regresso diário ao seu local de trabalho, podendo optar pela permanência no local para onde foi deslocado;
- b) Ao transporte entre o local onde se encontra deslocado e a localidade mais próxima onde lhe seja possível o alojamento em condições adequadas;
- c) A uma dispensa com retribuição igual a 1 dia útil por cada 30 dias consecutivos ou 70 dias interpolados de deslocação.

Cláusula VII-6

Deslocações fora da área de implantação da Empresa

Os trabalhadores terão direito, além do disposto na cláusula VII-5:

- a) Ao subsídio de deslocação, por cada dia ou fracção em que se encontrem deslocados, igual a 20% ou 30% da remuneração diária, respectivamente nas deslocações em Portugal ou no estrangeiro;
- b) Ao pagamento das despesas de preparação das deslocações, nomeadamente passaporte e vacinas.

Cláusula VII-7

Transportes

1 — Compete à Empresa indicar o meio de transporte que os trabalhadores deverão utilizar nas deslocações em serviço.

2 — Os trabalhadores têm direito a viagens em 1.ª classe quando o transporte for ferroviário e em classe de turismo quando o meio de transporte for de avião.

3 — O trabalhador, quando se desloca em serviço, poderá, se para isso for autorizado e der o seu consentimento, utilizar viatura própria, devendo, neste caso, a Empresa pagar por quilómetro percorrido:

Carros ligeiros — o produto do coeficiente 0,25 pelo preço do litro da gasolina super;

Motociclos acima de 50 cm³ de cilindrada — o produto do coeficiente 0,1375 pelo preço do litro da gasolina super;

Motociclos abaixo de 50 cm³ de cilindrada e bicicletas — o produto do coeficiente 0,08125 pelo preço do litro da gasolina super.

4 — Sempre que ao serviço da Empresa o trabalhador conduza um veículo da mesma, a responsabilidade civil cabe à Empresa, e, tratando-se da viatura própria do trabalhador, complementar a responsabilidade civil garantida pela seguradora.

5 — Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da Empresa para fora do seu local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a Empresa será responsável por todos e quaisquer prejuízos daí resultantes.

Cláusula VII-8

Ajudas de custo

1 — Sempre que um trabalhador tenha direito a alimentação e ou alojamento e estes não sejam fornecidos pela Empresa, terá direito às seguintes verbas:

Pequeno-almoço — € 2,22;
Almoço/jantar — € 8,64;
Ceia — € 2,53;
Dormida — € 31,61;
Diária — € 53,65.

2 — Quando a deslocação se efectuar para o estrangeiro, se a Empresa não proporcionar alimentação e ou alojamento, deverá abonar ajudas de custo de valor equivalente às fixadas para os funcionários do Estado de categoria equiparável que se desloquem em missão oficial ao estrangeiro. Na deslocação conjunta de dois ou mais trabalhadores, serão abonadas a todos ajudas de custo iguais às do que as tiver mais elevadas.

3 — As condições em que a Empresa fornecerá a alimentação e ou alojamento, bem como a equiparação das categorias dos seus trabalhadores às dos funcionários do Estado, serão fixadas por ordem de serviço.

Cláusula VII-9

Transferências de serviço

1 — São transferências de serviço as mudanças de um trabalhador de um para outro serviço da Empresa.

2 — A Empresa pode transferir os trabalhadores de um serviço para outro, sem prejuízo do disposto na cláusula VII-2.

3 — A Empresa diligenciará transferir os trabalhadores para os serviços julgados mais adequados às suas aptidões e à sua valorização profissional.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula VIII-1

Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os dias previstos nas escalas de turnos ou de folga rotativa. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — Quando o trabalho for prestado no regime de turnos ou folga rotativa, o horário de trabalho tem de ser organizado de forma que os trabalhadores tenham, em média, em cada período de sete dias, dois dias de descanso, que, no máximo de quatro semanas seguidas, devem coincidir com o sábado e o domingo.

Cláusula VIII-2

Feriados

São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Entrudo;

Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Dia do 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;
Dia de feriado municipal ou, quando em dada zona de implantação da Empresa este não exista, dia acordado entre a Empresa e a Comissão Inter-sindical da Empresa até 15 de Janeiro de cada ano.

Cláusula VIII-3

Direito a férias

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

2 — Os trabalhadores, no ano de admissão e após o decurso do período experimental, terão direito a um período de férias proporcional ao tempo de trabalho que teriam em 31 de Dezembro.

3 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a Empresa pagará ao trabalhador a retribuição e o subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se aquele ainda não as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

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

Cláusula VIII-4

Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a gozar em cada ano civil, e sem prejuízo de retribuição normal, um período de férias igual a 23 dias úteis, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula VIII-3.

2 — Para este efeito só não se consideram dias úteis os dias de descanso semanal e os feriados.

3 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos.

4 — Quando o trabalhador o solicite aquando da elaboração do mapa de férias, poderão estas ser gozadas em conformidade com o estabelecido na legislação em vigor.

Cláusula VIII-5

Época de férias

1 — A época de férias é estabelecida de comum acordo entre a Empresa e o trabalhador.

2 — Não havendo acordo, compete à Empresa, ouvindo para o efeito a Comissão Intersindical da Empresa, fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

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

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

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

- A acumulação dos pontos, nos últimos três anos, determina a ordenação de direitos preferenciais por ordem inversa da pontuação; em caso de igualdade, tem preferência o trabalhador com maior antiguidade na Empresa;
- O trabalhador que ingressar na Empresa adquire uma pontuação igual à do que no seu serviço tiver pontuação mais alta;
- Ao passar de um serviço de actividade para outro, o trabalhador mantém a pontuação adquirida e é colocado na nova escala logo a seguir ao que tiver pontuação imediatamente inferior;
- Sempre que o trabalhador escolha determinado mês e que por sua conveniência peça e obtenha a alteração ou troca de época de férias, é-lhe atribuída a pontuação menos favorável;
- O mapa para o plano de férias emitido pela Empresa é enviado a cada serviço de actividade e deve conter a pontuação e a ordem de preferência, desde que não haja acordo entre os trabalhadores.

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da Empresa é concedida a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente desde que não prejudiquem os direitos dos trabalhadores dos seus serviços. Havendo prejuízo, o período de férias do agregado familiar é fixado pelo trabalhador mais pontuado.

6 — Estabelecidos os planos de férias, a Empresa afixá-los-á nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula VIII-6

Interrupção de férias

1 — Se na data indicada para o início das férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, gozará as férias e receberá o respectivo subsídio após a doença terminar.

2 — O trabalhador receberá as importâncias correspondentes às férias vencidas e ao respectivo subsídio se na data indicada para o início das férias passar à situação de reforma; receberá ainda as importâncias equivalentes à retribuição e ao subsídio de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano de reforma.

3 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a Empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nas condições em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta. A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela Empresa.

4 — Se depois das férias iniciadas estas forem interrompidas por necessidades de serviço, o que só é possível se o trabalhador der o seu acordo, a Empresa é obrigada a pagar um subsídio de 100 % do vencimento normal por cada dia de trabalho prestado, sem prejuízo do período normal de férias a que o trabalhador tenha direito.

5 — Se após a fixação das férias a Empresa necessitar, por razões de serviço, e se o trabalhador der o seu acordo, de alterar a data das férias, o trabalhador será indemnizado dos encargos ou compromissos que tenha assumido, depois de devidamente comprovados, na presunção de que gozaria as férias na data marcada.

6 — Se a Empresa se recusar a conceder férias, total ou parcialmente, em determinado ano civil, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o quintuplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que ele deixou de gozar, sem prejuízo do respectivo subsídio.

7 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação das sanções em que a Empresa incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula VIII-7

Cumulação de férias

1 — As férias, com excepção das situações que podem decorrer das cláusulas VIII-3 e VIII-6, devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à Empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este der o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- Os trabalhadores que pretendam gozar as férias nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a Empresa.

Cláusula VIII-8

Licenças sem retribuição

1 — A Empresa poderá conceder, a pedido dos interessados, licenças sem retribuição.

2 — As licenças sem retribuição por mais de 60 dias por ano só serão concedidas depois de ouvido o parecer da Comissão Intersindical da Empresa e da Comissão de Trabalhadores.

3 — O período de licença sem retribuição não é descontado para efeitos de antiguidade.

4 — A Empresa poderá contratar substitutos para os trabalhadores ausentes, nos termos previstos para o contrato a prazo.

Cláusula VIII-9

Definição de faltas

1 — Entende-se por falta a ausência ao trabalho durante o período normal de trabalho de um dia.

2 — Nos casos de não comparência ao trabalho durante períodos inferiores a um dia, os respectivos tempos são adicionados, contando-se como faltas na medida em que perfizerem um ou mais dias de trabalho. Os excedentes inferiores a um dia serão desprezados no fim de cada ano civil.

3 — Não serão efectuados descontos na retribuição por ausências ao serviço que, acumuladas, sejam inferiores a uma falta.

Cláusula VIII-10

Tipos de falta

Consideram-se os seguintes tipos de falta:

- a) Justificadas com obrigatoriedade de retribuição;
- b) Justificadas sem obrigatoriedade de retribuição;
- c) Injustificadas.

Cláusula VIII-11

Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição

1 — Consideram-se justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela Empresa;
- b) As faltas dadas até 11 dias úteis consecutivos por ocasião do casamento;
- c) As faltas dadas por motivo de falecimento de familiares durante os períodos a seguir indicados, acrescidos dos dias indispensáveis à realização de viagens, até dois dias, se a elas houver lugar, contados a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento da morte do familiar:

- 1) Cinco dias consecutivos por cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente

ou afim do 1.º grau da linha recta (pais, filhos, sogros, genros, noras, enteados e padrastrós);

- 2) Dois dias consecutivos por outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral (avós, netos, cônjuges dos avós ou dos netos, avós e netos dos cônjuges ou quaisquer outros parentes ou afins da linha recta, irmãos e cunhados);

- d) As faltas até dois dias consecutivos por motivo de falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- e) As faltas até 3 dias úteis dadas num período com uma amplitude de 30 dias por ocasião do nascimento do filho (para os trabalhadores do sexo masculino);
- f) As faltas dadas, pelo tempo indispensável para o efeito, por motivo de doação gratuita de sangue;
- g) As faltas que resultem de motivo de força maior em consequência de cataclismos, inundações, tempestades ou situação extraordinária semelhante impeditiva de apresentação do trabalhador ao serviço;
- h) As faltas dadas em consequência de imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial ou qualquer órgão de Administração Pública por motivo para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído;
- i) As faltas dadas em resultado do cumprimento de obrigações legais que não possam ser satisfeitas fora do horário do trabalhador, sem prejuízo do disposto na cláusula VIII-17;
- j) As faltas dadas no exercício de funções em associações sindicais ou na qualidade de delegado sindical ou de membro da Comissão de Trabalhadores, até aos limites fixados neste AE e na lei;
- k) As faltas dadas no exercício de funções nos corpos gerentes de instituições de previdência, até aos limites fixados na lei para os dirigentes sindicais;
- l) As faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente acidente ou doença, quando o trabalhador não tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- m) As faltas, até dois dias consecutivos, motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador.

2 — Nos casos previstos nos números anteriores, a Empresa poderá exigir provas da veracidade dos factos alegados, excepto nos casos em que a lei prevê a simples comunicação.

Cláusula VIII-12

Faltas justificadas sem obrigatoriedade de retribuição

1 — Consideram-se justificadas sem obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela Empresa com a indicação expressa de não pagamento;

- b) As dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho;
- d) As faltas previstas nas alíneas j) e k) da cláusula VIII-11 para além dos limites aí estabelecidos;
- e) As faltas dadas pelos motivos previstos na alínea m) da cláusula VIII-11 além de dois dias e desde que não sejam consideradas pela Empresa como faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição, nos termos da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior.

2 — A Empresa poderá sempre exigir prova da veracidade dos factos alegados, excepto nos casos em que a lei prevê a simples comunicação.

Cláusula VIII-13

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se faltas injustificadas todas as faltas não previstas nas cláusulas VIII-11 e VIII-12 e ainda as faltas não comunicadas nos termos da cláusula VIII-14.

2 — As faltas injustificadas determinam os efeitos previstos na lei.

Cláusula VIII-14

Participação de faltas

1 — As faltas serão comunicadas e justificadas, previamente ou logo que possível, ao superior hierárquico no prazo máximo de dois dias úteis.

2 — A comunicação a que se refere o número anterior poderá fazer-se de forma escrita ou oral, sem prejuízo de posterior justificação por escrito.

3 — As faltas não comunicadas nos termos dos números anteriores serão consideradas como não justificadas, salvo motivo impeditivo de comunicação no período fixado, devendo esta ser feita logo que cesse o impedimento.

Cláusula VIII-15

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

Cláusula VIII-16

Descontos na remuneração por faltas ao trabalho

Quando houver que proceder a descontos na remuneração por virtude de faltas ao trabalho, o valor a des-

contar será calculado multiplicando a retribuição diária, obtida pela aplicação da fórmula prevista na cláusula VI-2, pelo número de dias de falta.

Cláusula VIII-17

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam deveres, direitos e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2 — O tempo de impedimento conta-se para efeitos de antiguidade, conservando os trabalhadores o direito ao lugar.

3 — O disposto nos números anteriores começará a observar-se mesmo antes de expirar o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 30 dias, apresentar-se à Empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo no caso de doença ou acidente, em que deverá apresentar-se no dia seguinte ao da alta.

5 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho em virtude de estar preso preventivamente, aplicar-se-lhe-á também o regime de impedimento prolongado, se a prisão se prolongar por mais de 30 dias. No caso de não haver condenação pelo crime ou crimes que motivaram a prisão preventiva na decisão que põe termo ao processo, a Empresa pagará ao trabalhador em causa as retribuições que este deixara de receber a partir do momento em que foi considerado em regime de impedimento prolongado.

Cláusula VIII-18

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e ao respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

CAPÍTULO IX

Disciplina no trabalho

Cláusula IX-1

Poder disciplinar

A Empresa exerce o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço de acordo com as normas estabelecidas no presente AE.

Cláusula IX-2

Infracção disciplinar

A infracção disciplinar é o acto doloso ou culpado que viole, por acção ou omissão, os deveres específicos decorrentes da lei e deste AE.

Cláusula IX-3

Processo de inquérito e processo disciplinar

1 — A acção disciplinar exerce-se através da instauração de processos disciplinares, que poderão ser precedidos de processos de inquérito.

2 — O processo de inquérito destina-se à averiguação de factos que possam integrar infracções disciplinares, da sua natureza ou dos seus autores.

3 — O processo disciplinar destina-se à averiguação da responsabilidade de um trabalhador por infracções que lhe são imputadas.

4 — A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repreensão simples, depende de processo disciplinar.

5 — O processo de inquérito e o processo disciplinar só poderão ser instaurados pelo membro ou pelos membros do conselho de gerência da Empresa a quem for atribuída competência para o efeito.

Cláusula IX-4

Prazos de instauração

1 — O processo de inquérito e o processo disciplinar têm início com a decisão escrita de instauração, que deverá ser tomada no prazo de 20 dias a partir da data da participação ou, se esta não existir, do conhecimento do facto a inquirir ou da infracção, sob pena de caducidade da acção disciplinar.

2 — Sendo instaurado processo de inquérito, o prazo de instauração de processo disciplinar para a averiguação das responsabilidades decorrentes dos factos objecto do inquérito será de 20 dias e só começa a correr desde o despacho que põe termo ao inquérito.

Cláusula IX-5

Prazos de conclusão

1 — Os processos de inquérito e os processos disciplinares deverão estar concluídos nos prazos de 40 e 90 dias, respectivamente, a partir do seu início.

2 — No caso previsto no n.º 4 da cláusula IX-8, o prazo de conclusão do processo disciplinar é de 50 dias.

3 — Não se contam para cômputo dos prazos de conclusão os dias para além de quatro em que os autos estejam em poder do órgão representativo dos trabalhadores, a prorrogação do prazo de defesa, o impedimento temporário de comparência ao trabalho do trabalhador arguido ou de declarante ou testemunha arrolada e o prazo da instrução preliminar excepcional previsto no n.º 5 da cláusula IX-8.

Cláusula IX-6

Regras comuns de instrução

1 — Será nomeado um instrutor, tanto nos processos de inquérito como nos disciplinares.

2 — A instrução do processo será comunicada ao arguido em processo disciplinar e ao trabalhador identificado como autor de actos objecto do processo de inquérito no prazo de oito dias a partir, respectivamente, da data da decisão de instauração e da determinação da autoria.

3 — A comunicação referida será efectuada mediante a entrega da cópia da respectiva decisão e da participação, se a houver.

4 — O trabalhador arguido em processo disciplinar e o trabalhador identificado como autor de quaisquer actos que possam integrar infracções disciplinares em processo de inquérito serão obrigatoriamente ouvidos em instrução.

5 — Nesta diligência poderá o trabalhador ser acompanhado por um elemento dos órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula IX-7

Conclusão do processo de inquérito

1 — Finda a instrução do processo, o instrutor elaborará um relatório completo e conciso, de que constará a determinação dos factos verificados e, quando a tal haja lugar, a identificação dos seus autores, a indicição de infracções disciplinares e a proposta de instauração de processos disciplinares.

2 — O processo de inquérito concluir-se-á com despacho do membro ou dos membros do conselho de gerência da Empresa a quem for atribuída competência para o efeito.

Cláusula IX-8

Instrução preliminar do processo disciplinar

1 — A instrução preliminar do processo disciplinar terá o prazo de 20 dias a partir da respectiva instauração, prorrogável por igual período em casos de maior complexidade.

2 — Finda a instrução preliminar, o instrutor lavrará nota de culpa ou proporá fundamentadamente o arquivamento dos autos.

3 — Se lavrar nota de culpa, o instrutor deverá também, em despacho autónomo, indicar as diligências de prova a que procederá em instrução.

4 — Quando o processo disciplinar for instaurado na sequência de processo de inquérito de que tenham sido

objecto os factos imputados ao arguido, não haverá instrução preliminar, sendo as notas de culpa imediatamente emitidas.

5 — Se, excepcionalmente, no caso referido no número anterior for considerada ainda necessária a instrução preliminar, poderá esta ter lugar após despacho do membro ou dos membros do conselho de gerência com competência para instaurar o processo, mas o seu prazo inicial será improrrogável.

Cláusula IX-9

Nota de culpa

1 — A nota de culpa deve conter a descrição dos factos concretos de que é acusado o trabalhador e a menção das normas violadas pela prática de tais factos.

2 — A nota de culpa será enviada por carta registada ou entregue pessoalmente, com protocolo, ao arguido com a maior brevidade.

3 — Quando estiver, porém, indiciado qualquer facto que possa constituir justa causa de despedimento, deverá o instrutor, elaborada a nota de culpa, fazer os autos conclusos ao membro ou aos membros do conselho de gerência da Empresa a quem for atribuída competência para o efeito, a fim de ser comunicada ao arguido, com a nota de culpa, e aos órgãos representativos dos trabalhadores a intenção de despedimento, no caso de se provarem os factos que lhe são imputáveis.

Cláusula IX-10

Defesa do arguido

1 — Após a recepção da nota de culpa, o trabalhador pode apresentar a sua defesa no prazo de 15 dias, prorrogável por igual período, bem como pode requerer a realização de diligências de prova, que serão atendidas se forem pertinentes.

2 — O arguido não poderá indicar mais de cinco testemunhas por cada facto que lhe é imputado.

Cláusula IX-11

Instrução do processo disciplinar

1 — Deduzida a defesa do arguido, o instrutor deverá proceder às diligências suscitadas na nota de culpa e requeridas na defesa do trabalhador arguido.

2 — O instrutor procederá ainda a eventuais diligências cuja necessidade decorra da instrução do processo disciplinar ou sejam pertinentemente requeridas pelo trabalhador arguido.

3 — No caso de as diligências serem da iniciativa do instrutor, deverão ser notificadas ao arguido.

4 — Finda a instrução do processo disciplinar, o instrutor elaborará um relatório, completo e conciso, designadamente sobre a existência material das faltas, a sua qualificação e gravidade, a motivação e os resultados, propondo a sanção a aplicar.

Cláusula IX-12

Relatório final e intervenção dos órgãos representativos dos trabalhadores

1 — Elaborado o relatório do processo disciplinar com a sanção prevista, será uma cópia do processo remetida à Comissão Intersindical da Empresa. Quando a sanção prevista for a de despedimento, será outra cópia do processo remetida simultaneamente à Comissão de Trabalhadores.

2 — Aos órgãos representativos dos trabalhadores é lícito promover quaisquer actos ou diligências de prova que julguem necessários.

Cláusula IX-13

Suspensão preventiva

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a Empresa, pelo membro do conselho de gerência a quem for atribuída competência para o efeito, suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador arguido se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento de retribuição ou de quaisquer outras regalias.

2 — O sindicato respectivo será avisado da suspensão no prazo máximo de cinco dias pela Empresa.

3 — O período de suspensão preventiva não pode exceder 60 dias, sob pena de caducidade do poder disciplinar, salvo em casos excepcionais, em que pode ser prorrogado por mais 30 dias.

4 — Não se contam para este cômputo os dias para além de quatro em que os autos estejam em poder do órgão representativo dos trabalhadores, a prorrogação do prazo de defesa, o impedimento temporário de comparecimento ao trabalho por parte do trabalhador arguido ou o período de tempo imperativamente fixado por lei que deve ser respeitado entre o termo do prazo de vista dos órgãos representativos dos trabalhadores e a decisão sobre a aplicação da sanção.

Cláusula IX-14

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares são aplicáveis pelo membro ou pelos membros do conselho de gerência a quem for atribuída competência para o efeito de entre as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição pelo período máximo de 6 dias na primeira suspensão e de 12 dias em caso de reincidência;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias.

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

Cláusula IX-15

Notificação e registo de sanção

1 — A sanção aplicada será comunicada ao trabalhador pela entrega de cópia do despacho que lhe deu origem.

2 — A sanção disciplinar constará de um registo que, por lei, a Empresa é obrigada a manter e deverá ser facultado aos trabalhadores e sindicatos sempre que o requeiram.

Cláusula IX-16

Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a cumprir ordens a que não deva obediência;
- b) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da Empresa respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- c) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho e deste AE cometidas pela Empresa sobre si ou sobre os companheiros;
- d) Ter prestado informações à inspecção do trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a Empresa em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;
- f) Ter exercido ou pretender exercer acção emergente do contrato individual de trabalho;
- g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício de funções em organismos de trabalho e instituições de previdência;
- h) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- i) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direito ou garantias que lhe assistam.

2 — Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição por outra falta quando tenha lugar até um ano após os factos referidos no número anterior e salvo o que se refere à alínea g), em que o prazo será de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), h) e l) do n.º 1 desta cláusula, ou após o termo do serviço militar obrigatório, ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea g) do n.º 1 ou da data de apresentação das candidaturas a essas funções, quando as não venha a exercer.

Cláusula IX-17

Consequência da aplicação de sanções abusivas

1 — A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a Empresa

por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção aplicada for a suspensão e o trabalhador não optar pela rescisão com justa causa nos termos da cláusula x-6, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

3 — No caso de a sanção ser aplicada a dirigentes sindicais, delegados sindicais, membros da Comissão Intersindical ou da Comissão de Trabalhadores ou outros trabalhadores que exerçam funções por aqueles delegadas e se for motivada pelas funções exercidas ou pela candidatura às mesmas, as indemnizações serão as seguintes:

- a) Se a sanção aplicada for de suspensão e o trabalhador não optar pela rescisão com justa causa nos termos da cláusula x-6, o mínimo fixado no número anterior será elevado para o dobro;
- b) Se a sanção aplicada for a de despedimento e o trabalhador optar pela rescisão do contrato, a indemnização prevista no n.º 3 da cláusula x-6 nunca será inferior à retribuição correspondente a 24 meses.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula X-1

Cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador.

2 — É proibido à Empresa promover o despedimento sem justa causa, acto que será nulo de pleno direito.

3 — A rescisão do contrato por parte da Empresa nos remos da alínea c) do n.º 1 resultará obrigatoriamente de processo disciplinar nos termos do capítulo ix deste AE, sob pena de nulidade.

4 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber:

- a) A fracção do subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente.

Cláusula X-2

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à Empresa e ao trabalhador fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar. Deste documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis do trabalho.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório referido no n.º 2 segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula X-3

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

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

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

2 — Nos casos previstos na alínea b) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cl sula X-4

Rescisão do contrato com justa causa

1 — Constitui justa causa para rescisão do contrato, tanto por parte do trabalhador como da Empresa, qualquer facto ou circunstância grave ou culposa que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe.

2 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho comunicando   outra parte, por escrito e de forma inequívoca, a vontade de o rescindir.

3 — No caso de a Empresa despedir um trabalhador alegando justa causa, a inexistência de justa causa, a inadequação de sanção ao comportamento verificado, a inexistência de processo disciplinar ou a sua nulidade, designadamente por falta de comunicação da nota de culpa, por falta de audição do trabalhador interessado ou por falta de entrega ao mesmo de decisão final, determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, mantendo o trabalhador o direito   retribuição e todas as regalias decorrentes da efectiva

prest  o de trabalho, bem como   reintegração na Empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

4 — Em substituição da reintegração na Empresa, o trabalhador poderá optar pela indemnização referida no n.º 3 da cl sula x-6.

5 — Só serão atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação da rescisão.

6 — Embora os factos alegados como justa causa correspondam objectivamente a algumas das situações consignadas na cl sula x-5, a parte interessada não poderá invocá-los se tiver revelado, posteriormente   verificação dos factos ou ao seu conhecimento, que não os considerou perturbadores das relações de trabalho.

7 — A rescisão produz efeitos a partir da sua comunicação ao trabalhador, directamente e por escrito ou por carta registada com aviso de recepção, enviada para a sua última residência conhecida da Empresa.

Cl sula X-5

Rescisão do contrato por parte da Empresa com justa causa

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposos de trabalhador que, pela sua gravidade e pelas suas consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida neste AE.

2 — Poderão constituir nomeadamente justa causa de despedimento os comportamentos dos trabalhadores previstos na lei.

Cl sula X-6

Rescisão do contrato por parte dos trabalhadores com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, poderá o trabalhador pôr termo, imediatamente, ao contrato, comunicando à Empresa a sua vontade por escrito e de forma inequívoca.

2 — Constituem justa causa para qualquer trabalhador rescindir o contrato os seguintes factos:

- a) Necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa dos direitos e garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa dos interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;
- g) Conduta intencional da Empresa ou dos superiores hierárquicos por forma a forçar o trabalhador a tomar a iniciativa da rescisão;
- h) Transferência do local de trabalho contra o disposto neste AE.

3 — A cessão do trabalho nos termos das alíneas b) e h) do n.º 2 confere ao trabalhador o direito a uma

indenização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente:

- a) A 12 meses de retribuição se tiver menos de 10 anos completos de antiguidade;
- b) A dois meses de retribuição por cada ano completo de serviço se tiver 10 anos ou mais de antiguidade e menos de 20;
- c) A três meses de retribuição por cada ano completo de serviço se tiver 20 anos completos ou mais de antiguidade.

Cláusula X-7

Rescisão do contrato por parte do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de uma semana por cada ano de antiguidade, até ao limite máximo de dois meses.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à Empresa, a título de indenização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta, salvo acordo em contrário com a Empresa.

Cláusula X-8

Encerramento temporário ou diminuição de laboração

No caso de encerramento temporário ou diminuição de laboração de sectores da Empresa, os trabalhadores respectivos manterão todos os direitos consignados neste AE.

Cláusula X-9

Reestruturação de serviços

1 — A reestruturação de serviços não é motivo de despedimentos individuais ou colectivos.

2 — Nos casos em que melhores técnicas ou reestruturação de serviços tenham como consequência uma redução de pessoal, aos trabalhadores disponíveis serão asseguradas condições e regalias de trabalho idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária, por conta da Empresa, para reconversão a novas funções.

3 — A Empresa obriga-se a estruturar os seus serviços no mais curto intervalo de tempo possível, por forma a evitar a ocorrência de situações de acumulação de funções, sem prejuízo do disposto na cláusula v-11.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula XI-1

Trabalhadores-estudantes

1 — Trabalhador-estudante é todo o trabalhador que frequente qualquer grau do ensino oficial ou equivalente.

2 — Os trabalhadores-estudantes terão direito:

- a) Desde que não trabalhem em regime de laboração contínua, a duas horas semanais por dis-

ciplina, até ao máximo de oito horas, durante o período de funcionamento de aulas, que poderão ser utilizadas de uma só vez ou em fracções múltiplas de trinta minutos;

- b) A ausentar-se, por cada disciplina, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou de provas de avaliação, dois dias para a prova escrita mais dois para a respectiva prova oral, sendo o primeiro o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Ao gozo interpolado de 11 dias úteis de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

3 — No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores previstos na alínea b) do n.º 2 serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

4 — Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de dois dias por cada prova.

5 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem direito, mas apenas quando exista a possibilidade de se proceder ao ajustamento do horários ou dos períodos de trabalho de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime:

- a) A horários de trabalho específicos com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e inerente deslocação;
- b) À aplicação do estabelecido na alínea a) do n.º 2 desta cláusula.

6 — Quando ao trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o mesmo terá direito de preferência, em igualdade de circunstâncias, da ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

7 — A Empresa facilitará aos trabalhadores cujo curso inclua estágio final subordinado ao tema que se insira no domínio de actividade da Empresa a realização desse estágio nos seus serviços.

8 — Deverá ser facultada aos trabalhadores-estudantes a consulta de todos os elementos disponíveis na biblioteca da Empresa. A Empresa permitirá ainda, sempre que possível e sem prejuízo para o funcionamento dos serviços, a consulta de outros elementos existentes na Empresa que possam ser úteis aos trabalhadores-estudantes, considerando o seu plano de estudos.

9 — Os trabalhadores-estudantes, para poderem beneficiar das regalias estabelecidas nesta cláusula, devem:

- a) Apresentar, no início de cada ano lectivo, documento comprovativo da matrícula nos respectivos cursos;

- b) Apresentar, no início de cada ano lectivo, documento indicativo das disciplinas ou cadeiras em que se encontrem inscritos;
- c) Indicar, em cada ano lectivo, o respectivo horário escolar e os períodos de funcionamento das aulas, bem como, logo que possível, os prolongamentos que vierem a verificar-se;
- d) Indicar cada dia de dispensa pretendido para exames ou provas de avaliação com a antecedência mínima de oito dias, salvo se tal não for possível;
- e) Apresentar, se lhes for solicitado, em qualquer momento, provas de frequência do curso e de assiduidade às aulas.

10 — O não cumprimento do preceituado nas alíneas do número anterior implica o impedimento de usufruir das regalias de trabalhador-estudante enquanto a obrigação em causa não for satisfeita.

11 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 2 e 5 desta cláusula serão suspensos até ao final do ano lectivo quando se verifique terem sido utilizados para fins diferentes dos neles previstos.

12 — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando o trabalhador:

- a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista na alínea a) do n.º 2 desta cláusula;
- b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

13 — Entende-se por aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas do ano escolar em que o trabalhador-estudante estiver matriculado.

Cláusula XI-2

Direitos das trabalhadoras

1 — Além do estipulado no presente AE para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, as trabalhadoras têm direito:

- a) A não desempenhar durante a gravidez e após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis, não podendo por tal ser-lhes diminuída a retribuição;
- b) A faltar durante 90 dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou reforma. Dos 90 dias fixados nesta alínea, 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto; os restantes 30 dias poderão ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- c) No caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida de então até final do período de internamento e retomada a partir da data em que cesse o referido internamento;
- d) No caso de aborto ou de parto nado morto, o número de faltas, com os efeitos fixados na alínea b), será de 30 dias;

- e) Dentro do período referido na alínea d), compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora;
- f) O direito de faltar no período de maternidade, com os efeitos previstos na alínea b), cessa nos casos de morte do nado vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto;
- g) Durante os períodos de licença concedida nos termos das alíneas anteriores, a Empresa concederá um complemento por forma que, conjuntamente com o subsídio da Previdência, se perfaça a retribuição efectiva da trabalhadora;
- h) Após o parto, consumada a maternidade e gozada a licença de 90 dias resultante das alíneas anteriores, à concessão, durante oito meses, de dois períodos de meia hora diários para aleitação de filhos, ou, se preferirem, à acumulação de dois períodos e correspondente utilização no início ou no final do período diário de trabalho;
- i) Durante a gravidez, ir às consultas médicas nas horas de trabalho, sem perda de retribuição.

Cláusula XI-3

Trabalho de menores

A Empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos do seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

CAPÍTULO XII

Higiene, saúde, prevenção e segurança no trabalho

Cláusula XII-1

Princípios gerais

1 — A Empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e a prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, observando o disposto na lei e no regulamento de higiene e segurança anexo.

2 — A Empresa obriga-se a cumprir as disposições legais sobre segurança no trabalho e o regulamento de higiene e segurança anexo.

3 — A Empresa, sempre que solicitada, ouvirá os representantes dos trabalhadores em todas as questões relacionadas com os números anteriores.

Cláusula XII-2

Serviço de prevenção e segurança no trabalho, comissões de segurança e comissão coordenadora de segurança

1 — A Empresa deve dispor de um serviço de prevenção e segurança no trabalho com as atribuições constantes da cláusula XII-4.

2 — Serão eleitas comissões de segurança na sede, em Olivais e no Vale da Pedra, que funcionarão em estreita ligação com o serviço de prevenção e segurança

no trabalho. Poderão vir a ser criadas comissões de segurança em zonas onde venha a verificar-se a sua necessidade, nomeadamente as de Vila Franca de Xira e de Castelo do Bode.

3 — Será eleita uma comissão coordenadora de segurança de entre as comissões de segurança e a Comissão Intersindical da Empresa, a qual não poderá ultrapassar 15 elementos no seu conjunto.

4 — A Empresa obriga-se a conceder às comissões referidas nos números anteriores o tempo necessário ao exercício das suas atribuições.

Cláusula XII-3

Constituição das comissões de segurança

1 — As comissões de segurança serão constituídas por elementos anualmente eleitos pelos trabalhadores do recinto a que se destinam.

2 — As comissões de segurança e coordenadora de segurança serão assistidas pelo serviço de prevenção e segurança no trabalho e seus técnicos, pelo médico do trabalho e por quaisquer outros serviços ou trabalhadores cuja colaboração se entenda necessária.

Cláusula XII-4

Atribuições do serviço de prevenção e segurança no trabalho

1 — O serviço de prevenção e segurança no trabalho terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Actuação no sentido de aplicar o consignado nas normas internacionais de saúde, higiene e segurança no trabalho;
- b) Estudo, informação e crítica anual da situação e da evolução da prevenção e segurança na Empresa;
- c) Informação mensal relativa ao andamento da neutralização das condições de insegurança apontadas pelos trabalhadores, pelos serviços, pelas comissões de segurança, pela comissão coordenadora de segurança e pelo próprio serviço de prevenção e segurança no trabalho;
- d) Análise circunstanciada de todos os acidentes de trabalho;
- e) Colaboração na resolução dos problemas de insegurança;
- f) Pareceres acerca da aquisição do equipamento de protecção;
- g) Sinalização e emprego das cores de segurança;
- h) Participação nos estudos e projectos de novas instalações;
- i) Acompanhamento da execução de novas instalações;
- j) Consciencialização e sensibilização à segurança;
- k) Sensibilização do pessoal recém-admitido à segurança no trabalho;
- l) Condução dos processos relativos a problemas de prevenção e segurança, no sentido de ser obtida a sua satisfação;

- m) Contacto com o médico do trabalho, com organismos de segurança de outras empresas e com organismos oficiais e particulares ligados à segurança;
- n) Visitas periódicas às instalações da Empresa;
- o) Controlo dos resultados da aplicação das normas de prevenção.

Cláusula XII-5

Atribuições e funcionamento das comissões de segurança

1 — As comissões de segurança terão, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Colaboração com os serviços e com o serviço de prevenção e segurança no trabalho na consciencialização e sensibilização à segurança;
- b) Detecção das condições perigosas relativas a cada um dos serviços instalados no recinto onde funciona a comissão (sem dispensa da devida actuação prevencionista que cabe a esses serviços);
- c) Alertamento dos trabalhadores em casos de acções perigosas que se detectem;
- d) Recomendação de soluções para os problemas de segurança;
- e) Efectivação de inspecções periódicas a todas as instalações dos respectivos recintos e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- f) Verificação do cumprimento das disposições legais e das cláusulas deste AE em matéria de segurança e higiene no trabalho;
- g) Colaboração com os serviços médicos e de prevenção e segurança no trabalho.

2 — As comissões de segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar actas de cada reunião. Qualquer elemento poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as julgue necessárias.

Cláusula XII-6

Atribuições e funcionamento da comissão coordenadora de segurança

1 — A comissão coordenadora de segurança terá como atribuições:

- a) A análise da situação das condições de saúde, higiene e segurança na Empresa;
- b) A crítica às estruturas e actuação dos serviços de medicina, higiene e segurança no trabalho;
- c) O exercício das funções cometidas às comissões de segurança em relação aos recintos em que não existem comissões específicas.

2 — A comissão coordenadora de segurança reunirá ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar actas de cada reunião.

3 — Sempre que necessário, qualquer elemento desta comissão poderá convocar reuniões extraordinárias.

Cláusula XII-7

Medicina no trabalho

1 — A Empresa manterá em funcionamento um serviço de medicina no trabalho privativo, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

2 — A Empresa assegurará a presença de médicos do trabalho no mínimo de quarenta horas semanais.

3 — A Empresa manterá em funcionamento os dois postos de socorros existentes na sede e nos Olivais. Poderá a Empresa proceder a alterações na localização dos postos de socorros, mediante parecer favorável da comissão coordenadora de segurança.

4 — A Empresa assegurará a criação de novos postos de socorros sempre que o número de trabalhadores numa instalação o justifique.

Cláusula XII-8

Atribuições do serviço de medicina no trabalho

1 — Compete, em especial, aos serviços de medicina no trabalho:

- a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os trabalhadores expostos a riscos específicos e os por qualquer modo diminuídos, devendo ser participados aos examinados os resultados dos exames quando estes o solicitarem;
- b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissional, quando for caso disso;
- c) Aconselhar os responsáveis pelos serviços e os trabalhadores na colocação e reclassificação destes;
- d) Velar e inspecionar, sem marcação antecipada de data, as condições de higiene dos locais de trabalho e das instalações anexas;
- e) Prestar assistência de urgência às vítimas de acidente de trabalho ou doença súbita ocorridos no local de trabalho;
- f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde e higiene, ministrando conselhos sempre que necessários ou solicitados pelos trabalhadores, bem como promovendo a realização de cursos regulares de primeiros socorros e higiene no trabalho;
- g) Colaborar com quaisquer serviços da Empresa que solicitem tal colaboração e com os órgãos representativos dos trabalhadores;
- h) Tornar efectiva a protecção de todo o pessoal da Empresa contra as doenças infecto-contagiosas, seguindo os planos de vacinação e outras medidas preventivas de acordo com as indicações da Direcção-Geral de Saúde.

2 — Em cumprimento do disposto na alínea a) do n.º 1, serão realizados exames médicos aos trabalhadores com a periodicidade máxima de um ano, sem prejuízo da afixação de prazos menores sempre que a profissão e as condições de trabalho o exijam.

3 — É proibido aos médicos de trabalho, no âmbito das suas actividades na Empresa, o seguinte:

- a) Exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores, seja qual for o motivo que as determinarem;

- b) Servir de perito ou testemunha nos processos judiciais dos casos susceptíveis de determinar indemnizações, bem como daqueles que ponham em confronto os interesses da Empresa e os dos trabalhadores.

CAPÍTULO XIII

Previdência, obras e regalias sociais

Cláusula XIII-1

Princípio geral

A Empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este AE contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangam nos termos dos respectivos regulamentos.

Cláusula XIII-2

Complemento do subsídio de doença

1 — Qualquer trabalhador na situação de doença impeditiva da prestação de trabalho receberá a sua retribuição líquida durante o período previsto na lei para concessão de subsídio de doença pela previdência social, cobrindo a Empresa a diferença entre tal subsídio e a respectiva retribuição líquida mensal.

2 — O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de doença, o que determinará a correcção do complemento atribuído pela Empresa.

3 — O complemento previsto no n.º 1 deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado por um médico indicado pela Empresa, a expensas desta. Se o exame efectuado pelo médico indicado pela Empresa concluir pela inexistência de doença ou que a mesma não é impeditiva da prestação de trabalho, cessará o complemento de subsídio a partir da data desse exame.

4 — Se o trabalhador não concordar com o parecer emitido pelo médico indicado pela Empresa, poderá pedir a sua observação por uma junta médica, que reunirá nas instalações da Empresa ou, se o trabalhador o preferir, em local a designar por si na área da sua residência. Esta junta será constituída por três médicos, sendo um nomeado pela Empresa, outro pelo trabalhador e o terceiro por acordo entre os médicos nomeados pelas partes.

5 — A não concordância do trabalhador com o parecer emitido nos termos do n.º 3 deve ser comunicada à Empresa no dia imediato àquele em que dele teve conhecimento. Nos três dias úteis imediatos fornecerá o nome e o endereço do médico por si indicado, bem como a opção sobre o local de reunião da junta.

6 — A junta reunirá no prazo máximo de oito dias contados a partir da data do parecer emitido nos termos do disposto no n.º 3 desta cláusula.

7 — Se o trabalhador tiver comunicado a não concordância mas não indicar no prazo previsto os elemen-

tos necessários ao cumprimento do disposto no número anterior, passa a considerar-se que deu a sua concordância posterior ao parecer emitido, salvo se apresentar motivos justificativos de força maior, caso em que aquele prazo se renova por igual período.

8 — Se o trabalhador se apresentar ao serviço antes de observado pela junta médica referida no n.º 4, considera-se que o trabalhador reconhece, por essa forma, o fundamento do parecer emitido pelo médico indicado pela Empresa.

9 — Todas as despesas resultantes do cumprimento desta cláusula são de conta da Empresa.

Cláusula XIII-3

Complemento de indemnização por incapacidade temporária

1 — Em caso de incapacidade temporária para o trabalho habitual resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a Empresa pagará, durante o período de incapacidade ou doença, a diferença entre a indemnização legalmente devida e a retribuição líquida do trabalhador, desde que o acidente ou a doença tenha, respectivamente, ocorrido ou sido contraída ao serviço da Empresa.

2 — O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária, o que determinará a correcção do complemento atribuído pela Empresa.

Cláusula XIII-4

Casos de redução da incapacidade de trabalho

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional contraída ao serviço da Empresa, esta fica obrigada a proceder à reconversão dos diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas, devendo a retribuição auferida corresponder às funções efectivamente desempenhadas.

2 — A reconversão será sempre efectuada com o parecer prévio da Comissão Intersindical da Empresa.

Cláusula XIII-5

Complemento de pensão por incapacidade permanente compatível com a continuação das relações de trabalho

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional contraída ao serviço da Empresa, esta pagará ao trabalhador, como complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional, um subsídio de montante variável que cubra a eventual diferença existente entre a remuneração auferida pelo trabalhador em cada momento após a sua reconversão e a remuneração que o trabalhador auferiria caso beneficiasse das promoções obrigatórias da sua anterior carreira profissional.

2 — É vedado à Empresa fazer reverter a seu favor as pensões pagas por companhias seguradoras em virtude de incapacidade contraída pelo trabalhador.

Cláusula XIII-6

Complemento da pensão por incapacidade permanente não compatível com a continuação das relações de trabalho

1 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho resultante de acidente de trabalho ou doença profissional verificado ou contraída ao serviço da Empresa, esta pagará ao trabalhador um complemento da pensão a que o trabalhador tiver direito igual à diferença entre esta e a retribuição de base mensal da sua categoria, acrescida das anuidades vencidas à data da verificação da incapacidade permanente, até atingir 65 anos de idade, momento a partir do qual entra num regime idêntico ao normal de reforma.

2 — O montante do complemento equivalente ao complemento da pensão de reforma será calculado como se o trabalhador tivesse estado efectivamente ao serviço.

Cláusula XIII-7

Morte por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional

No caso de morte resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional verificada ou contraída ao serviço da Empresa, esta pagará ao cônjuge, enquanto na situação de viuvez, ou, na sua falta ou morte, aos filhos menores ou incapacitados total e permanentemente para o trabalho, um complemento de pensão igual à diferença do valor desta para o da remuneração que o trabalhador auferia à data do óbito.

Cláusula XIII-8

Subsídio por morte

Por morte do trabalhador, a Empresa concederá ao cônjuge sobrevivente ou, na sua falta, aos filhos menores ou incapacitados total e permanentemente, se os houver, por uma só vez e a título de subsídio por morte, uma importância igual ao dobro do vencimento mensal ou do complemento de reforma auferidos pelo trabalhador falecido.

Cláusula XIII-9

Complemento de pensão de reforma

1 — Nos casos de reforma por invalidez ou velhice, a Empresa garantirá aos trabalhadores um complemento da pensão de reforma atribuída pela Caixa de Previdência, de modo que o total a receber pelos trabalhadores reformados não exceda 90 % das suas retribuições mensais à data da reforma, acrescidas de $\frac{1}{12}$ dos subsídios de férias e de Natal, salvo o disposto no número seguinte.

2 — O total a receber pelos trabalhadores reformados nos termos do n.º 1 desta cláusula, sem prejuízo do limite máximo nele fixado, é igual ao produto do número de anos de antiguidade na Empresa por 2,6 % da média mensal do total das retribuições previstas no mesmo número, à data em que a Caixa Nacional de Pensões efectuar a comunicação da reforma.

3 — Para os trabalhadores reformados por velhice, com um mínimo de cinco anos de antiguidade, e para

os trabalhadores reformados por invalidez, o complemento da pensão de reforma nunca poderá ser inferior a 20 % da última retribuição mensal, calculada nos termos do n.º 1.

Cláusula XIII-10

Colónia de férias

(Eliminada.)

Cláusula XIII-11

Seguro de doença

A EPAL manterá a suas expensas um seguro de doença com as seguintes coberturas:

Garantia	Comparticipação (percentagem)	Capital
Assistência médica hospitalar ...	80	1 500 000\$00
Assistência médica ambulatória ...	80	200 000\$00
Parto:		
Cesariana	80	200 000\$00
Normal	80	100 000\$00
Aborto espontâneo	80	50 000\$00
Próteses e ortóteses:		
Oftalmológicas e Dentárias (*)	80	50 000\$00
Outras	80	200 000\$00
Medicamentos	80	50 000\$00

(*) A garantia referente a próteses dentárias aplica-se apenas aos trabalhadores da Empresa e pré-reformados mediante prescrição do médico estomatologista da EPAL (na região de Lisboa) ou de médico da especialidade (fora da região de Lisboa).

Cláusula XIII-12

Refeitórios

1 — A Empresa manterá em boas condições de higiene e de funcionamento os refeitórios existentes e criará novos refeitórios noutras instalações suas quando a concentração de trabalhadores em serviço nas mesmas o justifique e a sua exploração se verifique viável.

2 — Todos os trabalhadores em serviço efectivo na Empresa têm direito a refeições nos refeitórios da Empresa mediante o pagamento da importância de 28\$ por refeição.

3 — Aos trabalhadores que não tenham alimentação fornecida pela Empresa nos seus refeitórios ou instalações será abonado por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no montante de € 7,01.

4 — A comparticipação referida no número anterior não será abonada, sempre que o trabalhador receba uma ajuda de custo correspondente à refeição em causa.

Cláusula XIII-13

Casas cedidas a título transitório

1 — Os trabalhadores e os seus familiares que por motivo das suas funções habitem em casas cedidas pela Empresa devem restituí-las desocupadas dentro dos prazos e condições seguintes:

- a) 30 dias, no caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador;

- b) 120 dias, no caso de rescisão do contrato de trabalho com justa causa, no caso de reforma por velhice do trabalhador, invalidez ou falecimento deste ou no caso de mudança de local de trabalho ou de categoria profissional, excepto, nos dois últimos casos, se o trabalhador permanecer dentro da mesma carreira profissional ou se a mudança de categoria profissional não modificar a natureza das funções desempenhadas.

2 — É vedada à Empresa a atribuição de casa de habitação aos trabalhadores ao seu serviço. Poderão constituir excepção os casos em que a situação do local de trabalho não permitir a deslocação do trabalhador em transportes públicos entre aquele e os agregados populacionais mais próximos.

3 — A concessão excepcional de casas referida no número anterior será obrigatoriamente de parecer da Comissão Intersindical da Empresa.

CAPÍTULO XIV

Exercício da actividade dos órgãos representativos dos trabalhadores

Cláusula XIV-1

Exercício da actividade dos órgãos representativos dos trabalhadores — Princípio geral

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da Empresa, nomeadamente através de delegados sindicais.

2 — Constitui direito da Comissão de Trabalhadores o exercício do controlo de gestão na Empresa, nos termos que se encontrarem legalmente regulamentados.

3 — É vedada à Empresa qualquer interferência na actividade sindical e na organização dos trabalhadores ao nível da Empresa.

Cláusula XIV-2

Comunicação à Empresa

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à Empresa a identificação dos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula XIV-3

Comissões sindicais da Empresa

1 — Os dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, os corpos gerentes das uniões, das federações e das confederações e ainda de quaisquer outras associações de carácter sindical que, como tal, vierem a ser reconhecidas por lei.

2 — A Comissão Intersindical da Empresa é constituída pelo conjunto dos delegados sindicais dos vários sindicatos existentes na Empresa.

3 — A comissão sindical da Empresa é um órgão do sindicato na Empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.

4 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na Empresa, eleitos nos termos estabelecidos pelos estatutos dos respectivos sindicatos.

5 — As comissões intersindicais e sindicais e os delegados sindicais têm competência para interferir, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito à defesa dos direitos sócio-profissionais dos trabalhadores que representam, nomeadamente:

- a) Esclarecer e investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho ou outras com reflexos sobre os interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;
- b) Fiscalizar e zelar pelo cumprimento da regulamentação do trabalho;
- c) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste AE, com observância dos preceitos nele estabelecidos.

Cláusula XIV-4

Garantias dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores

1 — Os dirigentes sindicais, os elementos das comissões intersindical e sindical, a Comissão de Trabalhadores e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser motivo para mudança injustificada do local de trabalho ou de serviço, nem alterar o seu horário de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

2 — Para o exercício das suas funções, cada delegado sindical disporá de um crédito mínimo mensal de doze ou seis horas, conforme faça ou não parte dos órgãos executivos daquela estrutura.

3 — Cada membro da Comissão de Trabalhadores terá direito a um crédito mensal mínimo de quarenta horas para o exercício das suas funções.

4 — A Comissão Intersindical da Empresa e a Comissão de Trabalhadores comunicarão à Empresa quais os delegados sindicais e quais os membros da Comissão de Trabalhadores que, até ao número máximo fixado na lei, usufruirão dos créditos de horas referidos nos números anteriores.

5 — Para o exercício das suas funções, os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as instalações da Empresa, dentro das horas normais de serviço desta.

6 — Aos dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, é facultado o acesso às instalações da Empresa e às reuniões de trabalhadores.

Cláusula XIV-5

Condições para o exercício do direito sindical

1 — A Empresa é obrigada a pôr à disposição da Comissão Intersindical ou Sindical, da Comissão de Trabalhadores ou dos delegados sindicais, a título permanente, uma sala situada no interior da Empresa que seja apropriada ao exercício das suas funções.

2 — A Comissão Intersindical, as comissões sindicais, a Comissão de Trabalhadores ou os delegados sindicais têm o direito de distribuir ou afixar no interior da Empresa, em locais apropriados e para o efeito reservados, textos, convocatórias, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores.

Cláusula XIV-6

Reuniões dos órgãos representativos dos trabalhadores com o conselho de gerência

As comissões intersindical ou sindicais, os delegados sindicais e a Comissão de Trabalhadores serão recebidos, sem perda de retribuição, pelo conselho de gerência ou pelo seu representante dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requeiram. Em casos de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

Cláusula XIV-7

Assembleia ou plenário de trabalhadores

1 — Os trabalhadores da Empresa têm direito a reunir-se em assembleia durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contará para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo. Essas reuniões serão convocadas pelos órgãos representativos dos trabalhadores desde que seja assegurada a continuidade dos serviços de urgentes ou inadiáveis.

2 — Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se, em assembleia, no local de trabalho, sempre que convocados pelos órgãos representativos dos trabalhadores.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, a Empresa obriga-se a garantir a cedência do local apropriado, no interior da Empresa ou tão próximo quanto possível.

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a Empresa, com a antecedência mínima de um dia, da hora a que pretendem efectuar-las, a menos que pela urgência excepcional dos acontecimentos não seja possível efectuar tal aviso com a antecedência indicada.

CAPÍTULO XV

Disposições transitórias

Cláusula XV-1

Garantia da manutenção de regalias anteriores

1 — Com a entrada em vigor do presente AE ficam revogadas todas as cláusulas constantes do instrumento de regulamentação colectiva anterior, por se entender

expressamente que este AE oferece, no seu conjunto, condições mais favoráveis aos trabalhadores.

2 — Por efeito da aplicação das disposições deste AE, não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, diminuição de retribuição ou de regalias de carácter permanente anteriormente estabelecidas pela Empresa, sem prejuízo do disposto no número anterior.

3 — A partir da entrada em vigor deste AE caducam toda as autorizações concedidas pelo Ministério do Trabalho em matéria de duração de trabalho ou outras, desde que contrariem a regulamentação agora instituída.

ANEXO I

Área de trabalho

- a) Área n.º 1 — concelho de Lisboa.
- b) Área n.º 2 — limites do concelho de Lisboa até à casa de água a montante do sifão 40, do canal do Alviela, e casa de água a jusante do sifão 4 do canal do Tejo, englobando a estação térmica de Sacavém e as estações de Verdelha 1 e Verdelha 2.
- c) Área n.º 3 — da trincheira n.º 204 até ao sifão 33 do Alviela e da trincheira n.º 26 à trincheira n.º 54 do canal do Tejo, englobando todos os poços da lezíria, tendo como limite o rio Sorraia.
- d) Área n.º 4 — da casa de água a jusante do sifão 11 do canal do Tejo até à povoação das Virtudes, englobando estação e centro de apoio e manutenção do Carregado, estação da Quinta do Campo, estação e captação do Espadanal, estação de sobrelevação da Azambuja e estação de tratamento de Azambuja.
- e) Área n.º 5 — da povoação das Virtudes até à estação de Valada I, englobando a estação de Vale da Pedra, estações de Valada I e II e estação de captação do Tejo.
- f) Área n.º 6 — da trincheira n.º 168 até à clarabóia n.º 64 do canal do Alviela, englobando a conduta de Alenquer e Ota e do Tejo, estação de tratamento do Carregado, estações de tratamento de Alenquer 1 e 2, estação de captação de Alenquer e estação de tratamento e captação da Ota.
- g) Área n.º 7 — da clarabóia n.º 64, excluída, até à clarabóia n.º 39 do canal do Alviela.
- h) Área n.º 8 — da clarabóia n.º 39, excluída, do canal do Alviela à nascente (Olhos d'Água).
- i) Área n.º 9 — dos limites do concelho de Lisboa até aos locais dos concelhos de Loures e Mafra onde há instalações da Empresa, incluindo adutores.
Área n.º 9-A — dos limites do concelho de Lisboa até aos locais dos concelhos da Amadora e Sintra onde há instalações da Empresa, incluindo adutores.
Área n.º 9-B — dos limites do concelho de Lisboa até aos locais dos concelhos de Oeiras e Cascais onde há instalações da Empresa, incluindo adutores.
- j) Área n.º 10 — faixa de 20 km, tendo por eixo a conduta adutora de Castelo do Bode, entre o limite norte da área n.º 5 e a área n.º 11, exceptuando as zonas da margem sul do Tejo.

k) Área n.º 11 — zona limitada por um arco de circunferência com centro no Entroncamento e 17 km de raio e pelo rio Tejo.

ANEXO II

Regulamento de higiene e segurança

Princípios gerais

Artigo 1.º

1 — A Empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios de higiene recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

2 — A Empresa obriga-se a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e qualidade constantes do presente regulamento.

Conservação e limpeza

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou ao descanso dos trabalhadores, os previstos para a sua passagem, as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como todo o equipamento, devem ser convenientemente limpos e conservados.

Artigo 3.º

A limpeza e a conservação devem ser feitas, sempre que necessário, fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando essas operações possam ser feitas sem inconveniente para o pessoal durante as horas de trabalho.

Artigo 4.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à rápida neutralização, evacuação ou isolamento de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de perigo potencial.

Arejamento e ventilação

Artigo 5.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns postas à disposição dos trabalhadores devem ser convenientemente arejados.

É necessário, designadamente, que:

- a) Os dispositivos de entrada natural de ar ou de ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;
- b) A velocidade normal de substituição do ar nos locais de trabalho fixo não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que neles trabalham;

- c) Na medida do possível, e tanto quanto as circunstâncias o exigam, sejam tomadas medidas apropriadas para assegurar nos locais fechados um grau higrométrico conveniente do ar.

Artigo 6.º

Quando o local de trabalho esteja apetrechado com o sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

Iluminação

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem de trabalhadores e ainda instalações sanitárias ou outras colocadas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas. Quando houver recurso à iluminação artificial, esta deve ser eléctrica.

Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas todas as disposições:

- a) Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por uma forma apropriada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa de cores a dar aos locais e ao equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;
- b) Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos, de sombras e luz e das iluminações directas muito intensas;
- c) Para eliminar todo o encadeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

Artigo 9.º

Nos edifícios onde trabalhe grande número de pessoas devem ser estabelecidos sistemas de iluminação de segurança em todas as escadas principais, nas saídas dos locais de trabalho e nas respectivas vias de acesso. Estes sistemas devem ser alimentados por fontes de energia independentes dos sistemas gerais de iluminação e ser de ligação automática.

Artigo 10.º

Sempre que se possa ter uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

Condições atmosféricas dos locais de trabalho

Artigo 11.º

1 — Em todos os locais de trabalho e nas instalações sanitárias devem manter-se as melhores condições pos-

síveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

2 — As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho não podem ultrapassar limites que possam causar prejuízo à saúde dos trabalhadores.

Artigo 12.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou refrigeração susceptíveis de libertarem emanções perigosas ou incómodas na atmosfera dos locais de trabalho.

Artigo 13.º

Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e a exposição excessiva ao sol.

Áreas dos locais de trabalho

Artigo 14.º

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a sua saúde.

2 — Os locais de trabalho colectivo devem ser organizados de modo que a correspondência entre a área útil total e o número de trabalhadores ali instalados não seja inferior a 2 m² por pessoa. Não conta como área útil para este efeito a que for ocupada por ficheiros, armários, carros, mesas, etc., sendo, todavia, contada como superfície útil a que for ocupada pelas secretárias ou mesas em que os trabalhadores desempenhem as suas tarefas.

Água potável

Artigo 15.º

1 — Qualquer distribuição de água não potável deve ter nos locais em que possa ser utilizada uma menção indicando essa qualidade.

2 — Nenhuma comunicação directa ou indirecta deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

Lavabos

Artigo 16.º

Devem existir em locais apropriados lavabos suficientes.

Artigo 17.º

Devem ser colocadas à disposição do pessoal toalhas individuais ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugar.

Sanitários

Artigo 18.º

Devem existir para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 19.º

1 — As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos, de papel higiénico e um piaçaba.

2 — As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

Artigo 20.º

Devem ser previstos sanitários distintos para homens e mulheres.

Polição acústica

Artigo 21.º

1 — A Empresa obriga-se a respeitar, nas instalações dos seus serviços, os limites acústicos recomendados pelos organismos internacionais especializados, devendo para tanto utilizar adequados materiais de construção e técnicas de isolamento acústico e ou insonorização.

2 — Quando as medidas técnicas de protecção aplicáveis não forem suficientes, deve limitar-se o tempo de exposição ao ruído e os trabalhadores devem usar protectores adequados.

Assentos

Artigo 22.º

Na medida do possível, os locais de trabalho devem ser arrançados de tal maneira que o pessoal que trabalhe de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 23.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de um modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar, tendo o modelo características idênticas comuns a todos os trabalhadores do serviço, salvo se circunstâncias especiais o permitirem.

Vestiários

Artigo 24.º

A Empresa obriga-se a ter vestiários para permitir aos trabalhadores mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho.

Artigo 25.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

Artigo 26.º

Devem ser separados os vestiários para os homens e para mulheres.

Locais subterrâneos e semelhantes

Artigo 27.º

Não deve ser permitido o trabalho em locais subterrâneos, salvo em face de exigências técnicas parti-

culares e desde que disponha de meios adequados de ventilação, iluminação e protecção contra a humidade.

Primeiros socorros

Artigo 28.º

Todo o local de trabalho deve possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 29.º

1 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros referidos no artigo anterior deve ser determinado segundo a natureza do risco.

2 — O conteúdo dos armários, caixas portáteis ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado ao menos uma vez por mês, sendo de novo guarnecidos nessa ocasião ou, nos casos em que seja necessário, imediatamente depois do uso.

3 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado e inventariado.

Refeitórios

Artigo 30.º

Os refeitórios postos à disposição dos trabalhadores devem ser dotados de assentos e de todos os utensílios necessários ao seu normal funcionamento.

Equipamento de protecção individual

Artigo 31.º

1 — Deve existir à disposição dos trabalhadores vestuário de trabalho e equipamento de protecção individual contra os riscos resultantes das operações efectuadas sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção.

2 — O equipamento de protecção individual deve ser eficiente e adaptado ao organismo humano e ser mantido em bom estado de conservação.

ANEXO III

Tabela salarial e regras de progressão

1 — Conceitos:

- a) Tabela salarial — corresponde ao conjunto dos salários hierarquizados por graus de qualificação e níveis salariais que integram o presente anexo do AE;
- b) Grau de qualificação — corresponde a cada um dos graus hierarquizados de A a M que integram a tabela salarial constante do anexo III do AE;
- c) Nível salarial — corresponde à hierarquização dos salários constantes na tabela salarial, numa escala de 1 a 68.

M66	→	3.050,4
M67	→	2.955,8
M68	→	2.864,4
M69	→	2.774,0
M70	→	2.684,4
M71	→	2.594,4
M72	→	2.504,4
M73	→	2.414,4
M74	→	2.324,4
M75	→	2.234,4
M76	→	2.144,4
M77	→	2.054,4
M78	→	1.964,4
M79	→	1.874,4
M80	→	1.784,4
M81	→	1.694,4
M82	→	1.604,4
M83	→	1.514,4
M84	→	1.424,4
M85	→	1.334,4
M86	→	1.244,4
M87	→	1.154,4
M88	→	1.064,4
M89	→	974,4
M90	→	884,4
M91	→	794,4
M92	→	704,4
M93	→	614,4
M94	→	524,4
M95	→	434,4
M96	→	344,4
M97	→	254,4
M98	→	164,4
M99	→	74,4

L64	→	2.748,4
L65	→	2.658,4
L66	→	2.568,4
L67	→	2.478,4
L68	→	2.388,4
L69	→	2.298,4
L70	→	2.208,4
L71	→	2.118,4
L72	→	2.028,4
L73	→	1.938,4
L74	→	1.848,4
L75	→	1.758,4
L76	→	1.668,4
L77	→	1.578,4
L78	→	1.488,4
L79	→	1.398,4
L80	→	1.308,4
L81	→	1.218,4
L82	→	1.128,4
L83	→	1.038,4
L84	→	948,4
L85	→	858,4
L86	→	768,4
L87	→	678,4
L88	→	588,4
L89	→	498,4
L90	→	408,4
L91	→	318,4
L92	→	228,4
L93	→	138,4
L94	→	48,4

K60	→	2.487,2
K61	→	2.397,2
K62	→	2.307,2
K63	→	2.217,2
K64	→	2.127,2
K65	→	2.037,2
K66	→	1.947,2
K67	→	1.857,2
K68	→	1.767,2
K69	→	1.677,2
K70	→	1.587,2
K71	→	1.497,2
K72	→	1.407,2
K73	→	1.317,2
K74	→	1.227,2
K75	→	1.137,2
K76	→	1.047,2
K77	→	957,2
K78	→	867,2
K79	→	777,2
K80	→	687,2
K81	→	597,2
K82	→	507,2
K83	→	417,2
K84	→	327,2
K85	→	237,2
K86	→	147,2
K87	→	57,2

J55	→	2.198,3
J56	→	2.108,3
J57	→	2.018,3
J58	→	1.928,3
J59	→	1.838,3
J60	→	1.748,3
J61	→	1.658,3
J62	→	1.568,3
J63	→	1.478,3
J64	→	1.388,3
J65	→	1.298,3
J66	→	1.208,3
J67	→	1.118,3
J68	→	1.028,3
J69	→	938,3
J70	→	848,3
J71	→	758,3
J72	→	668,3
J73	→	578,3
J74	→	488,3
J75	→	398,3
J76	→	308,3
J77	→	218,3
J78	→	128,3
J79	→	38,3

I47	→	1.804,3
I48	→	1.714,3
I49	→	1.624,3
I50	→	1.534,3
I51	→	1.444,3
I52	→	1.354,3
I53	→	1.264,3
I54	→	1.174,3
I55	→	1.084,3
I56	→	994,3
I57	→	904,3
I58	→	814,3
I59	→	724,3
I60	→	634,3
I61	→	544,3
I62	→	454,3
I63	→	364,3
I64	→	274,3
I65	→	184,3
I66	→	94,3

H40	→	1.817,8
H41	→	1.727,8
H42	→	1.637,8
H43	→	1.547,8
H44	→	1.457,8
H45	→	1.367,8
H46	→	1.277,8
H47	→	1.187,8
H48	→	1.097,8
H49	→	1.007,8
H50	→	917,8
H51	→	827,8
H52	→	737,8
H53	→	647,8
H54	→	557,8
H55	→	467,8
H56	→	377,8
H57	→	287,8
H58	→	197,8
H59	→	107,8
H60	→	17,8

TÉCNICO ESPECIALIZADO

G37	→	1.409,8
G38	→	1.319,8
G39	→	1.229,8
G40	→	1.139,8
G41	→	1.049,8
G42	→	959,8
G43	→	869,8
G44	→	779,8
G45	→	689,8
G46	→	599,8
G47	→	509,8
G48	→	419,8
G49	→	329,8
G50	→	239,8
G51	→	149,8
G52	→	59,8

F32	→	1.246,8
F33	→	1.156,8
F34	→	1.066,8
F35	→	976,8
F36	→	886,8
F37	→	796,8
F38	→	706,8
F39	→	616,8
F40	→	526,8
F41	→	436,8
F42	→	346,8
F43	→	256,8
F44	→	166,8
F45	→	76,8

TÉCNICO OPERACIONAL

E27	→	1.101,1
E28	→	1.011,1
E29	→	921,1
E30	→	831,1
E31	→	741,1
E32	→	651,1
E33	→	561,1
E34	→	471,1
E35	→	381,1
E36	→	291,1
E37	→	201,1
E38	→	111,1
E39	→	21,1

D22	→	873,2
D23	→	783,2
D24	→	693,2
D25	→	603,2
D26	→	513,2
D27	→	423,2
D28	→	333,2
D29	→	243,2
D30	→	153,2
D31	→	63,2

C18	→	881,7
C19	→	791,7
C20	→	701,7
C21	→	611,7
C22	→	521,7
C23	→	431,7
C24	→	341,7
C25	→	251,7
C26	→	161,7
C27	→	71,7

B10	→	819,7
B11	→	729,7
B12	→	639,7
B13	→	549,7
B14	→	459,7
B15	→	369,7
B16	→	279,7
B17	→	189,7
B18	→	99,7

TÉCNICO AUXILIAR

A12	→	760,3
A13	→	670,3
A14	→	580,3
A15	→	490,3
A16	→	400,3
A17	→	310,3
A18	→	220,3
A19	→	130,3
A20	→	40,3

Observações: Os níveis constantes da zona delimitada correspondem à Carreira Base.
Os restantes níveis correspondem à Extensão de Carreira
Os trabalhadores em regime de tempo parcial serão remunerados proporcionalmente às horas de trabalho efectivo

2 — Regras de progressão:

2.1 — Carreira base:

2.1.1 — Os trabalhadores evoluem de nível salarial, automaticamente, de três em três anos, observando-se, para efeitos de contagem de tempo, os critérios constantes do n.º 2.4;

2.1.2 — A antecipação de evolução de nível não prejudica nova evolução, decorrido outro período de três anos.

2.2 — Extensão de carreira:

2.2.1 — Após quatro anos de permanência efectiva no último nível salarial da carreira base, o trabalhador pode evoluir para a extensão de carreira;

2.2.2 — A passagem à extensão de carreira, bem como as evoluções nesta, são da competência da Empresa, que terá como referência, nomeadamente, a classificação dos trabalhadores na avaliação de desempenho profissional.

2.3 — Evolução na carreira:

2.3.1 — Sem prejuízo de eventuais antecipações, a Empresa fica obrigada, anualmente, com efeitos a Dezembro, a fazer evoluir de nível salarial 40 % do conjunto dos trabalhadores que tenham:

- a) Quatro anos de permanência, efectiva, no último nível salarial da carreira base;

- b) Igual período de tempo de permanência efectiva, em qualquer dos níveis salariais, passíveis de evolução, da extensão de carreira;

2.3.2 — Para efeitos da efectividade prevista nas alíneas a) e b) do número anterior observam-se os critérios constantes do n.º 2.4;

2.3.3 — A percentagem de evolução referida no n.º 2.3.1 aplica-se a cada uma das categorias profissionais (técnico auxiliar, técnico operacional, técnico especializado e quadro).

2.4 — Efectividade de funções. — As faltas ao serviço não prejudicam o exercício efectivo de funções para efeitos de evolução de índice, salvo nos casos de licença sem retribuição, bem como nas situações previstas nas alíneas a), b) e e) do n.º 1 da cláusula VIII-12.

Considera-se, ainda, como exercício efectivo de funções todo o tempo durante o qual, por decisão da Empresa, o trabalhador não desempenhe as funções correspondentes à sua categoria profissional, bem como as faltas que resultem de internamento hospitalar e as que correspondam ao período de convalescença de quaisquer intervenções cirúrgicas, desde que devidamente comprovadas.

ANEXO IV

Enquadramento, definição de funções e carreira profissional

Enquadramento e carreira profissional

CATEGORIA / ÁREA		TABELAS													
		Téc. Auxiliar		Téc. Operac.			Téc. Esp.		Quadro						
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	
Técnico	Apoio Administrativo		→												
	Adução		→												
	Amostragem		→												
	Apoio Geral	→													
	Ferrament. e Armaz		→												
	Atendm. Telefónico		→												
	Decapagem		→												
	Assist. a Equip. e Inst.		→												
	Heliografia		→												
	Jardinagem		→												
	Manutenção Auto		→												
	Serviços Gerais	→													
Auxiliar	Trat. e Produção		→												
	Vigilância		→												
	Administrativa			→		→									
	Adução			→		→									
	Amostragem			→		→									
	Aprovisionamentos			→		→									
	Artes Gráficas			→		→									
	Assist. a Clientes			→		→									
	Assist. a Redes			→		→									
	Atendm. a Client.			→		→									
	Atendm. Telef.			→		→									
	Autom. e Telecom.			→		→									
Técnico	Bate-Chapas			→		→									
	Carpintaria			→		→									
	Cond. Auto			→		→									
	Cond. Mandb. Máq.			→		→									
	Const. Civil			→		→									
	Coordenação Obras			→		→									
	Decap. e Pintura			→		→									
	Desenho			→		→									
	Electromecânica			→		→									
	Equip. e Instal.			→		→									
	Exploração			→		→									
	Laboratorial			→		→									
	Metal-Mecânica			→		→									
	Metrologia			→		→									
	Serviços de Redes			→		→									
	Sistemas de Inform.			→		→									
	Supervisão A			→		→									
	Supervisão B			→		→									
	Topografia			→		→									
	Trac. e Orçam.			→		→									
	Vigilância da Rede			→		→									
	Técnico	Administrativa						→	→						
		Adução						→	→						
		Assist. a Clientes						→	→						
		Assist. a Redes						→	→						
		Atendm. a Clientes						→	→						
Autom. e Teleco.							→	→							
Coord. de Obras							→	→							
Desenho							→	→							
Equipam. e Inst.							→	→							
Exploração							→	→							
Higiene e Segurança							→	→							
Laboratorial							→	→							
Metrologia							→	→							
Secretariado							→	→							
Serv. de Redes							→	→							
Sistemas de Inform.							→	→							
Especializado	Supervisão C						→	→							
	Topografia						→	→							
	Trac. e Orçamentos						→	→							
	Bacharel A								→						
	Bacharel B									→					
	Consultor										→			→	
Quadro	Especialista A								→						
	Especialista B									→					
	Licenciados A								→						
	Licenciados B									→					
											→				
												→			

CATEGORIAS / ÁREAS		TABELA SALARIAL																				M58	
		A1	B4	C5	C6	C7	D11	D12	D13	D14	E16	E17	E18	E19	F21	F22	H26	H27	H28	I32	I33	J41	
Técnico	Adução		Inic.																				
	Apoio Administrativo		Inic.																				
	Apoio Geral		Inic.																				
	Assist. a Equip. e Inst.	Inic.																					
	Atendim. Telefônico																						
Auxiliar	Decapagem																						
	Ferramenta. e Armazéns																						
	Heliografia																						
	Jardinagem																						
	Manutenção Auto																						
	Serviços Gerais																						
	Tratamento e Produção	Inic.																					
	Vigilância		Inic.																				
Técnico	Administrativa					1	3																
	Adução																						
	Amostragem					Inic.																	
	Aprovisionamentos																						
	Artes Gráficas			1	3																		
	Assistência a Clientes			1	3																		
	Assistência a Redes			1	3																		
	Atendimento a Clientes			1	3																		
	Atendimento Telefônico					Inic.																	
	Autom. e Telecomunic.																						
	Bate-Chapas			1	3																		
	Carpintaria			1	3																		
	Condução Auto			1	3																		
Operacional	Condução e Manob. Máq.			1	3																		
	Construção Civil			1	3																		
	Coordenação Obras																						
	Decapagem e Pintura			1	3																		
	Desenho			1	3																		
	Electromecânica			1	3																		
	Equipam. e Instalações																						
	Exploração																						
	Laboratorial			1	3																		
	Metal-Mecânica			1	3																		
	Metrologia			1	3																		
	Serviços de Redes			1	3																		
	Sistemas de Informação																						
Operacional	Supervisão A																						
	Supervisão B			1	3																		
	Topografia																						
	Trçados e Orçamentos																						
Operacional	Vigilância de Rede																						

CATEGORIAS / ÁREAS		INÍCIOS DE CARREIRA E PROGRESSÕES AUTOMÁTICAS NÃO CONDICIONADAS																														
		TABELA SALARIAL																														
		A1	...	B4	...	C5	C6	C7	...	D11	D12	D13	D14	...	E16	E17	E18	E19	...	F21	F22	...	H26	H27	H28	...	I32	I33	...	J41	...	M58
Técnico	Administrativa																				Inic.											
	Adução																				Inic.											
	Assistência a Clientes																				Inic.											
	Assistência a Redes																				Inic.											
	Atendimento a Clientes																				Inic.											
	Autom. e Telecomunic.																				Inic.											
	Coordenação de Obras																				Inic.											
	Desenho																				Inic.											
	Equipam. e Instalações																				Inic.											
	Exploração																				Inic.											
Especializado	Higiene e Segurança																				Inic.											
	Laboratorial																				Inic.											
	Metrológica																				Inic.											
	Secretariado																				Inic.											
	Serviços de Redes																				Inic.											
	Sistemas de Informação																				Inic.											
	Supervisão C																					Inic.										
	Topografia																				Inic.											
	Trac. e Orçamentos																				Inic.											
	Quadro	Bacharel A																							1	1	3	→				
Bacharel B																														Inic		
Consultor																																
Especialista A																																
Especialista B																															Inic	
Licenciados A																																
	Licenciados B																														Inic	

Legenda: Os r/s inscritos nas quadriculas, correspondem aos anos máximos de permanência em cada um dos respectivos índices salariais. Inic.=Início de carreira

Legenda: Os nºs inscritos nas quadriculas, correspondem aos anos máximos de permanência em cada um dos respectivos índices salariais. Inic. = Início de carreira

3 — Categorias e definição de funções:

Categoria: técnico auxiliar

Áreas:

Adução;
Amostragem;
Apoio administrativo;
Apoio geral;
Assistência a equipamentos e instalações;
Atendimento telefónico;
Decapagem;
Ferramentaria e armazém;
Heliografia;
Jardinagem;
Manutenção auto;
Serviços gerais;
Tratamento e produção;
Vigilância.

Perfil genérico — é o trabalhador que assegura o desempenho de tarefas de menor complexidade, que exigem o domínio de conhecimentos adquiridos pela experiência profissional que possui, ou que venha a adquirir. Tem autonomia para resolver problemas simples no âmbito das funções que lhe estão cometidas, desde que supervisionando por trabalhador mais qualificado. Cumpre e colabora no cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde definidas na Empresa.

Habilitações mínimas — para desempenho desta função, exige-se como habilitações a escolaridade mínima obrigatória.

Área: adução

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, exerce funções de vigilância, beneficiação, limpeza e protecção das infra-estruturas do sistema de adução. Opera os órgãos e os equipamentos associados à adução, auxiliando na sua instalação e manutenção. Executa movimentos de terra e auxilia nas operações de reparação de roturas. Informa sobre anomalias de fácil detecção na qualidade da água aduzida, sempre que verifique alterações na turvação, cor e cheiro.

Carreira profissional — início: grau de qualificação B, nível salarial B 4.

Área: amostragem

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, exerce funções de apoio, nomeadamente colheitas de água, limpeza, lavagem, preparação, movimentação e manutenção do material. Pode efectuar observações nos locais de amostragem de água, bem como determinações *in loco* de menor dificuldade. Pode assegurar a manutenção dos equipamentos de uso geral no laboratório.

Carreira profissional — início: grau de qualificação B, nível salarial 4.

Área: apoio administrativo

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, executa as funções de nível menos qualificado relacionadas com a actividade administrativa da Empresa. Assegura serviços de recepção e encaminhamento de pessoas, bem como reposição de consumíveis. Distribui documentos no interior da Empresa. Efectua serviços de expedição de correspondência, reprodução e arquivo de documentos. Pode operar, se necessário, máquinas e equipamentos informáticos. Pode efectuar,

ainda, trabalhos de intervenção, bem como pequenas tarefas de assistência a equipamentos administrativos.

Carreira profissional — início: grau de qualificação 8, nível salarial 4.

Área: apoio geral

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, executa tarefas de apoio geral, nomeadamente limpeza e arrumação de instalações, equipamentos e materiais. Pode executar outros trabalhos, para o que transporta, carrega e descarrega material, máquinas e equipamentos. Pode executar, ainda, trabalhos de solo e abertura de roços.

Carreira profissional — início: grau de qualificação A, nível salarial 1.

Área: assistência a equipamentos e instalações

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, exerce funções de apoio relacionadas com a manutenção e montagem dos equipamentos e instalações.

Carreira profissional — grau de qualificação B, nível salarial 4.

Área: atendimento telefónico

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, exerce funções inerentes ao atendimento telefónico, nomeadamente receber, encaminhar e efectuar ligações telefónicas, prestando esclarecimentos e informações.

Carreira profissional — início: grau de qualificação B, nível salarial 4.

Área: decapagem

Definição de funções — na área a que se encontra adstrito, exerce funções relacionadas com a actividade de decapagem e limpeza de peças ou materiais.

Carreira profissional — início: grau de qualificação B, nível salarial 4.

Área: ferramentaria e armazéns

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, recebe, armazena e fornece matérias-primas, equipamentos, ferramentas, acessórios e materiais diversos. Procede às respectivas operações de carga, descarga e arrumação. Pode controlar as simples acções de manutenção.

Carreira profissional — início: grau de qualificação B, nível salarial 4.

Área: heliografia

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, exerce funções inerentes à reprodução de desenhos, operando, para o efeito, com máquinas heliográficas. Regula os equipamentos com que labora de modo a assegurar a sua operacionalidade. Assegura a manutenção do arquivo de desenhos. Corta e dobra cópias segundo normas estabelecidas.

Carreira profissional — início: grau de qualificação B, nível salarial 4.

Área: jardinagem

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, exerce funções relacionadas com a construção e manutenção de espaços verdes exteriores e arranjos ornamentais em interiores, bem como de viveiros. Pro-

cede à limpeza e conservação dos arruamentos das zonas ajardinadas.

Carreira profissional — início: grau de qualificação B, nível salarial 4.

Área: manutenção auto

Definição de funções — na área a que se encontra adstrito, exerce funções de apoio relacionadas com a actividade de manutenção auto, nomeadamente lubrificação, limpeza, verificação de níveis de óleo, água e baterias. Conserta pneus e câmaras-de-ar e procede à mudança e substituição de rodas. Procede às manobras de condução necessárias ao estacionamento das viaturas no local onde exerce as suas funções.

Carreira profissional — início: grau de qualificação B, nível salarial 4.

Área: serviços gerais

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, assegura tarefas de apoio geral, nomeadamente serviços de recepção, encaminhamento, movimentação e expedição de documentos e materiais. Distribui documentos de e para o exterior da Empresa. Efectua pequenas aquisições no exterior. Pode efectuar pequenas tarefas de assistência a equipamentos e peças da sua área de actividade.

Carreira profissional — início: grau de qualificação A, nível salarial 1.

Área: tratamento e produção

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, assegura a realização de tarefas complementares de exploração das estações de tratamento e postos de cloragem, nomeadamente na limpeza dos equipamentos de preparação e doseamento de reagentes, dos órgãos de tratamento da sua área — decantadores e filtros — dos armazéns de produtos químicos e das salas de equipamentos de monitorização da qualidade. Poderá operar com equipamentos mecânicos e electromecânicos de carga e descarga de materiais. Participa nas tarefas inerentes ao bom funcionamento das unidades de tratamento das lamas das estações de tratamento e na limpeza das áreas ocupadas pelos equipamentos correspondentes.

Carreira profissional — início: grau de qualificação B, nível salarial 4.

Área: vigilância

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, exerce funções relacionadas com a vigilância dos edifícios, recintos e demais instalações da Empresa, nomeadamente através de rondas e registo de entradas e saídas de pessoas, bens e viaturas, utilizando para o efeito os meios disponíveis. Elabora relatórios de ocorrências.

Carreira profissional — início: grau de qualificação B, nível salarial 4.

Categoria: técnico operacional

Áreas:

Administrativa;
Adução;
Amostragem;
Aprovisionamentos;
Artes gráficas;
Assistência a clientes;
Assistência a redes;

Atendimento a clientes;
Atendimento telefónico;
Automação e telecomunicações;
Bate-chapas;
Carpintaria;
Condução auto;
Condução e manobra de máquinas;
Construção civil;
Coordenação de obras;
Decapagem e pintura;
Desenho;
Electromecânica;
Equipamentos e instalações;
Exploração
Laboratorial;
Metalomecânica;
Metrologia;
Serviços de redes;
Sistemas de informação;
Supervisão A;
Supervisão B;
Topografia;
Traçados e orçamentos;
Vigilância da rede.

Perfil genérico — é o trabalhador que assegura a realização de tarefas qualificadas, para as quais possui experiência profissional e conhecimentos técnicos adequados. Cumpre e colabora no cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde definidas na Empresa.

Habilitações mínimas — para o desempenho desta função, exige-se como habilitações escolares o 12.º ano e ou capacidade técnica reconhecida pela Empresa.

Área: administrativa

Definição de funções — na área em que se encontra inserido exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade administrativa inerente aos vários domínios da Empresa, nomeadamente tratar documentos diversos, elaborar informações, quadros, mapas e listagens e conferir e verificar registos, utilizando, para o efeito, técnicas de natureza administrativa e comunicacional. Presta, directa e telefonicamente, informações e esclarecimentos. Pode, quando necessário, efectuar o atendimento, directo ou telefónico, a clientes. Opera rotinas informáticas administrativas, para recolha, codificação, tratamento e registos de dados, utilizando os meios tecnológicos disponíveis. Executa tarefas inerentes à actividade de compras. Pode efectuar pagamentos e recebimentos. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais, desde que enquadrado, no mínimo, na tabela E.

Carreira profissional — início no grau de qualificação C, nível salarial 6, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 7. Três anos após o ingresso em C7, evoluirá para o grau de qualificação D, nível salarial 11.

Área: adução

Definição de funções — na área em que se encontra inserido exerce funções de nível qualificado relacionadas com a vigilância, beneficiação e protecção das infra-estruturas do sistema de adução. Opera os órgãos e equipamentos inerentes à adução, procedendo à sua instalação e manutenção de terras ou qualquer tractor ade-

quando a este tipo de trabalho. Elabora relatórios de trabalhos executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais, desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional — início: grau de qualificação C, nível salarial 7.

Área: amostragem

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, exerce funções de qualificado, nomeadamente colheitas de água e preparação, movimentação, manutenção e conferência do material. Proceda à esterilização e secagem do material. Realiza observações em locais de captação, tratamento, adução, reserva e distribuição de água, bem como efectua determinações *in loco*. Elabora relatórios e preenche boletins de registo. Efectua acções de aprovisionamento na sua área. Pode assegurar a conservação dos equipamentos de uso geral no laboratório. Pode preparar soluções e proceder à preservação de amostras, assegurando a sua recepção e distribuição. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais, desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional — início: grau de qualificação C, nível salarial 7.

Área: aprovisionamentos

Definição de funções — na área em que se encontra inserido exerce funções de nível qualificado relacionadas com o aprovisionamento de matérias-primas, ferramentas, acessórios e materiais diversos, controlando as respectivas entradas e saídas de armazém. Executa tarefas de natureza administrativa relacionadas com a actividade dos armazéns. Proceda à realização de inventários por forma a assegurar a correspondência entre as existências física e contabilística dos materiais em armazém. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais, desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional — inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C 6, progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

Área: artes gráficas

Definição de funções — na área em que se encontra inserido exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade de artes gráficas, nomeadamente desenho, composição, ilustração, paginação, impressão e reprodução de documentos. Elabora relatórios de trabalhos realizados executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais, desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional — inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C 6, progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

Área: assistência a clientes

Definição de funções — na área a que se encontra adstrito exerce funções de nível qualificado relacionadas com a assistência a clientes, na Empresa ou no local de abastecimento, nomeadamente detecção e reparação de anomalias, verificação e inspecção de canalizações

e acessórios. Pode executar aberturas e fechos de água. Controla a conformidade técnica da relação contratual com o cliente. Presta esclarecimentos, faculta informações e resolve solicitações e ou reclamações colocadas pelos clientes. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Efectua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais, desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional — inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C 6, progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

Área: assistência a redes

Definição de funções — na área em que se encontra inserido exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade inerente à rede, nomeadamente detecção de anomalias, montagem, desmontagem, substituição e reparação de canalizações e seus acessórios. Manobra torneiras e lê, verifica e instala contadores e outros aparelhos relacionados com a mediação e detecção de fugas e controlo de pressões. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode executar fechos de água. Efectua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais, desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional — inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C 6, progride para o nível salarial imediato deste grau de qualificação.

Área: atendimento a clientes

Definição de funções — na área a que se encontra adstrito exerce as funções de nível qualificado relacionado com as diferentes vertentes do atendimento directo aos clientes, na Empresa ou no local de abastecimento, garantindo a promoção da imagem da Empresa junto do público. Presta esclarecimentos, faculta informações e resolve solicitações e ou reclamações colocadas pelos clientes. Efectua pagamentos e recebimentos de valores. Pode efectuar fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Coordena, se necessário o trabalho de outros profissionais, desde que enquadrado, no mínimo na tabela D.

Carreira profissional — inicia no grau de qualificação C, nível salarial 6, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 7. Três anos após o ingresso em C 7, evoluirá para o grau de qualificação D, nível salarial 11.

Área: atendimento telefónico

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com o atendimento telefónico, nomeadamente receber, encaminhar e efectuar ligações telefónicas, prestando esclarecimentos e informações. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais, desde que enquadrado, no mínimo, na tabela C.

Carreira profissional — início: grau de qualificação C, nível salarial 7.

Área: automação e telecomunicações

Definição de funções — na área de especialidade em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade inerente à automação e telecomunicações, nomeadamente montagem, manutenção, reparação e colocação em serviço de cadeias de medida e controlo e de equipamentos e circuitos de telecomunicações. Detecta avarias, repara e calibra instrumentos. Instala e repara sistemas automatizados, circuitos de alarme e analisadores industriais. Procede ao levantamento de esquemas de circuitos eléctricos de medida, controlo e alarme. Efectua alterações em equipamentos programáveis. Realiza ensaios e elabora relatórios sobre características de funcionamento dos equipamentos.

Carreira profissional — início: grau de qualificação D, nível salarial 11.

Área: bate-chapas

Definição de funções — na área de especialidade em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade de manutenção auto, nomeadamente trabalhos em chapa, tais como montagem e reparações de secções de carroçarias, soldaduras, afinação de portas, fechos, frisos, pára-choques, escapes e outros relacionados com viaturas, utilizando as ferramentas adequadas. Pode executar, se necessário e desde que habilitado, pequenos trabalhos de pintura. Elaborar relatórios de trabalhos realizados. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais, desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional — inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C 6, progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

Área: carpintaria

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade de carpintaria em geral, podendo executar tarefas simples de marcenaria. Elaborar relatórios de trabalhos realizados. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos efectuados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outras profissionais, desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional — inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C 6, progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

Área: condução auto

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, exerce funções técnicas, de nível qualificado, relacionadas com a condução de viaturas, podendo accionar básculas ou guas instaladas nas mesmas. Executa trabalhos de conservação nas viaturas e equipamentos a seu cargo. Elaborar relatórios de trabalhos realizados. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais, desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional — inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível

salarial 6. Três anos após o ingresso em C 6, progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

Área: condução e manobra de máquinas

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, exerce funções técnicas, de nível qualificado, relacionadas com a actividade de operação de máquinas, nomeadamente condução e manobra de máquinas para execução de escavações, bem como de tractores de tipo não agrícolas. Pode executar tarefas da área de assistência a equipamentos. Executa trabalhos de conservação nas viaturas e equipamentos a seu cargo. Elaborar relatórios de trabalhos realizados. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais, desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional — inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C 6, progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

Área: construção civil

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, exerce funções técnicas, de nível qualificado, relacionadas com a actividade de construção civil, nomeadamente trabalhos de cantaria, de pedreiro e pintura. Pode coordenar e fiscalizar diferentes fases das obras, em função dos desenhos, projectos e cadernos de encargos. Elaborar relatórios de trabalhos realizados. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais, desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional — inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C 6, progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

Área: coordenação de obras

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, exerce funções técnicas, de nível qualificado, relacionadas com a actividade de instalação, reparação e conservação, nomeadamente coordenação e fiscalização das diferentes fases das obras em função dos desenhos, projectos e cadernos e encargos. Elaborar e confere medições das obras, trabalho das empreitadas e respectiva facturação. Procede à preparação e organização do trabalho. Efectua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Recolhe elementos, executa trabalhos de natureza técnica e elabora esquemas e desenhos inerentes à actividade que desenvolve. Elaborar relatórios de trabalhos realizados. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais, desde que enquadrado, no mínimo, na tabela E.

Carreira profissional — início: grau de qualificação E, nível salarial 16.

Área: decapagem e pintura

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, exerce funções técnicas, de nível qualificado, relacionadas com a actividade de decapagem e pintura, nomeadamente decapagem de peças ou materiais, preparação das áreas a pintar e pintura de superfícies ou equipamentos. Elaborar relatórios de trabalhos realizados. Pode efectuar fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de

outros profissionais, desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional — inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C 6, progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

Área: desenho

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado, relacionadas com a actividade de desenho a partir de elementos que recolhe ou lhe sejam fornecidos, nomeadamente a execução de peças desenhadas e escritas, até ao por menor necessário para a sua ordenação em obra, de acordo com normas e regulamentos em vigor, utilizando métodos tradicionais e equipamentos e sistemas informáticos, bem como conhecimentos de materiais, processos e práticas de construção. De acordo com o seu grau de habilitação profissional e correspondente prática do sector, efectua os cálculos suplementares requeridos pela natureza do projecto. Sugere alterações conducentes a uma melhor concretização dos projectos. Procede à recolha de elementos no exterior para estudo, projecto e execução de desenhos. Elabora relatórios dos trabalhos realizados.

Carreira profissional — inicia no grau de qualificação C, nível salarial 6, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 7. Três anos após o ingresso em C 7, evoluirá para o grau de qualificação D, nível salarial 11.

Área: electromecânica

Definição de funções — na área em que se encontra adstrito, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade de manutenção auto, nomeadamente montagem, desmontagem, reparação e manutenção de viaturas e equipamentos. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais, desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional — inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C 6, progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

Área: equipamentos e instalações

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado, relacionadas com a manutenção de equipamentos e instalações dos sistemas de abastecimento e tratamento de águas, nomeadamente reparação, montagem e colocação em serviço de grupos electrobombas, órgãos de manobra e equipamento de força motriz, controlo e protecção. Executa, desde que habilitado, trabalhos de alta e baixa tensão. Pode realizar testes de ensaios de controlo de funcionamentos dos sistemas e equipamentos. Elabora relatórios dos trabalhos realizados. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais, desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional — início: grau de qualificação D, nível salarial 11.

Área: exploração

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a operação e controlo de processos inerentes a sistemas de captação, elevação, tratamento, adução e distribuição. Efectua manobras em equipamentos eléctricos de alta e baixa tensão, desde que habilitado para o efeito, bem como em equipamentos hidromecânicos. Opera com equipamentos e instalações de cloragem. Acompanha acções de desinfeção de condutas e reservatórios. Altera regimes de exploração nos sistemas de produção, adução e distribuição, no caso de ocorrências anormais e imprevistas no processo, segundo instruções preestabelecidas. Inspecciona e verifica condições de funcionamento das instalações e equipamentos, executando, se necessário, manobras alternativas. Executa pequenas intervenções de manutenção nos equipamentos com que opera. Recolhe, trata e encaminha dados das variáveis de exploração. Elabora relatórios dos trabalhos realizados.

Carreira profissional — início: grau de qualificação D, nível salarial 11.

Área: laboratorial

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade laboratorial, nomeadamente análises qualitativas e quantitativas, organolépticas, físicas, químicas e microbiológicas. Efectua o controlo ambiental. Analisa os resultados obtidos nas determinações efectuadas e comunica as anomalias detectadas. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Procede à manutenção e controlo, em rotina, do equipamento analítico da sua área. Verifica se as amostras recebidas correspondem às requisições de ensaio e procede à sua conservação, dá orientação de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, quando estabelecido pela hierarquia. Pode fazer colheitas e executar determinações *in loco*. Efectua o controlo de qualidade analítica, inserindo dados e podendo actualizar as cartas de controlo. Pode efectuar acções de aprovisionamentos nos laboratórios.

Carreira profissional — inicia no grau de qualificação C, nível salarial 6, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 7. Três anos após o ingresso em C 7, evoluirá para o grau de qualificação D, nível salarial 11.

Área: metalomecânica

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade metalomecânica, nomeadamente construção, montagem, desmontagem, reparação e manutenção de equipamentos e instalações. Procede à execução ou preparação de peças e ferramentas, nomeadamente traçagem, corte e soldadura. Pode executar, se necessário, tarefas simples de pintura. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais, desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional — inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C 6, progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

Área: metrologia

Definição de funções — na área em que se encontra adstrito, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade de instalação, reparação e controlo metrológico de instrumentos de medição de água e de assistência ao parque instalado. Efectua a instalação, substituição, retirada e leitura dos instrumentos de medição de água, analisando e controlando o seu comportamento em serviço. Utiliza e programa equipamentos para o tratamento automático de dados e ou informações relacionadas com a metrologia/medição de água. Efectua acções de controlo de qualidade de no âmbito dos instrumentos de medição de água. Zela pelos meios de ensaio e efectua operações relacionadas com a sua calibração e manutenção. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais, desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional — inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C 6, progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

Área: serviços de redes

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade inerente às redes. Recolhe elementos, executa trabalhos de natureza técnica e elabora esquemas e desenhos inerentes à actividade da rede. Procede à preparação e organização do trabalho e coordenado, se necessário, funções de prevenção. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Assegura, se necessário, através de contactos com diversas entidades públicas, a segurança dos trabalhos de manutenção das redes. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais, desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional — inicia no grau de qualificação C, nível salarial 6, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 7. Três anos após o ingresso em C 7, evoluirá para o grau de qualificação D, nível salarial 11.

Área: sistemas de informação

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado, sujeitas a supervisão, relacionadas com a actividade inerente aos sistemas de informação, nomeadamente planificação e gestão dos sistemas informáticos, bem como desenvolvimento de programas, rotinas e procedimentos. Colabora e apoia na instalação e manutenção dos sistemas operativos da exploração. Apoia os utilizadores finais na exploração de equipamentos, assegurando a sua operacionalidade. Desenvolve processos que garantam a segurança e integridade da base de dados.

Carreira profissional — inicia no grau de qualificação E, nível salarial 16, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual evoluirá para o grau de qualificação F, nível salarial 21.

Área: supervisão A

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, exerce funções de coordenação e supervisão de equipas de execução que integram trabalhadores da categoria profissional de técnico auxiliar. Prepara, organiza e controla a execução de trabalhos. Fiscaliza o trabalho realizado por terceiros. Regista ocorrências e elabora relatórios dos trabalhos realizados.

niza e controla a execução de trabalhos. Fiscaliza o trabalho realizado por terceiros. Regista ocorrências e elabora relatórios dos trabalhos realizados.

Carreira profissional início: grau de qualificação D, nível salarial 12.

Área: supervisão B

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, exerce funções de coordenação e supervisão de equipas de execução que integram trabalhadores das categorias profissionais de técnico auxiliar e operacional. Prepara, organiza e controla a execução de trabalhos. Fiscaliza o trabalho realizado por terceiros. Regista ocorrências e elabora relatórios dos trabalhos realizados.

Carreira profissional — início: grau de qualificação E, nível salarial 17.

Área: topografia

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade de topografia. Pode fixar e posicionar alvos topográficos para a execução de levantamentos e implantação de obras. Define e dá testemunho dos pontos mais significativos do terreno em recorte altimétrico e planimétrico. Efectua o transporte dos equipamentos para e a partir do terreno. Estaciona os aparelhos topográficos em locais designados, podendo elaborar esboços dos pormenores do terreno, efectuar medições, anotar e calcular valores numéricos decorrentes de pequenos levantamentos topográficos e nivelamentos geométricos, que executa. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais, desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional — inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C 6, progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

Área: traçados e orçamentos

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade de traçados e orçamentos, nomeadamente análise de projectos e fiscalização da execução em obra, em função dos desenhos e cláusulas técnicas. Participa em estudos de definição de custos de materiais e de mão-de-obra. Executa medições e orçamentos de projectos de rede geral de distribuição e de construção civil, podendo elaborar desenhos das respectivas obras. Elabora relatórios dos trabalhos realizados. Fiscaliza trabalhos executados por terceiros.

Carreira profissional — inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual evoluirá para o grau de qualificação D, nível salarial 11. Um ano após o ingresso em D 11, evoluirá para o grau de qualificação E, nível salarial 16.

Área: vigilância da rede

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade inerente à vigilância da rede de distribuição, promovendo a beneficiação e segurança da rede e zonas anexas. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Colabora no controlo de pressões da rede. Coordena, se necessário, o trabalho de outros

profissionais, desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional — início: grau de qualificação C, nível salarial 7.

Categoria: técnico especializado

Áreas:

Administrativa;
Adução;
Assistência a clientes;
Assistência a redes;
Atendimento a clientes;
Automação e telecomunicações;
Coordenação de obras;
Desenho;
Equipamento e instalações;
Exploração;
Higiene e segurança;
Laboratorial;
Metrologia;
Secretariado;
Serviços de redes;
Sistemas de informação;
Supervisão C;
Topografia;
Traçados e orçamentos.

Perfil genérico — é o trabalhador que assegura, com autonomia e responsabilidade, a realização de trabalhos e estudos cuja complexidade implica que possua aprofundados conhecimentos profissionais. Cumpre e colabora no cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde definidas na Empresa.

Habilitações mínimas — para o desempenho desta função, exige-se como habilitações escolares o 12.º ano e ou capacidade técnica reconhecida pela Empresa, complementada com formação profissional específica.

Área: administrativa

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade. Assegura a execução de estudos, relatórios, pareceres e informações de complexidade elevada a partir de dados não estruturados. Prepara e elabora elementos de suporte para decisões superiores. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho. Assegura o contacto com entidades oficiais e particulares. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos apropriados. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos efectuados por terceiros. A nível funcional, dá orientação de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional — início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

Área: adução

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade da adução. Pode executar e coordenar acções de vigilância, conservação, instalação e operação do sistema adutor. Coordena e fiscaliza a realização de trabalhos executados por terceiros. Coordena uma ou mais equipas de trabalho, tomando as

decisões que se justifiquem, de acordo com as directivas recebidas. Colabora com técnicos mais qualificados na realização de trabalhos diversos, incluindo o licenciamento de obras. Elabora relatórios de trabalhos realizados. A nível funcional, dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional — início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

Área: assistência a clientes

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a assistência a clientes, na Empresa ou no local de abastecimento, garantindo a promoção da imagem da Empresa junto do público. Coordena e optimiza os meios à sua disposição de modo a adequar o trabalho a executar com as necessidades e solicitações dos clientes. Controla a conformidade técnica da relação contratual com o cliente. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos executados por terceiros, analisa e emite pareceres, adoptando as medidas consideradas adequadas. Elabora relatórios realizados. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência na sua profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização dos meios tecnológicos apropriados. A nível funcional, dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional — início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

Área: assistência a redes

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade inerente à rede, nomeadamente detecção de anomalias, montagem, desmontagem, substituição e reparação de canalizações e seus acessórios. Pode manobrar torneiras, ler, verificar e instalar contadores e outros aparelhos relacionados com a medição e detecção de fugas e controlo de pressões. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho, aplicando conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência profissional. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Efectua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. A nível funcional, dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional — início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

Área: atendimento a clientes

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a assistência a clientes, na Empresa ou no local de abastecimento, garantindo a promoção da imagem da Empresa junto do público. Coordena e desenvolve acções no sentido de garantir um eficiente nível de atendimento aos clientes. Colabora na realização de estudos conducentes à optimização das tarefas inerentes à sua área de trabalho, podendo propor e implementar soluções. Assegura as condições necessárias ao pagamento, facturação e recebimento de valores. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos executados por

terceiros. A nível funcional, dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional — início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

Área: automação e telecomunicações

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade inerente à automação, telecomunicações e telegestão. Assegura a instalação, manutenção e reparação de todos os equipamentos no domínio da actividade que desenvolve. Pode instalar e reparar sistemas automatizados e circuitos de alarme. Elabora planos de manutenção, relatórios técnicos, orçamentos e estimativas. Colabora na realização de estudos conducentes à optimização das tarefas inerentes à sua área de trabalho, podendo propor soluções. Coordena trabalhos efectuados por terceiros. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos apropriados. A nível funcional, dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional — início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

Área: coordenação de obras

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade de instalação, reparação e conservação, nomeadamente coordenação e fiscalização das diferentes fases das obras em função dos desenhos, projectos e cadernos de encargos. Elabora e confere medições das obras, o trabalho das empreitadas e respectiva facturação. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos apropriados. Efectua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. A nível funcional, dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional — início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

Área: desenho

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade de desenho, nomeadamente no estabelecimento de planos e estudos gerais de execução, podendo utilizar processos tradicionais ou sistemas computadorizados. Assegura a concepção e realização de trabalhos especializados, nomeadamente a nível de projecto. Pode participar na elaboração de cadernos de encargos, medições e orçamentos. Estuda soluções alternativas para execução ou modificação de projectos, acompanhando, se necessário, a sua execução em obra. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos apropriados. Analisa e dá parecer sobre projectos que lhe sejam apresentados. Elabora relatórios dos trabalhos realizados. A nível funcional, dá orientações de

trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional — início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

Área: equipamentos e instalações

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a manutenção de equipamentos e instalações dos sistemas de abastecimento e tratamento de águas, nomeadamente reparação, montagem e colocação em serviço de grupos electrobombas, órgãos de manobra e equipamento de força motriz, controlo e protecção. Executa, desde que habilitado, trabalhos de alta e baixa tensão. Colabora na realização de estudos conducentes à optimização das tarefas inerentes à sua área de trabalho. Realiza e interpreta medidas e ensaios de controlo de funcionamento dos sistemas e equipamentos. Planifica e organiza trabalhos a executar. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode controlar o trabalho realizado por terceiros. A nível funcional, dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional — início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

Área: exploração

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a operação, controlo, exploração e coordenação de processos inerentes a sistemas de captação, elevação, tratamento, adução e distribuição. Efectua manobras em equipamentos eléctricos de alta e baixa tensão, desde que habilitado para o efeito, bem como em equipamentos hidromecânicos. Opera com equipamentos e instalações de cloragem. Acompanha acções de desinfecção de condutas e reservatórios. Executa pequenas intervenções de manutenção dos equipamentos com que opera. Recolhe, trata e encaminha dados das variáveis de exploração. Altera regimes de exploração nos sistemas de produção, adução e distribuição no caso de ocorrências anormais e imprevistas no processo. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos apropriados. Elabora relatórios de trabalhos realizados. A nível funcional, dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional — início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

Área: higiene e segurança

Definição de funções — desenvolve actividades de prevenção e protecção contra riscos profissionais e incêndios. Efectua auditorias e estudos das condições de trabalho, identificando e avaliando os riscos e as condições ergonómicas e ambientais, na perspectiva de eliminação e controlo dos riscos. Participa na concepção e implementação de acções de informação, formação e treino relativas a riscos profissionais e segurança de pessoas e bens. Colabora na definição de normas de segurança e procedimentos de emergência e zela pelo cumprimento destas e dos regulamentos e legislação

aplicáveis. Participa na selecção e gestão do *stock* dos equipamentos de protecção individual e controlo da sua distribuição. Define, orienta e implementa a sinalização de segurança. Participa na gestão, exploração e manutenção de sistemas, instalações e equipamentos de protecção colectiva e contra incêndios. Analisa sinistros, elaborando relatórios de análise, sugerindo medidas correctivas. Elabora relatórios e estatísticas inerentes à actividade que desenvolve e mantém registos de avaliação de riscos, inspecções, ensaios, medidas propostas e outras. A nível funcional, dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional — início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

Área: laboratorial

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade laboratorial. Efectua o controlo de qualidade analítica, actualizando as cartas de controlo. Realiza estudos de precisão, exactidão, limite de detecção, quantificação e de gramas de linearidade. Realiza estudos de desenvolvimento de métodos e respectiva optimização. Analisa a ocorrência de desvios de qualidade analítica, identificando as causas e propondo, eventualmente, medidas sequenciais de resolução de anomalias. Procede à reparação de avarias dos equipamentos analíticos de acordo com os seus conhecimentos. Efectua o controlo ambiental. Acompanha as inovações tecnológicas na sua área de actividade e colabora na actualização de procedimentos/equipamentos. Efectua as análises mais complexas do programa de trabalho. A nível funcional, dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional — início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

Área: metrologia

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade de análise metroológica e controlo de sistemas de medição de água. Colabora na realização de estudos conducentes à melhoria da qualidade da medição e da fiabilidade dos instrumentos de medição de água. Instala, utiliza e programa equipamentos para recolha e tratamento automático de dados e ou informações realizadas com a metrologia- medição de água, interpretando os respectivos resultados. Colabora na elaboração e controlo de planos de manutenção e de investimento. Elabora relatórios técnicos, estimativas e indicadores de gestão. Acompanha as inovações tecnológicas na sua área de actividade e colabora na actualização de procedimentos/equipamentos. A nível funcional, dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional — início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

Área: secretariado

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, executa funções relacionadas com a actividade do secretariado específico de administração. Prepara elementos de suporte para decisões superiores. Assegura o contacto com entidades oficiais e particulares, bem como a nível interno da Empresa. Procede à recolha

e tratamento de dados e ou informação, utilizando, para o efeito, os necessários meios tecnológicos. Assegura todas as tarefas de rotina de acordo com as orientações recebidas do administrador a que está adstrito. Pode elaborar documentos e relatórios.

Carreira profissional — início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

Área: serviços de redes

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade inerente à instalação, reparação, conservação e controlo das redes. Efectua a fiscalização e coordenação das diferentes fases das obras da rede em função dos desenhos, projectos e cadernos de encargos, conferindo medições, trabalho das empreitadas e respectiva facturação. Elabora relatórios e colabora na realização de estudos conducentes à optimização das tarefas inerentes à sua área de trabalho. Assegura a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Desempenha, se necessário, funções de prevenção. Procede à preparação e organização do trabalho. Pode coordenar campanhas de medição e detecção de fugas. Assegura, se necessário, através de contactos com diversas entidades públicas, a segurança dos trabalhos de manutenção das redes. A nível funcional, dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional — início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

Área: sistemas de informação

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade inerente aos sistemas de informação. Define esquemas lógicos para tratamento da informação e concebe a solução técnica conducente à sua implementação. Estabelece protótipos para validação pelo utilizador final, bem como desenvolve os ensaios que permitam assegurar o bom funcionamento dos sistemas. Pode estudar com os utilizadores os diversos sistemas de informação a implantar, tendo em consideração a viabilidade técnica e operacional dos mesmos. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos apropriados. A nível funcional, dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional — início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

Área: supervisão C

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, exerce funções de coordenação e supervisão de equipas que integram trabalhadores das categorias profissionais de técnicos auxiliares, operacionais e especializados. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos apropriados. Prepara, organiza e controla a execução de trabalhos. Fiscaliza o trabalho realizado por terceiros. Regista ocorrências e elabora relatórios dos trabalhos realizados.

Carreira profissional — início: grau de qualificação F, nível salarial 22.

Área: topografia

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade de topografia. Prepara, estuda, orienta e executa todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas, mapas e cartas topográficas, perfis transversais e longitudinais, por métodos clássicos ou automáticos. Executa nivelamentos geométricos de grande precisão, efectua e calcula os seus resultados, respeitando as tolerâncias matematicamente convencionadas. Executa as observações e cálculos das ligações à rede geodésica nacional, pelos métodos poligonal, irradiação, intersecção e outros, podendo fazer cartografia sempre que necessário. Implanta no terreno os traçados dos projectos de arquitectura e engenharia e executa o seu controlo geométrico aplicado. Coordena e fiscaliza a realização de trabalhos executados por terceiros. Elabora relatórios de trabalhos realizados. A nível funcional, dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional — início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

Área: traçados e orçamentos

Definição de funções — na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade de traçados e orçamentos, nomeadamente análise de projectos e fiscalização da execução em obra, em função dos desenhos e cláusulas técnicas. Confere e executa medições e orçamentos de projectos de rede geral de distribuição e construção civil, podendo elaborar desenhos das respectivas obras. Elabora estudos de definição de custos de materiais e mão-de-obra. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos apropriados. Efectua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Elabora relatórios de trabalhos realizados. A nível funcional, dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional — início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

Categoria: quadros

Bacharel A.
Bacharel B.
Consultor.
Especialista A.
Especialista B.
Licenciado A.
Licenciado B.

Habilitações mínimas — bacharelato com diploma em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas para o quadro bacharel. Formação de nível superior e ou especialização técnica adquirida no exercício de cargos dirigentes para o consultor. 12.º ano de escolaridade e ou especialização técnico-administrativa reconhecida pela Empresa para o quadro especialista.

Licenciatura com diploma em escolas superiores nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas para os quadros licenciados.

Bacharel A

Definição de funções — é o trabalhador que, em função da habilitação académica e experiência que possui, assegura, nos domínios de responsabilidade em que actua, a realização de trabalhos, estudos, análises e pareceres, de acordo com orientações gerais recebidas. Organiza e planifica a execução das actividades por que é responsável. Estabelece, selecciona e adapta os métodos e procedimentos de trabalho face aos problemas a resolver. Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos. Pode exercer funções de coordenação de outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.

Carreira profissional — inicia no grau de qualificação H, nível salarial 26, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para H27. Decorrido novo ano, progride para H28. Três anos após o ingresso em H28, evoluirá para o grau de qualificação I, nível salarial 33.

Bacharel B

Definição de funções — é o trabalhador que, em função da habilitação académica e experiência que possui, planifica, organiza e assegura a realização das diferentes actividades por que é responsável, de acordo com simples indicação dos objectivos finais. Elabora estudos, pareceres e ou projectos com exigências de rigor técnico e exequibilidade. Estabelece, selecciona e adapta os métodos e procedimentos de trabalho face aos problemas a resolver. Pode exercer funções de coordenação de outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.

Carreira profissional — início: grau de qualificação J, nível salarial 41.

Consultor

Definição de funções — é o trabalhador que elabora estudos ou recomendações que fundamentem decisões ao nível da gestão. Pode elaborar pareceres de âmbito multidisciplinar sobre trabalhos executados por quadros de outros níveis. Participa, na medida em que for solicitado, na orientação geral de estudos e desenvolvimento de projectos a nível empresarial. Pode fazer investigação, individualmente ou integrado em equipas, que eventualmente coordena.

Carreira profissional — início: grau de qualificação M, nível salarial 58.

Especialista A

Definição de funções — é o trabalhador que assegura a realização de trabalhos, estudos, análises e pareceres de acordo com orientações gerais recebidas, recorrendo a conhecimentos e experiência profissional aprofundados nos domínios de responsabilidade em que actua. Organiza e planifica a execução das actividades por que é responsável. Estabelece, selecciona e adapta os métodos e procedimentos de trabalho face aos problemas a resolver. Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos. Pode exercer funções de coordenação de outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.

Carreira profissional — início: grau de qualificação H, nível salarial 26.

Especialista B

Definição de funções — é o trabalhador que, com a simples indicação dos objectivos finais, planifica, orga-

niza e assegura a realização das diferentes actividades por que é responsável, recorrendo a conhecimentos e experiência profissional aprofundados nos domínios de responsabilidade em que actua. Elabora estudos, pareceres e ou projectos com exigências de rigor técnico e exequibilidade. Estabelece, selecciona e adapta os métodos e procedimentos de trabalho face aos problemas a resolver. Pode exercer funções de coordenação de outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.

Carreira profissional — início: grau de qualificação J, nível salarial 41.

Licenciado A

Definição de funções — é o trabalhador que, em função da habilitação académica e experiência que possui, assegura, nos domínios de responsabilidade em que actua, a realização de trabalhos, estudos, análises e pareceres de acordo com orientações gerais recebidas. Organiza e planifica a execução das actividades por que é responsável. Estabelece, selecciona e adapta os métodos e procedimentos de trabalho face aos problemas a resolver. Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos. Pode exercer funções de coordenação de outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.

Carreira profissional — inicia no grau de qualificação H, nível salarial 27, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para H28. Três anos após o ingresso em H28, evoluirá para o grau de qualificação I, nível salarial 33.

Licenciado B

Definição de funções — é o trabalhador que, em função da habilitação académica e experiência que possui, planifica, organiza e assegura a realização das diferentes actividades por que é responsável, de acordo com simples indicação dos objectivos finais. Elabora estudos, pareceres e ou projectos com exigências de rigor técnico e exequibilidade. Estabelece, selecciona e adapta os métodos e procedimentos de trabalho face aos problemas a resolver. Pode exercer funções de coordenação de outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.

Carreira profissional — início: grau de qualificação J, nível salarial 41.

ANEXO V

Estrutura dos níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Bacharel B;
Consultor;
Especialista B;
Licenciado B.

2 — Quadros médios:

Bacharel A;
Especialista A;
Licenciado A.

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

Supervisão A;
Supervisão B;
Supervisão C.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos:

Técnico especializado:

Administrativa;
Atendimento a clientes;
Secretariado.

4.2 — Comércio.

4.3 — Produção:

Técnico especializado:

Adução;
Assistência a clientes;
Assistência a redes;
Automação e telecomunicações;
Coordenação de obras;
Desenho;
Equipamento e instalações;
Exploração;
Higiene e segurança;
Laboratorial;
Metrologia;
Serviços de redes;
Sistemas de informação;
Topografia;
Traçados e orçamentos.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Técnico operacional:

Administrativo;
Atendimento a clientes;
Atendimento telefónico.

5.2 — Comércio:

Técnico operacional:

Aprovisionamentos.

5.3 — Produção:

Técnico operacional:

Adução;
Amostragem;
Artes gráficas;
Assistência a clientes;
Automação e telecomunicações;
Bate-chapas;
Carpintaria;
Condução auto;
Condução e manobra de máquinas;
Construção civil;
Coordenação de obras;
Decapagem e pintura;
Desenho;
Electromecânica;
Equipamentos e instalações;
Exploração;
Laboratorial;
Metalomecânica;
Metrologia;
Serviços de redes;
Sistemas de informação;
Topografia;
Traçados e orçamentos;
Vigilância da rede.

6 — Profissionais semiquualificados:

6.1 — Administrativos:

Técnico auxiliar:

Apoio administrativo;
Atendimento telefónico;
Vigilância.

6.2 — Comércio:

Técnico auxiliar:

Ferramentaria e armazém.

6.3 — Produção:

Técnico auxiliar:

Adução;
Amostragem;
Decapagem;
Equipamento e instalações;
Heliografia;
Jardinagem;
Manutenção auto;
Tratamento e produção.

6.4 — Outros:

Apoio geral;
Serviços gerais.

ANEXO VI

Disposições gerais e transitórias

1 — Metodologia de acesso ao novo sistema de carreiras e à nova tabela salarial:

- Todos os trabalhadores no momento da passagem para o novo sistema de carreiras terão um incremento salarial de 2,5 %;
- A compatibilização da tabela salarial vigente, com o incremento percentual referido na alínea a), implica num período transitório a existência de valores que não se enquadram na tabela salarial resultante do presente sistema de carreiras, e que serão progressivamente eliminados com a passagem dos trabalhadores para esta última tabela, num período que se prevê de três anos;
- Os trabalhadores que se encontram posicionados na base, 1.º, 2.º e 3.º escalões da tabela salarial substituída transportam a antiguidade que têm no escalão, para efeitos de progressão de nível salarial na actual tabela;
- Para os trabalhadores posicionados no 4.º escalão e flexibilizados, a contagem de tempo para efeitos de progressão de nível salarial será feita a partir da data de entrada em vigor do presente sistema de carreiras;
- Aquando da primeira progressão de nível salarial na actual tabela, os trabalhadores cujo aumento decorrente de tal progressão não corresponda a 2,5 % serão compensados com a antecipação em tempo;
- A passagem do actual para o novo sistema de carreiras ocorre de forma global para todos os trabalhadores da Empresa, com efeitos a 1 de Setembro de 2000;

g) Na passagem para o novo sistema de carreiras, é garantida a todos os trabalhadores uma remuneração superior à que auferem no actual sistema;

h) Na implementação do novo sistema de carreiras, a nenhum trabalhador será exigido o exercício de funções de nível menos qualificado do que as que já desempenham no exercício da sua actividade profissional, bem como não lhes será exigido o exercício de funções para as quais não estejam habilitados.

2 — Avaliação de desempenho profissional — a Empresa manterá em vigor um sistema de análise de desempenho profissional numa perspectiva de valorização profissional assente em critérios que se pretendem transparentes, isentos e credíveis.

A Empresa enviará às organizações sindicais todas as alterações que vierem a ser objecto de informação geral aos trabalhadores.

3 — Mobilidade entre categorias profissionais — por conveniência de serviço, os trabalhadores classificados em:

- Técnico operacional e técnico especializado da área administrativa, podem exercer funções ou ser reclassificados na área de atendimento a clientes;
- Técnico operacional e técnico especializado da área de atendimento a clientes, podem exercer funções ou ser reclassificados na área administrativa;
- Técnico operacional e técnico especializado da área de assistência a clientes, oriundos de agente de COL, podem exercer funções ou ser reclassificados na área de atendimento a clientes e administrativa;
- Técnico operacional e técnico especializado da área de assistência a clientes, oriundos de canalizadores, podem exercer funções ou ser reclassificados na área de assistência a redes e metrologia;
- Técnico operacional e técnico especializado da área de assistência a redes, oriundos de canalizadores, podem exercer funções ou ser reclassificados na área de assistência a clientes e metrologia;
- Técnico operacional e técnico especializado da área de metrologia, oriundos de canalizadores, podem exercer funções ou ser reclassificados na área de assistência a redes e assistência a clientes.

4 — Acesso automático à extensão de carreira — os trabalhadores que, na data e em resultado da entrada em vigor do presente sistema de carreiras, ingressem no último nível da carreira base ou fiquem posicionados na tabela salarial intercalar em valores imediatamente abaixo aos daquele nível mas superiores ao nível antecedente ascenderão, automaticamente, decorridos três anos após o ingresso no último nível da carreira base, ao 1.º nível da extensão de carreira, observando-se as regras de progressão estabelecidas no AE.

5 — Correspondência das categorias — conforme quadro seguinte:

Novas		Anteriores
Técnico auxiliar	Apoio administrativo	Agente de produção. Apontador. Auxiliar administrativo.
	Adução	Operador de adução de nível I. Operador de adutores.
	Amostragem	Operador de amostragem de nível I. Preparador de laboratório.
	Apoio geral	Trabalhador auxiliar.
	Ferramentaria e armazéns	Ferramenteiro.
	Atendimento telefónico	Telefonista.
	Decapagem	Decapador por jacto.
	Assistência a equipamentos e instalações	Maquinista não especificado.
	Heliografia	Operador heliográfico.
	Jardinagem	Jardineiro.
	Manutenção auto	Lubrificador-lavador.
	Serviços gerais	Assistente de consultório. Auxiliar técnico de museografia. Contínuo. Estafeta. Op. máq. aux. mecanográficas. Recepcionista. Vigilante da colónia de férias.
	Tratamento e produção	Maquinista não especificado. Operador de tratamento de água.
	Vigilância	Guarda.
Técnico operacional	Administrativa	Agente de COL. Agente de COL principal. Agente de compras. Agente de compras principal. Agente de normalização. Escriturário. Escriturário principal.
	Adução	Op. adução de nível II, III e IV.
	Amostragem	Op. de amostragem de nível II, III e IV.
	Aprovisionamentos	Fiel de armazém. Fiel de armazém principal.
	Artes gráficas	Impressor litográfico. Operador de sistemas editoriais. Operário principal.
	Assistência a clientes	Agente de ADO. Agente de COL. Agente de COL principal. Canalizador. Operário principal. Operador leit. áreas especiais.

Novas		Anteriores
Técnico operacional	Assistência a redes	Canalizador. Montador de canalizações. Operário principal.
	Atendimento a clientes	Agente de COL. Agente de COL principal. Escriturário. Escriturário principal.
	Atendimento telefónico	Telefonista principal.
	Automação e telecomunicações	Téc. de inst. e cont. de nível I. Téc. de telec. e elect. de nível I.
	Bate-chapas	Bate-chapas. Operário principal.
	Carpintaria	Carpinteiro. Operário principal.
	Condução auto	Motorista A e B. Motorista principal.
	Condução e manobra de máquinas	Tractorista. Tractorista principal.
	Construção civil	Canteiro. Operário principal. Pedreiro. Pintor (c. civil).
	Coordenação de obras	Encarregado fiscal. Coord. obras do 2.º escalão.
	Decapagem e pintura	Operário principal. Pintor (metalúrgico).
	Desenho	Desenhador. Desenhador de máquinas. Mestre.
	Electromecânica	Electricista auto. Operário principal. Serralheiro mecânico.
	Equipamentos e instalações	Electricista de AT. Electricista de BT. Mont. ajustador de máquinas. Operário principal. Téc. de cons. de AT. Téc. de cons. de manut. mecânica. Téc. de equip. e inst. de nível I e II.
	Exploração	Coord. de cons. e tratam. Op. de exploração de nível I e II. Operador principal.
	Laboratorial	Téc. analista de nível I, II e III.
	Metalomecânica	Ferreiro. Mestre. Operário principal. Prep. trab. metalúrgico. Serralheiro civil. Torneiro mecânico.

Novas		Anteriores
Técnico operacional	Metrologia	Aferidor. Canalizador. Mec. de aparl. de precisão. Mestre. Operário principal. Téc. de metrologia.
	Redes	Ag. serv. rede de nível I e II.
	Sistemas de inform.	Téc. de sist. de inf. praticante.
	Supervisão A	Coord. serv. vigilância. Encarregado de cont. estaf. port. Encarregado de jardinagem. Encarregado do serv. de limpeza.
	Supervisão B	Encarregado fiscal RD. Encarreg. fiscal pavimentos. Encarreg. of. de artes gráficas. Encarregado de armazém. Encarregado de carpintaria. Mestre. Superv. de refeitórios.
	Topografia	Desenhador de topografia B. Porta-miras. Registador.
	Traçados e orçamentos	Construtor civil de nível I. Medidor orçamentista. Téc. de traçados.
	Vigilância da rede	Coloc. apar. reg. pressão. Vigilante da rede. Vigilante da rede principal.
Técnico especializado	Administrativa	Téc. especializado.
	Adução	Operador de adução de nível v.
	Assistência a clientes	—
	Assistência a redes	—
	Atendimento a clientes	Téc. especializado.
	Automação e telecomunicações	Téc. inst. e cont. de nível II. Téc. telec. e electrón. de nível II e III. Téc. telegestão de nível I e II.
	Coordenação de obras	Coord. de obras do 1.º escalão.
	Desenho	Desenhador-projectista.
	Equipam. e inst.	Téc. equip. e inst. de nível III e IV.
	Exploração	Op. exploração de nível III e IV. Téc. especializ.
	Higiene e segurança	Téc. de prev. e seg.
	Laboratorial	Téc. analista de nível IV e v.
	Metrologia	—

Novas		Anteriores
Técnico especializado	Secretariado	Secretária.
	Serviços de redes	Agente serv. rede de nível III.
	Sistemas de inform.	Téc. sist. de informação de nível I e II.
	Supervisão C	Subchefe de secção. Supervisor de COL.
	Topografia	Desenhador de topografia A. Topógrafo.
	Traçados e orçamentos	Construtor civil de nível II. Téc. traçados-coordenador.
Quadro	Bacharel A	Eng. téc. de nível 1, 2 e 3. Bacharel e equip. de nível 1, 2 e 3.
	Bacharel B	Eng. téc. de nível 4, 5 e 6. Bacharel e equip. de nível 4, 5 e 6.
	Consultor	Assessor A.
	Especialista A	Construtor civil de nível III. Q. A. P. de nível 1, 2 e 3. Téc. analista de nível VI. Solicitador e técnico fiscal. Téc. telegestão de nível III. Téc. sist. de informação de nível III.
	Especialista B	Q. A. P. de nível 4, 5 e 6. Téc. sist. de informação de nível IV.
	Licenciado A	Engenheiro de nível 1, 2 e 3. Consultor jurídico do grau 4 e 3. Economista de nível 1, 2 e 3. Lic. e equip. de nível 1, 2 e 3.
	Licenciado B	Engenheiro de nível 4, 5 e 6. Consultor jurídico do grau 1 e 2. Economista de nível 4, 5 e 6. Lic. e equip. de nível 4, 5 e 6. Assessor B.

Lisboa, 11 de Janeiro de 2005.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco:

António Joaquim Navalha Garcia, mandatário.

Pelo FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

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

Luís Manuel Belmonte Azinheira, membro do secretariado da FETESE.
Luís Carvalho Rebelo, mandatário.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

Joaquim Martins, mandatário.

Pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

José Carlos Prates Calixto, mandatário.

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

Marcela Esteves Santos Monteiro, mandatária.

Pelo SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas:

Manuel Paulo Santos Costa, mandatário.

Pelo STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza Doméstica e Actividades Diversas:

António Joaquim Navalha Garcia, mandatário.

Pela FESTRU, em representação do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

António José Batista Penedo, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras e Materiais de Construção do Sul:

José Martinho Jesus Miguel, mandatário.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

António Joaquim Navalha Garcia, mandatário.

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:

António Joaquim Navalha Garcia, mandatário.

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

Hermínio das Neves Pinhão, mandatário.
Adérito Alexandre Gil, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário.
Anatónio Alves Madureira, mandatário.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:
Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:
Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:
Sofia Maria Tenório Ferreira Guimarães, mandatária.

Pela EPAL — Empresa Portuguesa das Águas Livres, S. A.:
Armindo Carlos Cortez de Azevedo, mandatário,
João Frederico Ludovice Lança Tamm, mandatário.

Declaração

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

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

Lisboa, 14 de Junho de 2004. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Declaração

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga a assinatura da revisão do texto final do AE/EPAL — 2004 em representação dos seguintes sindicatos:

SNAQ — Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos;
SE — Sindicato dos Economistas;
SENSIQ — Sindicato de Quadros;
Sindicato dos Contabilistas.

Lisboa, 2 de Outubro de 2004. — O Secretariado Nacional: (Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 14 de Fevereiro de 2005, a fl. 84 do livro n.º 10, com o n.º 40/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a FPAS — Feder. Portuguesa de Assoc. de Suinicultores e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2001:

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefe de equipa:

Encarregado.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Afilhador.
Apontador.
Criador.
Tratador de gado.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.2 — Produção:

Auxiliar.

A — Praticantes e aprendizes:

Ajudante.

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

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2004:

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefe de equipa:

Caixeiro-encarregado/chefe de secção.
Encarregado de matadouro.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Inspector de vendas.

5 — Profissionais qualificados:

5.2 — Comércio:

Caixeiro.
Caixeiro de praça.
Caixeiro-viajante.

5.3 — Produção:

Apontador.
Encarregado de expedição.
Encarregado de manutenção.
Fogueiro.
Mecânico de automóveis.
Oficial (trabalhadores electricistas).
Pedreiro.
Serralheiro civil.
Serralheiro mecânico.

5.4 — Outros:

Motorista (pesados ou ligeiros).

6 — Profissionais semiqualeficados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de motorista-distribuidor.
Caixeiro-ajudante.
Empregado de refeitório.
Telefonista.

6.2 — Produção:

Ajudante de fogueiro.
Ajudante de mecânico de automóveis.
Ajudante de serralheiro civil.
Ajudante de serralheiro mecânico.
Aproveitador de subprodutos.
Expedidor.
Manipulador.
Pendurador.
Pré-oficial (trabalhadores electricistas).

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Guarda.

7.2 — Produção:

Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas.
Servente de limpeza.
Servente de pedreiro.
Trabalhador da apanha.

A — Praticantes e aprendizes:

Praticante (trabalhadores de carnes).
Praticante de caixeiro.

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de batata frita, aperitivos e similares) — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2004:

1 — Quadros superiores:

Director de serviços/divisão.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de serviços/departamento.
Chefe de vendas.
Guarda-livros.
Tesoureiro.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefe de equipa:

Chefe de secção.
Encarregado de armazém.
Encarregado de laboratório.
Encarregado de manutenção.
Encarregado fabril.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Escriturário principal.
Inspector de vendas.
Secretário de direcção.

4.2 — Produção:

Analista.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa.
Dactilógrafo.
Escriturário.
Operador de máquinas de contabilidade.
Operador mecanográfico.

5.2 — Comércio:

Vendedor.

5.3 — Produção:

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte.
Foguetiro.
Oficial electricista.
Operador de estação elevatória — água e esgotos.
Operador de instalações de tratamento de água.
Pedreiro.
Serralheiro mecânico.

5.4 — Outros:

Fiel de armazém.
Motorista (pesados ou ligeiros).
Motorista vendedor-distribuidor.

6 — Profissionais semiqualeficados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de motorista.
Ajudante de motorista vendedor-distribuidor.
Auxiliar de armazém.
Cobrador.
Demonstrador/repositor.
Telefonista.

6.2 — Produção:

Ajudante de electricistas.
Ajudante de laboratório.
Embalador.
Escolhedor.
Operador de fritadeira.
Operador de máquinas de empacotar.

Operador de máquinas de pinhão e outros frutos secos.
Pré-oficial electricista.
Torrador de frutos secos.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):
7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo.
Guarda.
Paquete (*).
Porteiro.

7.2 — Produção:
Servente.

A — Praticantes e aprendizes:
Aprendiz.
Praticante.

Profissões integráveis em dois níveis (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa).

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

5 — Profissionais qualificados:
5.3 — Produção:

Chefe de equipa (electricista, metalúrgico, produção, vendas e outros).

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

4 — Profissionais altamente qualificados:
4.2 — Produção:

Ajudante de encarregado fabril.

(*) O paquete desempenha as mesmas tarefas do contínuo, e a idade do trabalhador não constitui um elemento de diferenciação do conceito de profissão. Deverá ter, pois, o mesmo nível de qualificação do contínuo.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Feder. Nacional dos Sind. da Educação — FNE — Alteração — Rectificação

Por terem sido publicados com inexactidões no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2004, os estatutos da associação sindical

mencionada em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação:

Assim, a p. 3435, no n.º 1 do artigo 15.º, onde se lê «é lícito de desvincular-se» deve ler-se «é livre de se desvincular».

A p. 3436, na alínea i) do n.º 1 do artigo 22.º, onde se lê «comissão de fiscalização, pela comissão de dis-

ciplina» deve ler-se «comissão disciplinar e fiscalizadora de contas».

A p. 3436, na alínea l) do n.º 1 do artigo 22.º, onde se lê «pelo conselho;» deve ler-se «pelo conselho geral;».

A p. 3436, no artigo 27.º, onde se lê «do conselho» deve ler-se «do conselho geral».

A p. 3437 e 3438, no artigo 33.º, onde se lê:

«2 — O presidente [...]

3 — As reuniões [...]

4 — O impedimento [...]

deve ler-se:

«2 — As reuniões [...]

3 — O impedimento [...]

A p. 3438, no artigo 35.º, onde se lê:

«3 — Os presidentes [...]

4 — O presidente [...]

§ único. [...]

deve ler-se:

«3 — Os presidentes [...]

§ único. [...]

A p. 3438, na alínea c) do n.º 1 do artigo 38.º, onde se lê «pelo secretariado executivo.» deve ler-se «pelo secretariado executivo, nos termos da alínea n) do artigo 36.º, que exercerão as funções de vogais.».

A p. 3440, no n.º 1 do artigo 51.º, onde se lê «elegerá [...] distintos.» deve ler-se «e da integração da FNE noutras associações sindicais ou de associação com elas.»

A p. 3440, nos n.ºs 2, 3 e § único do artigo 51.º, onde se lê:

«2 — A comissão [...]

3 — [...]

§ único. [...]

deve ler-se:

«2 — A destituição dos órgãos eleitos em congresso exige maioria qualificada de três quartos dos membros efectivos do conselho geral.»

A p. 3440, no artigo 52.º, onde se lê:

«Sempre [...] verificada.»

deve ler-se:

«1 — Na reunião em que o conselho geral deliberar a destituição do secretário-geral ou do secretariado executivo elegerá também, igualmente por voto directo e secreto, uma comissão de cinco membros pertencentes a sindicatos distintos.

2 — A comissão eleita tomará posse nos cinco dias seguintes, só então cessando funções o órgão destituído e administrará a FNE até que sejam eleitos novos órgãos nos termos estatutários, caso em que será convocado de imediato o congresso, que terá de realizar-se no prazo de 90 dias posteriores à destituição do secretariado executivo.

3 — A destituição da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas obriga à eleição de nova comissão disciplinar e fiscalizadora de contas. § único. A eleição do novo secretariado executivo implica a eleição de todos os restantes órgãos.»

A p. 3440, no artigo 53.º, onde se lê «no n.º 30» deve ler-se «no artigo 30.º».

A p. 3440, no artigo 54.º, onde se lê «Na primeira [...] congresso.» deve ler-se «Sobre os casos omissos nos presentes estatutos e as dúvidas que surjam na sua interpretação pronunciar-se-á o conselho geral.»

SINTABA/AÇORES — Sind. dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores.

CAPÍTULO I

Da identificação sindical

Artigo 1.º

Natureza, âmbito e sede

1 — O Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores é a organização sindical constituída por todos os trabalhadores que nela se filiem voluntariamente, exerçam as suas funções no sector agro-alimentar, hotelaria e serviços a eles ligados e estejam sujeitos ao regime do direito público ou privado.

2 — O Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores abrange todas as ilhas do arquipélago dos Açores, tem a sua sede em Ponta Delgada, podendo criar delegações regionais e secções onde as condições do meio o aconselhem.

Artigo 2.º

Sigla e símbolos

O Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores adoptou a sigla SINTABA/AÇORES e tem como símbolo meia roda dentada, uma espiga de trigo, um cálice e a figura estilizada de um trabalhador circundado por um círculo com a designação do Sindicato.

Artigo 3.º

Bandeira e hino

1 — A bandeira do Sindicato é formada por um rectângulo encarnado tendo ao centro o símbolo do Sindicato. No canto superior direito figuram os símbolos e sigla da UGT.

2 — O hino do Sindicato é o que foi adoptado pela União Geral dos Trabalhadores.

CAPÍTULO II

Artigo 4.º

Autonomia

O Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores é uma organização autónoma, independente do patronato, do

Estado, das confissões religiosas, dos partidos políticos ou de quaisquer outras associações de natureza política.

Artigo 5.º

Sindicalismo democrático

O Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários na participação activa dos associados em todos os aspectos da actividade sindical.

Artigo 6.º

Direito de tendência

1 — É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos pelos presentes estatutos.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, poderão os associados constituir-se formalmente em tendências cujo reconhecimento e regulamentação serão aprovados em congresso.

Artigo 7.º

Filiação na UGT

O Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores é filiado na União Geral dos Trabalhadores, adoptando como própria a declaração de princípios desta, reconhecendo nela a organização sindical coordenadora de todos os sindicatos e trabalhadores que defendem, lutam e se reclamam do sindicalismo democrático.

Artigo 8.º

Solidariedade sindical

1 — O Sindicato lutará ao lado de todas as organizações sindicais, democráticas, nacionais ou estrangeiras, pela emancipação dos trabalhadores através de um movimento sindical forte, livre e independente.

2 — Para o efeito, o Sindicato poderá associar-se livremente com outros.

3 — Para a realização dos seus fins sociais e estatutários poderá igualmente o Sindicato estabelecer relações e filiar-se em organizações sindicais democráticas.

Artigo 9.º

Fins

O Sindicato tem por fins:

- a) Fortalecer, pela sua acção, o movimento sindical democrático;
- b) Defender os interesses e os direitos dos associados na perspectiva da consolidação da democracia política e económica;
- c) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus associados em quaisquer processos de natureza disciplinar ou judicial;
- d) Apoiar e enquadrar pela forma considerada mais adequada e correcta as reivindicações dos

associados e definir as formas de luta aconselhadas para cada caso;

- e) Organizar os meios técnicos e humanos para assistir aos seus associados, nomeadamente instituindo um fundo de greve e fundos de solidariedade;
- f) Defender e promover formas cooperativas de produção, distribuição e consumo para benefício dos seus associados;
- g) Defender e lutar por um conceito social de empresa visando a integração dos associados e a estabilidade das relações de trabalho;
- h) Defender e concretizar a contratação colectiva como processo contínuo de participação económica, segundo os princípios da boa fé negocial e do respeito mútuo;
- i) Defender as condições de vida dos associados visando a melhoria da qualidade de vida e pleno emprego;
- j) Promover o desaparecimento progressivo e realista das desigualdades salariais injustas por motivos de sexo, religião ou exercício sócio-profissional existente entre os seus associados;
- k) Defender e promover a formação profissional dos jovens, bem como a formação permanente e reconversão ou reciclagem profissional temporária e planificada, de molde a obstar do desemprego tecnológico;
- l) Assegurar os direitos da terceira idade e das suas condições de vida no que respeita aos sócios aposentados;
- m) Assegurar a protecção à infância e à mãe trabalhadora;
- n) Promover a formação intelectual e político-sindical dos seus associados, contribuindo para a sua maior consciencialização e realização humana;
- o) Participar na elaboração das leis do trabalho e nos organismos de gestão participada pelos trabalhadores, nos termos estabelecidos por lei, e exigir dos poderes públicos o cumprimento de todas as normas ou adopção de todas as medidas que lhe digam respeito;
- p) Participar no controlo da execução dos planos económico-sociais.

CAPÍTULO III

Dos associados

Artigo 10.º

Qualidade de sócio

1 — Podem inscrever-se como sócios do Sindicato todos os trabalhadores incluídos no âmbito pessoal e geográfico definidos no artigo 1.º

2 — Mantêm a qualidade de sócios os trabalhadores que deixem a sua actividade mas não passem a exercer outra não representada pelo SINTABA/AÇORES.

Artigo 11.º

Pedido de inscrição

1 — O pedido de inscrição é dirigido ao secretariado executivo do Sindicato, em modelo próprio fornecido

para o efeito e será acompanhado dos documentos comprovativos da situação sócio-profissional do trabalhador.

2 — O impresso de inscrição deverá constituir um questionário que permita a identificação completa do trabalhador, bem como a idade, residência, local de trabalho, categoria profissional exercida e a recolha de todos os dados respeitantes à sua situação familiar, económica e social.

Artigo 12.º

Consequência da inscrição

1 — O pedido de inscrição implica para o trabalhador a aceitação expressa dos princípios do sindicalismo democrático e da declaração de princípios e estatutos do Sindicato.

2 — Feita a inscrição, o trabalhador inscrito assume de pleno a qualidade de associado, com todos os direitos e deveres.

Artigo 13.º

Recusa de inscrição

1 — O secretariado executivo poderá recusar o pedido de inscrição ou determinar o cancelamento de outra já efectuada se não for acompanhada da documentação exigida e tiver fundadas razões sobre a falsidade dos elementos prestados ou sobre a não conformidade do trabalhador aos princípios democráticos do Sindicato.

2 — Em caso de recusa ou cancelamento da inscrição, o secretariado executivo informará o trabalhador de quais os motivos, podendo este recorrer de tal decisão para o conselho geral.

Artigo 14.º

Unicidade da inscrição

Nenhum trabalhador pode estar, sob pena de cancelamento ou recusa da sua inscrição, filiado em qualquer outro sindicato.

Artigo 15.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Eleger e ser eleito para os órgãos do Sindicato, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral;
- b) Participar livremente em todas as actividades do Sindicato segundo os princípios e normas destes estatutos;
- c) Beneficiar de todos os serviços organizados pelo Sindicato na defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e culturais;
- d) Beneficiar do fundo de greve nos termos definidos pelo conselho geral;
- e) Beneficiar da protecção sindical e, nomeadamente, dos fundos de solidariedade nos termos estabelecidos pelo conselho geral;
- f) Ser informado regularmente de toda a actividade do Sindicato;
- g) Recorrer para o conselho geral das decisões dos órgãos directivos que contrariem os presentes estatutos ou lesem algum dos seus direitos.

Artigo 16.º

Deveres dos associados

1 — São deveres dos associados:

- a) Cumprir os estatutos e os regulamentos do Sindicato;
- b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos do Sindicato quando tomadas nos termos destes estatutos;
- c) Participar nas actividades sindicais e desempenhar com zelo os cargos para que seja eleito;
- d) Manter-se informado das actividades do Sindicato;
- e) Divulgar e fortalecer, pela sua acção junto dos demais associados, os princípios do sindicalismo democrático;
- f) Pagar mensalmente a quota ao Sindicato;
- g) Comunicar pontualmente ao Sindicato todas as alterações ocorridas na sua situação pessoal ou sócio-profissional.

2 — Os associados a que se refere o n.º 2 do artigo 10.º ficam isentos do pagamento de quotas, salvo se passarem a exercer actividade remunerada abrangida pelo âmbito estatutário do SINTABA/AÇORES, caso em que, por essa actividade, pagarão a quota segundo o regime geral.

Artigo 17.º

Perda da qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associados os sócios que:

- a) Comuniquem ao secretariado executivo, com a antecedência de 60 dias e por escrito a vontade de se desvincular do Sindicato;
- b) Deixem de pagar a quota por período superior a dois meses, salvo se por motivo justificado e aceite pelo secretariado executivo;
- c) Tenham sido punidos com a pena de expulsão.

2 — No caso da alínea b) do número anterior, a perda de qualidade de associado opera-se pela notificação que para o efeito o secretariado executivo deve fazer ao associado.

Artigo 18.º

Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para admissão, salvo no caso de expulsão em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pela maioria do conselho geral, sob proposta do secretariado executivo e ouvido o conselho de disciplina.

CAPÍTULO IV

Da organização sindical

Artigo 19.º

Enumeração dos órgãos

1 — São órgãos do Sindicato:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;
- c) O secretariado executivo;
- d) O conselho fiscalizador de contas;
- e) O conselho de disciplina.

2 — Com vista ao preenchimento dos seus fins e à realização do seu âmbito pessoal e geográfico, poderão constituir-se outros órgãos sindicais, cuja composição e atribuição são da competência do congresso.

SECÇÃO I

Do congresso

Artigo 20.º

Composição do congresso

1 — O congresso é o órgão máximo do Sindicato.

2 — O congresso é constituído por:

- a) Os delegados eleitos por sufrágio universal, directo e secreto;
- b) Os membros do conselho geral;
- c) Os membros do secretariado executivo;
- d) Os membros do conselho fiscalizador de contas;
- e) Os membros do conselho de disciplina;
- f) Os delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das delegações regionais, num máximo de dois delegados por cada.

3 — O conselho geral fixará, nos termos previstos no regulamento eleitoral, o número de delegados ao congresso.

Artigo 21.º

Competência do congresso

São da competência exclusiva do congresso as seguintes matérias:

- a) Aprovação do programa de acção e definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical;
- b) Eleição do conselho geral, do secretariado executivo, do conselho de disciplina e do conselho fiscalizador de contas;
- c) Destituição dos órgãos estatutários e eleição dos órgãos destituídos, nos termos previstos por estes estatutos;
- d) Revisão dos estatutos;
- e) Aprovação do regulamento eleitoral e do regimento do congresso e ratificação de todos os regulamentos internos elaborados pelos outros órgãos estatutários;
- f) Aprovação do regulamento de tendências e o seu reconhecimento no interior do Sindicato;
- g) Fixação ou alteração das quotas sindicais;
- h) Extinção ou dissolução do Sindicato e a liquidação dos seus bens patrimoniais;
- i) Deliberar sobre a associação do Sindicato com outras organizações sindicais e a sua filiação em organizações sindicais nacionais ou internacionais.

Artigo 22.º

Modo de eleição dos delegados

Os delegados ao congresso a que se refere a alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º são eleitos de entre listas nominativas concorrentes, por sufrágio universal directo e secreto, obtendo-se o resultado pelo método de representação proporcional de Hondt.

Artigo 23.º

Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos e extraordinariamente quando convocado nos termos e pela forma dos presentes estatutos.

2 — O congresso realizar-se-á no prazo máximo de 10 dias após a eleição dos seus delegados.

Artigo 24.º

Convocação do congresso

1 — O congresso ordinário reúne a convocação do conselho geral.

2 — O congresso reunirá extraordinariamente quando convocado pelo conselho geral, pelo secretariado executivo ou conjuntamente por estes dois órgãos e, ainda, por um terço dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

3 — A convocatória do congresso deverá ser amplamente divulgada nos locais de trabalho e, pelo menos, em dois jornais diários de circulação no âmbito geográfico do SINTABA/AÇORES e conter a ordem de trabalhos bem como os dias, as horas e o local do seu funcionamento.

4 — O congresso será convocado com a antecedência mínima de 60 dias ou de 15, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

5 — O congresso extraordinário deverá ser convocado com os requisitos de publicidade previstos no n.º 3 deste artigo.

Artigo 25.º

Ordem de trabalhos

1 — Compete ao conselho geral, ouvido o secretariado, fixar a ordem de trabalhos.

2 — Até cinco dias antes da realização do congresso, o secretariado executivo remeterá a todos os delegados síntese de todos os documentos recebidos e outros da sua iniciativa, incluindo a competente ordem de trabalhos.

Artigo 26.º

Funcionamento do congresso

1 — No início da primeira sessão, o congresso elegerá, de entre os delegados presentes por voto directo e secreto, uma comissão de verificação de poderes para confirmação dos membros e dos delegados eleitos, constituída por um presidente, um secretário e um vogal.

2 — Do mesmo modo será eleita, nos termos dos presentes estatutos, a mesa do congresso.

3 — Até se encontrar constituída a mesa do congresso, a presidência desta e o exercício das atribuições a que se referem os números anteriores serão cometidos ao presidente do SINTABA/AÇORES e restantes membros da mesa do conselho geral.

4 — O congresso funcionará continuamente até se achar esgotada a ordem de trabalhos, após o que será encerrado.

5 — Se no termo da data prefixada não se encontrar esgotada a ordem de trabalhos, poderá o congresso deliberar, a requerimento de, pelo menos, um quinto dos delegados presentes, a continuação do mesmo, devendo o reinício efectuar-se em data que não poderá ser inferior a 10 nem superior a 30 dias após a sua suspensão.

6 — Os mandatos dos delegados mantêm-se de direito até ao congresso ordinário seguinte àquele para que foram eleitos.

Artigo 27.º

Quórum

1 — O congresso só poderá iniciar-se e deliberar validamente desde que esteja presente metade e mais um dos seus membros.

2 — A presença dos delegados às reuniões plenárias será verificada por iniciativa da mesa do congresso ou de qualquer dos delegados, se justificadamente for suscitada a dúvida de falta de quórum.

Artigo 28.º

Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é composta por um presidente, um vice-presidente, um 1.º, um 2.º e um 3.º secretários.

2 — A mesa é eleita por sufrágio de lista completa e nominativa mediante escrutínio secreto.

Artigo 29.º

Competência da mesa

Compete à mesa do congresso:

- a) Assegurar o bom funcionamento do congresso;
- b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia e o regimento do congresso;
- c) Elaborar as actas do congresso respeitantes às intervenções e deliberações produzidas;
- d) Organizar e nomear as comissões que achar necessárias ao bom funcionamento dos trabalhos.

Artigo 30.º

Competência do presidente da mesa

1 — Compete especialmente ao presidente da mesa do congresso:

- a) Representar o congresso;
- b) Presidir às sessões do congresso, dirigir os respectivos trabalhos e declarar o seu encerramento;
- c) Admitir ou rejeitar qualquer documento, sem prejuízo do direito de recurso para o plenário, em caso de rejeição;
- d) Assinar os documentos em nome do congresso;
- e) Vigiar pelo cumprimento do regimento e das resoluções do congresso.

2 — O presidente será coadjuvado ou substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo vice-presidente e, na falta ou impedimento deste, por um delegado eleito para esse fim.

Artigo 31.º

Competência dos secretários da mesa

1 — Compete aos secretários de acordo com a distribuição de funções feita pelo presidente:

- a) Ordenar as matérias a submeter à votação e registar as votações;
- b) Organizar as inscrições dos delegados que pretendam usar da palavra;
- c) Elaborar o expediente relativo às sessões do congresso e assiná-lo juntamente com o presidente;
- d) Fazer as leituras indispensáveis durante as sessões;
- e) Promover a publicação de um boletim informativo do congresso e o seu envio aos associados;
- f) Coadjuvar, em geral, o presidente em tudo o que for necessário ao bom andamento dos trabalhos.

2 — A competência prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo anterior poderá ser exercida pelo 1.º secretário, por delegação do presidente.

Artigo 32.º

Eleição dos órgãos estatutários

1 — A eleição dos órgãos estatutários realizar-se-á na última sessão do congresso, nos moldes e pela forma prevista no estatuto e no regimento do congresso.

2 — Nos termos do número anterior, qualquer associado com capacidade eleitoral, ainda que não seja membro do congresso, pode ser eleito para algum dos órgãos estatutários.

Artigo 33.º

Propositura de listas

Só poderão candidatar-se aos diversos órgãos estatutários as listas que hajam sido propostas pelo secretariado cessante, por um mínimo de um terço dos delegados presentes ou por alguma das tendências organizadas e reconhecidas no interior do Sindicato.

Artigo 34.º

Regimento do congresso

A disciplina e o funcionamento do congresso são regulados por regimento próprio.

SECÇÃO II

Do conselho geral

Artigo 35.º

Composição do conselho geral

1 — O conselho geral é o órgão detentor da soberania sindical entre congressos e é composto por 15 membros.

2 — O número de membros do conselho geral não será nunca inferior ao dobro do estabelecido para o secretariado executivo.

Artigo 36.º

Competência do conselho geral

Compete ao conselho geral:

- a) Convocar o congresso nos termos e pela forma prevista no estatuto;
- b) Fixar a ordem de trabalhos para o congresso, depois de ouvido o secretariado executivo;
- c) Aprovar o orçamento anual e o relatório e contas do exercício;
- d) Autorizar a realização de despesas não previstas estatutariamente ou no orçamento anual;
- e) Eleger os delegados ao congresso da UGT;
- f) Eleger os representantes do Sindicato para o conselho geral da UGT ou para organizações em que o SINTABA/AÇORES deva estar representado;
- g) Decidir os recursos interpostos de quaisquer decisões dos órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre os órgãos do Sindicato, ouvindo o conselho de disciplina;
- h) Determinar, sob proposta do conselho de disciplina, a expulsão de algum associado, bem como, nos termos do artigo 18.º, readmitir qualquer associado que haja sido punido com a pena de expulsão;
- i) Declarar ou fazer cessar a greve com uma duração superior a cinco dias;
- j) Instituir sob proposta do secretariado executivo um fundo de greve e fundos de solidariedade e regulamentar as condições da sua utilização;
- k) Nomear os órgãos de gestão administrativa do Sindicato no caso de demissão dos órgãos eleitos, até à realização de novas eleições;
- l) Emitir parecer sobre a criação ou adesão a organizações de carácter social, cultural ou cooperativo ou quaisquer outros de interesse para os associados;
- m) Fazer cumprir e interpretar a estratégia político-sindical definida pelo congresso;
- n) Deliberar a compra e venda de imóveis, empréstimos de valor elevado, como tal considerado pelo conselho geral, bem como a oneração do património imóvel do Sindicato;
- o) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não sejam da exclusiva competência do congresso, salvo por delegação deste.

Artigo 37.º

Modo de eleição do conselho geral

O conselho geral é eleito pelo congresso, de entre listas nominativas concorrentes, obtendo-se o resultado pelo método de representação proporcional de Hondt.

Artigo 38.º

Presidente do Sindicato

1 — É considerado presidente do Sindicato o candidato que figura em primeiro lugar na lista mais votada para o conselho geral.

2 — É considerado vice-presidente do Sindicato o candidato que, segundo o método de Hondt, for eleito em 2.º lugar para o conselho geral.

Artigo 39.º

Reunião do conselho geral

1 — O conselho geral reúne uma vez por semestre, a convocação do seu presidente.

2 — O conselho geral reunirá extraordinariamente a requerimento do secretariado executivo, de um terço dos seus membros ou de 10 % dos associados.

3 — A convocação do conselho geral é feita nominalmente e por escrito, com a menção da ordem de trabalhos, dia, hora e local do seu funcionamento.

4 — O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de 20 dias ou de 8 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária, sem prejuízo de prazos especiais referidos no regulamento do conselho geral.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivos de justificada urgência, poderá o conselho geral ser convocado telegraficamente com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Artigo 40.º

Constituição da mesa do conselho geral

1 — A mesa do conselho geral é constituída pelo presidente, pelo vice-presidente e por um secretário eleito pelo conselho geral na sua primeira reunião.

2 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

3 — O secretário desempenhará as funções que lhe forem atribuídas pelo presidente no exercício das suas competências.

Artigo 41.º

Quórum

1 — O conselho geral só poderá reunir-se e deliberar validamente se estiver presente à hora marcada pelo menos metade e mais um dos seus membros.

2 — Se à hora marcada não se verificar o quórum referido no número anterior, o conselho geral reunir-se-á meia hora depois, com qualquer número de presenças.

Artigo 42.º

Competência do presidente do conselho geral

Compete em especial ao presidente do conselho geral como presidente do Sindicato:

- a) Convocar e presidir às reuniões do conselho geral, declarar a sua abertura e encerramento e dirigir os respectivos trabalhos;
- b) Representar o Sindicato em todos os actos de maior dignidade para que seja solicitado pelo secretariado executivo;

- c) Tomar assento, com direito a voto, nas reuniões do secretariado executivo;
- d) Superintender a todos os incidentes do processo eleitoral nos termos do respectivo regulamento;
- e) Convocar o congresso e proceder à sua abertura nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral.

SECÇÃO III

Do secretariado executivo

Artigo 43.º

Composição do secretariado executivo

O secretariado executivo é o órgão de gestão do Sindicato e é composto por sete membros.

Artigo 44.º

Competência do secretariado executivo

Compete ao secretariado executivo exercer a gestão do Sindicato e designadamente:

- a) Dirigir e coordenar toda a actividade sindical em conformidade com a estratégia político-sindical definida pelo congresso e com as deliberações do conselho geral;
- b) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos no estatuto;
- c) Desenvolver e concretizar a negociação das convenções colectivas de trabalho, ouvidas as comissões profissionais e interprofissionais;
- d) Designar os delegados ao congresso da UGT;
- e) Promover e organizar em cada local de trabalho a eleição dos delegados sindicais, nos termos da lei;
- f) Regulamentar e propor à aprovação do conselho geral o estatuto do delegado sindical;
- g) Ouvir e informar os delegados sindicais sobre todos os aspectos da actividade sindical, coordenando a acção deles na execução local da política do Sindicato;
- h) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- i) Admitir, recusar ou cancelar as inscrições dos associados nos termos do estatuto;
- j) Elaborar e apresentar, até 31 de Março, ao conselho geral o relatório e contas do exercício do ano anterior até 31 de Dezembro e o orçamento para o ano seguinte;
- k) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos do Sindicato;
- l) Elaborar e manter actualizado um inventário dos haveres do Sindicato;
- m) Elaborar a ordem de trabalhos do congresso e propô-la ao conselho geral para aprovação;
- n) Propor à aprovação do congresso o programa de acção e a definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical;
- o) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços;
- p) Criar comissões ou outras organizações de apoio que considere necessárias ao desempenho das suas atribuições;
- q) Participar sem direito a voto nas reuniões do conselho geral;

- r) Criar organizações, instituições ou publicações de carácter social, cultural ou cooperativo ou quaisquer outras de interesse para os associados, ou aderir a outras já existentes, sob o parecer do conselho geral;
- s) Propor ao conselho geral a instituição e regulamento das respectivas condições de utilização de um fundo de greve e de um fundo de solidariedade;
- t) Declarar e fazer cessar a greve com a duração igual ou inferior a cinco dias;
- u) Elaborar propostas de alteração ao estatuto, apresentando-as previamente ao conselho geral para apreciação, e submetê-las ao congresso para aprovação;
- v) Adquirir bens móveis e serviços de valor não superior a três vezes o salário mínimo nacional mais elevado;
- w) Deliberar, em geral, sobre todos os aspectos da actividade sindical, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, que visem garantir os interesses e direitos dos associados.

Artigo 45.º

Modo de eleição do secretariado executivo

O secretariado executivo é eleito pelo congresso, por voto secreto, de entre as listas nominativas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver maior número de votos.

Artigo 46.º

Secretário-geral

É considerado eleito secretário-geral do Sindicato o candidato que figura em primeiro lugar na lista mais votada para o secretariado executivo.

Artigo 47.º

Reunião do secretariado executivo

1 — O secretariado executivo reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente quinzenalmente.

2 — As deliberações do secretariado executivo são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o secretário-geral voto de qualidade.

Artigo 48.º

Quórum

O secretariado executivo só pode reunir e deliberar validamente estando presente metade e mais um dos seus membros.

Artigo 49.º

Responsabilidade dos membros do secretariado executivo

1 — Os membros do secretariado executivo respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido, salvo os que expressa e oportunamente se manifestaram em oposição.

2 — A assinatura de dois membros do secretariado executivo é suficiente para obrigar o Sindicato.

Artigo 50.º

Constituição de mandatários

1 — O secretariado executivo poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, ouvindo o conselho geral, devendo fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

2 — Não carece de audição do conselho geral a constituição de mandatários para procurar em juízo em representação dos direitos individuais ou colectivos dos associados.

Artigo 51.º

Livro de actas

O secretariado executivo organizará um livro de actas, devendo lavrar acta de cada reunião efectuada.

Artigo 52.º

Competência do secretário-geral

Compete, nomeadamente, ao secretário-geral:

- Convocar e presidir às reuniões do secretariado executivo e organizar e atribuir os pelouros pelos seus diversos membros;
- Definir a execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho geral;
- Representar o Sindicato em todos os actos e nas organizações internacionais e designar quem, na sua ausência ou impedimento, o deva substituir;
- Coordenar a acção dos delegados sindicais;
- Requerer, em nome do secretariado executivo, a convocação do congresso nos termos do n.º 2 do artigo 24.º dos estatutos.

SECÇÃO IV

Do conselho de disciplina

Artigo 53.º

Composição do conselho de disciplina

O conselho de disciplina é o órgão de jurisdição disciplinar e de conflitos do Sindicato e é composto por três membros.

Artigo 54.º

Competência do conselho de disciplina

Compete ao conselho de disciplina:

- Instaurar todos os processos disciplinares;
- Inquirir, a pedido do conselho geral, os processos relativos a conflitos surgidos entre os órgãos estatutários e propor à deliberação daquele as medidas que considere adequadas;
- Aplicar as penas disciplinares previstas nas alíneas a), b) e c) do artigo 81.º;
- Propor ao conselho geral a aplicação da pena de expulsão de qualquer associado;
- Pronunciar-se sobre todas as matérias de disciplina interna que respeitem às relações entre os associados e os órgãos estatutários.

Artigo 55.º

Modo de eleição do conselho de disciplina

O conselho de disciplina é eleito pelo congresso de entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto, considerando-se eleita a lista que obtiver maior número de votos.

Artigo 56.º

Reunião do conselho de disciplina

1 — Na sua primeira reunião o conselho de disciplina elegerá de entre os seus membros um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — O conselho de disciplina reúne ordinariamente uma vez por trimestre e extraordinariamente sempre que solicitado por qualquer órgão estatutário para alguma questão da sua competência.

Artigo 57.º

Relatório

O conselho de disciplina elaborará anualmente um relatório da sua actividade, apresentando-o à reunião do conselho geral que aprovar o relatório e contas do secretariado executivo.

SECÇÃO V

Do conselho fiscalizador de contas

Artigo 58.º

Composição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas é o órgão que fiscaliza as contas do Sindicato e é composto por três membros.

Artigo 59.º

Competência do conselho fiscalizador de contas

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

- Examinar regularmente a contabilidade do Sindicato;
- Examinar as contas relativas à campanha eleitoral, submetendo o respectivo parecer à deliberação do conselho geral;
- Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade do Sindicato, submetendo-o à deliberação do conselho geral;
- Dar parecer sobre o relatório e contas anual apresentado pelo secretariado executivo, até 15 dias antes da reunião do conselho geral que o apreciar;
- Pedir e examinar, sempre que entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua actividade.

Artigo 60.º

Modo de eleição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo congresso de entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto, considerando-se eleita a lista que obtiver maior número de votos.

Artigo 61.º

Reunião do conselho fiscalizador de contas

1 — Na sua primeira reunião o conselho fiscalizador de contas elegerá de entre os seus membros um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — O conselho fiscalizador de contas reúne ordinariamente para o desempenho das atribuições previstas no artigo 59.º e extraordinariamente a pedido do conselho geral ou do secretariado executivo.

Artigo 62.º

Suportes

O conselho fiscalizador de contas manterá em *dossier* próprio os suportes necessários a uma correcta e clara apreciação da situação contabilística do Sindicato.

SECÇÃO VI

Das comissões profissionais e interprofissionais

Artigo 63.º

Número e composição das comissões

1 — Poderão ser criadas tantas comissões profissionais e interprofissionais quantas as necessárias para um completo enquadramento sócio-profissional e geográfico dos associados.

2 — Compete ao secretariado executivo definir o número das comissões.

3 — Cada comissão profissional ou interprofissional é composta por três elementos.

Artigo 64.º

Competência das comissões

As comissões profissionais e interprofissionais têm competência meramente consultiva, sendo obrigatoriamente consultadas sobre as matérias que respeitem a condições colectivas de trabalho emergentes das convenções colectivas aplicáveis e sobre a negociação de qualquer proposta de convenção colectiva.

Artigo 65.º

Modo de eleição das comissões

As comissões profissionais e interprofissionais são eleitas pelos associados do Sindicato com capacidade eleitoral, em cada local de trabalho, por sufrágio universal, directo e secreto, de entre listas nominativas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver maior número de votos.

Artigo 66.º

Reunião das comissões

1 — Na sua primeira reunião cada comissão elegerá um secretário-coordenador.

2 — As comissões profissionais e interprofissionais reunirão sempre que necessário e, ainda, quando convocadas pelo conselho geral ou pelo secretariado executivo.

SECÇÃO VII

Disposições comuns

Artigo 67.º

Capacidade eleitoral activa

Qualquer trabalhador associado com capacidade eleitoral, ainda que não seja membro do congresso, pode por este ser eleito para algum dos órgãos estatutários.

Artigo 68.º

Incompatibilidades

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, é incompatível o exercício simultâneo de cargos em mais de um órgão do Sindicato.

2 — Os membros do congresso podem exercer cargos em outro órgão do Sindicato.

Artigo 69.º

Reeleição

Qualquer associado pode ser reeleito para o mesmo cargo em mandatos sucessivos.

Artigo 70.º

Suplentes

Cada lista proposta à eleição para qualquer dos órgãos estatutários conterá um número de candidatos suplentes que seja, pelo menos, metade do número de mandatos atribuídos.

Artigo 71.º

Duração do mandato

A duração do mandato será de quatro anos.

Artigo 72.º

Reserva de competências

São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo delegação ou ratificação por este.

CAPÍTULO V

Dos delegados sindicais

Artigo 73.º

Eleições dos delegados sindicais

1 — O secretariado executivo promoverá e organizará em cada local de trabalho a eleição dos delegados sindicais, em conformidade com o estabelecido na lei.

2 — Os delegados sindicais são eleitos pelos associados do Sindicato com capacidade eleitoral, em cada local de trabalho, por sufrágio universal, directo e secreto, de entre listas nominativas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver maior número de votos.

Artigo 74.º

Direitos e obrigações dos delegados sindicais

1 — O secretariado executivo assegurará os meios indispensáveis à protecção legal dos delegados sindicais no exercício da actividade sindical.

2 — Os delegados sindicais representam os trabalhadores associados perante os órgãos estatutários do Sindicato e devem traduzir fielmente junto daqueles todas as directivas destes emanadas.

3 — Os delegados sindicais devem assumir a garantia dos valores do sindicalismo democrático e pautar a sua acção pelo estatuto do delegado sindical.

Artigo 75.º

Comunicação à entidade empregadora

O Sindicato comunicará à entidade empregadora a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada, de que será afixada cópia no local apropriado, devendo observar o mesmo procedimento em caso de substituição ou cessão de funções.

Artigo 76.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos delegados sindicais não poderá ser superior a quatro anos, podendo ser revogado em qualquer altura pelos trabalhadores associados que os elegeram mediante nova eleição.

CAPÍTULO VI

Do regime patrimonial

Artigo 77.º

Princípios gerais

1 — O Sindicato possuirá contabilidade própria, devendo para isso o secretariado executivo criar os suportes adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2 — Qualquer trabalhador associado tem o direito de requerer ao secretariado executivo os esclarecimentos respeitantes à contabilidade.

3 — O orçamento anual e o relatório e contas do exercício findo, logo que aprovados pelo conselho geral, deverão ser divulgados pelo secretariado entre os associados e afixados para consulta em local próprio do Sindicato.

4 — Sem prejuízo dos actos normais de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer a entidade estranha ao Sindicato uma peritagem às contas.

Artigo 78.º

Receitas

1 — Constituem receitas do Sindicato:

- a) As quotizações dos associados;
- b) As contribuições extraordinárias;
- c) Os subsídios ou doações extraordinárias.

2 — Serão, no entanto, recusados quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia ao Sindicato, sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-lo ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

Artigo 79.º

Quotizações

A quotização de cada associado será de 1 % da sua remuneração ilíquida mensal, incluindo os subsídios de férias e de Natal, e deverão ser enviadas ao Sindicato até ao dia 10 de cada mês ou, no caso dos subsídios, até 10 dias após o seu recebimento.

Artigo 80.º

Aplicação das receitas

1 — As receitas serão obrigatoriamente aplicadas na delegação dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato.

2 — São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por algum dos órgãos estatutários ou seus membros que afectem os fundos sindicais ou os bens patrimoniais do Sindicato a fins estranhos aos das suas atribuições.

CAPÍTULO VII

Do regime disciplinar

Artigo 81.º

Medidas disciplinares

1 — Sem prejuízo de procedimento judicial que cada caso eventualmente determine, aos sócios do SINTABA/AÇORES que violarem deveres legais ou estatutários poderão ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão registada;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão até 180 dias;
- d) Expulsão.

2 — As sanções disciplinares graduam-se em função de maior ou menor gravidade da infracção e culpabilidade do infractor.

Artigo 82.º

Competência disciplinar

1 — O poder disciplinar será exercido pelo conselho de disciplina nos termos dos presentes estatutos.

2 — O conselho de disciplina dará imediato conhecimento ao secretariado executivo das penas aplicadas.

3 — O conselho de disciplina proporá ao conselho geral a pena de expulsão em relatório fundamentado.

4 — Das sanções aplicadas tem o sócio direito de recurso para o conselho geral, ou, em caso de expulsão, para o congresso.

Artigo 83.º

Processo disciplinar

1 — Sob pena de nulidade, nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem que seja instaurado o respectivo processo disciplinar e sejam concedidos ao arguido os meios de defesa consentidos em direito.

2 — O processo disciplinar inicia-se a partir do despacho que o determine.

3 — Sendo necessário apurar factos ou havendo dúvidas quanto à autoria de factos disciplinares puníveis, pode a entidade com competência disciplinar determinar a abertura de um inquérito preliminar a ultimar-se no prazo máximo de 30 dias.

4 — No termo da fase preliminar o processo poderá ser arquivado ou aberto.

5 — Os factos imputados ao arguido devem ser notificados através de uma nota de culpa.

6 — A nota de culpa conterá a descrição dos factos que são imputados, sempre que possível com a indicação do tempo e lugar, terminando com especificação das disposições estatutárias que foram violadas.

7 — A nota de culpa será sempre reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo este entregue ao sócio que dele dará recibo no original, ou, em impossibilidade de tal prática, será remetida por carta registada e sob aviso de recepção.

8 — O arguido formulará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias a contar da entrega da nota de culpa ou da data da recepção da carta, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade, e que não sejam manifestamente inadequadas ou dilatórias, e apresentar as testemunhas que entender, no máximo 10.

9 — O instrutor não é obrigado a ouvir mais de três pessoas por cada facto alegado pelo arguido.

10 — A decisão será, em princípio, tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa, podendo esse prazo ser excepcionalmente prorrogado até ao limite de mais 30 dias se o conselho de disciplina o entender necessário.

11 — Nenhuma sanção poderá ser executada sem que o sócio seja notificado da decisão tomada e dos fundamentos que a determinaram, por carta registada e sob aviso de recepção.

Artigo 84.º

Recurso

1 — O recurso das sanções disciplinares deve ser interposto, por quem tenha legitimidade para o fazer, no prazo de 15 dias após o conhecimento da sanção aplicada por carta registada sob aviso de recepção, devidamente fundamentada e a expedir, conforme os casos, para o presidente do conselho geral ou para o presidente do congresso.

2 — O recurso implica a suspensão da aplicação da pena e o órgão do SINTABA/AÇORES que deliberar sobre os fundamentos e pretensão do recorrente deverá fazê-lo na sua primeira reunião que se realizar após a apresentação do recurso.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o sócio que tenha sido punido com a pena de expulsão e que dela recorra não poderá, até decisão final, eleger ou ser eleito.

Artigo 85.º

Prescrição

1 — O direito de instaurar procedimento disciplinar prescreve passados três anos sobre a data em que a falta houver sido cometida.

2 — O direito de instaurar procedimento disciplinar prescreverá igualmente se, conhecida a falta pelo Sindicato, não for instaurado o competente procedimento no prazo de 90 dias.

3 — Se o facto qualificado de infracção disciplinar for também considerado infracção penal e os prazos de prescrição do procedimento penal forem superiores a três anos, aplicar-se-ão ao procedimento disciplinar os prazos estabelecidos na lei penal.

CAPÍTULO VIII

Das disposições finais

Artigo 86.º

Delegações regionais e secções locais

1 — A criação de delegações regionais e secções locais do Sindicato é da competência do conselho geral, sob proposta do secretariado executivo.

2 — A deliberação que instituir delegações regionais e secções locais definirá o respectivo âmbito geográfico de actuação.

3 — Cada delegação regional e cada secção local elegerá um secretariado executivo composto por um mínimo de quatro e um máximo de sete membros.

4 — O órgão deliberativo das delegações regionais e das secções locais é a assembleia dos associados inscritos por aquelas estruturas.

5 — Para efeitos do número anterior, as delegações regionais e as secções locais inscreverão em caderno

próprio os associados que exerçam funções nas áreas respectivas.

6 — O processo de eleição e as formas de relação entre as delegações regionais e secções locais e os órgãos estatutários do Sindicato serão estabelecidos pelo conselho geral.

Artigo 87.º

Alteração dos estatutos

1 — Os estatutos só poderão ser alterados pelo congresso, desde que as alterações a introduzir constem expressamente da ordem de trabalhos.

2 — O projecto de alteração deve ser distribuído aos delegados ao congresso com a antecedência mínima de 10 dias relativamente à data do congresso.

Artigo 88.º

Extinção e dissolução do Sindicato

1 — A integração ou fusão do Sindicato com outro, bem como a sua extinção, só poderá efectuar-se por deliberação do congresso, convocado expressamente para o efeito, e tomada por dois terços dos votos dos seus membros.

2 — No caso de extinção ou dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que qualquer delas se processará e qual o destino dos bens do Sindicato, não podendo em caso algum estes serem distribuídos pelos associados.

Regulamento eleitoral

CAPÍTULO I

Da capacidade eleitoral

Artigo 1.º

Capacidade eleitoral

1 — São eleitores do SINTABA/AÇORES — Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores todos os trabalhadores nele inscritos.

2 — Qualquer associado, nos termos do número anterior, no pleno uso dos seus direitos, é livre de eleger e de ser eleito para algum dos órgãos estatutários do SINTABA/AÇORES sem discriminação, nomeadamente em razão de sexo, idade, religião ou categoria profissional.

3 — Não podem, contudo, ser eleitos os associados condenados há menos de cinco anos em pena de prisão maior ou em pena em curso de execução, os interditos ou inabilitados judicialmente e os inibidos por falência judicial.

4 — Do mesmo modo, não podem eleger e ser eleitos para qualquer órgão estatutário do SINTABA/AÇORES os associados afectados por alguma das incapacidades eleitorais activas e passivas determinadas na lei eleitoral.

Artigo 2.º

Falta do pagamento de quotas

1 — Constitui incapacidade eleitoral específica o não pagamento reportado à data marcada para o acto eleitoral de três ou mais quotas mensais.

2 — Não estão abrangidos pela incapacidade referida no número anterior os associados que se encontrem nas situações de aposentação, desemprego ou baixa por doença em que tenham o seu contrato individual de trabalho suspenso por qualquer dos factores previstos na lei geral ou na convenção colectiva de trabalho em cujo âmbito se incluam.

Artigo 3.º

Perda do mandato

1 — Perdem o mandato para que tenham sido eleitos em qualquer dos órgãos estatutários os associados que:

- a) Venham a ser feridos por alguma das causas de incapacidade previstas nos n.ºs 3 e 4 do artigo 1.º deste regulamento;
- b) Não tomem posse do lugar para que foram eleitos ou derem 3 faltas consecutivas ou 10 interpoladas sem motivo justificado de doença ou de outro caso de força maior.

2 — Compete ao conselho geral declarar a perda do mandato em que incorrer qualquer associado, bem como indicar de entre as listas votadas qual o seu substituto.

Artigo 4.º

Renúncia ao mandato

1 — Qualquer associado eleito para algum dos órgãos estatutários poderá renunciar ao mandato.

2 — A renúncia deverá ser declarada por escrito e dirigida ao conselho geral, que igualmente indicará o respectivo substituto, nos termos do n.º 2 do artigo 3.º

CAPÍTULO II

Do recenseamento eleitoral

Artigo 5.º

Universalidade do recenseamento

Devem ser inscritos no recenseamento todos os associados que possuam capacidade eleitoral.

Artigo 6.º

Competência para o recenseamento

1 — A inscrição no recenseamento compete ao secretariado executivo relativamente aos associados nele inscritos e às delegações regionais.

2 — Havendo divergência quanto à inclusão de um associado em um ou outro caderno, cabe ao secretariado executivo decidir em última estância.

Artigo 7.º

Organização do recenseamento

1 — O recenseamento será organizado com base na inscrição sindical por empresa ou por grupos de empresas da mesma área, não devendo esta ultrapassar a área do concelho.

2 — O recenseamento será elaborado por cadernos, havendo tantos cadernos quantos os necessários.

3 — Desses cadernos serão obrigatoriamente enviadas cópias ao conselho geral.

Artigo 8.º

Actualização do recenseamento

O recenseamento deverá estar organizado com os cadernos devidamente elaborados e actualizados no final de cada ano civil e até 45 dias antes da realização das eleições para o congresso.

Artigo 9.º

Unicidade do recenseamento

Nenhum associado pode estar inscrito mais de uma vez no recenseamento.

Artigo 10.º

Teor da inscrição

A inscrição dos trabalhadores deverá ser feita pelo seu nome completo, profissão ou categoria profissional, filiação, data e local de nascimento, morada e local de trabalho, com a indicação do lugar e da rua, número e andar do prédio.

Artigo 11.º

Exposição de cópia dos cadernos para exame e reclamação

Durante os primeiros 30 dias prévios ao acto eleitoral, serão os cadernos afixados na sede do SINTABA/AÇORES e das delegações sindicais a que respeitam, bem como nos locais de trabalho, por um período de 10 dias.

Artigo 12.º

Reclamações

1 — Até cinco dias após o termo do prazo de exposição, poderá qualquer associado reclamar perante o órgão executivo do Sindicato ou delegação sindical das omissões ou inscrições indevidas no caderno de recenseamento. O mesmo direito têm os componentes das listas que concorrem ao acto eleitoral.

2 — As reclamações serão decididas no prazo máximo de cinco dias, devendo as decisões ser imediatamente afixadas no local onde se achava exposto o caderno que continha a situação reclamada.

Artigo 13.º

Recursos

1 — Das decisões do órgão executivo cabe recurso para a comissão de fiscalização eleitoral, a interpor no prazo de dois dias.

2 — A comissão de fiscalização eleitoral decidirá em última instância, no prazo de três dias.

Artigo 14.º

Correcção dos cadernos

Até 20 dias antes do acto eleitoral, o órgão executivo do Sindicato eliminará de cada um dos cadernos as inscrições que tenham sido consideradas indevidas e organizará cadernos suplementares com as inscrições que houverem de ser feitas.

Artigo 15.º

Cadernos definitivos

1 — Após o decurso do prazo a que se referem os artigos anteriores, os cadernos consideram-se definitivos, devendo todas as suas folhas ser rubricadas pelo presidente da mesa do conselho geral como presidente da comissão de fiscalização eleitoral.

2 — A comissão de fiscalização eleitoral conservará e guardará sob a sua responsabilidade os cadernos definitivos.

3 — Dos cadernos definitivos serão extraídas tantas cópias quantas as necessárias para cada uma das secções de voto, as quais serão entregues ao presidente da respectiva mesa até cinco dias antes do acto eleitoral.

Artigo 16.º

Presunção de capacidade eleitoral

1 — A inscrição de um associado no caderno de recenseamento implica a presunção de que ele tem capacidade eleitoral.

2 — Esta presunção só poderá ser ilidida por documento, que a mesa de voto possuir ou lhe for apresentado comprovativo de alguma das incapacidades previstas no presente regulamento.

Artigo 17.º

Infracções

Estão sujeitos a procedimento disciplinar nos termos estatutários, independentemente de ao facto poder corresponder infracção criminal, todos os associados que, por qualquer forma, tentada, frustrada ou consumada, procedam a alguma inscrição dolosa, façam obstrução à inscrição ou impeçam a sua verificação ou que de algum modo falsifiquem os cadernos ou pratiquem factos que dificultem a sua normal elaboração.

CAPÍTULO III

Artigo 18.º

Forma de eleição

1 — Os delegados ao congresso são eleitos por sufrágio directo e secreto de entre as listas nominativas concorrentes, apurando-se o resultado pelo método de Hondt.

2 — A eleição é feita por círculos eleitorais.

Artigo 19.º

Círculos eleitorais

1 — Para efeitos de eleição de delegados ao congresso, o território eleitoral do SINTABA/AÇORES abrange toda a Região Autónoma dos Açores e divide-se em círculos eleitorais.

2 — Os círculos eleitorais coincidirão, em princípio, com a área de divisão territorial administrativa por concelho.

Artigo 20.º

Número de distribuição dos delegados

1 — Em cada círculo eleitoral haverá, em regra, um delegado por cada 75 associados eleitores, sem prejuízo do que, também em princípio, se estabelece nos números seguintes.

2 — Nas empresas ou serviços de um mesmo círculo eleitoral com um número superior a 20 associados eleitores será eleito por estes um número de delegados igual a cada fracção de 20.

3 — Nas empresas ou serviços com menos de 20 associados eleitores, estes deverão associar-se para a eleição dos delegados por forma a obterem aquele número, aplicando-se a regra de representatividade referida no número anterior.

4 — Quando tal número mínimo não seja atingido, os associados eleitores elegerão os seus delegados pela forma seguinte:

- a) Até um número de três empresas ou serviços — um delegado;
- b) Em número superior a três empresas ou serviços — dois delegados.

5 — Quando, pelas regras dos três primeiros números deste artigo, reste um número igual ou superior à metade dos limites nela fixados haverá mais um delegado.

6 — O disposto no presente artigo é aplicável individualmente a cada uma das delegações regionais e às secções locais do SINTABA/AÇORES.

Artigo 21.º

Fixação do número de delegados por círculo

Para cumprimento do disposto no artigo anterior, o conselho geral fixará, na convocatória da eleição, o número de delegados que compete eleger em cada um dos círculos eleitorais.

Artigo 22.º

Natureza do mandato dos delegados

Os delegados são representantes dos associados que os elegerem e estão vinculados na sua actuação e voto às moções propostas e recomendações com base nas quais foram eleitos.

Artigo 23.º

Modo de eleição

1 — Os delegados ao congresso são eleitos por listas plurinominais apresentadas por cada lista concorrente, dispondo o trabalhador eleitor de um voto singular.

2 — As listas apresentadas em cada círculo eleitoral só podem conter nomes de candidatos inscritos no caderno eleitoral do respectivo círculo.

Artigo 24.º

Organização das listas

1 — As listas propostas à eleição devem conter a indicação dos candidatos em número igual ao dos mandatos atribuídos nos termos dos artigos 20.º e 21.º e pelo menos metade desse número de candidatos suplentes.

2 — Os candidatos de cada lista considerar-se-ão ordenados segundo a sequência constante da respectiva lista distribuída.

3 — Podem propor listas para eleição de delegados ao congresso o secretariado executivo, as tendências organizadas ou 10 % dos associados inscritos no caderno eleitoral do círculo eleitoral respectivo.

4 — Nas listas propostas nos termos da segunda parte do número anterior, considera-se mandatário da mesma o subscritor que figurar em primeiro lugar na lista.

Artigo 25.º

Vagas ocorridas

As vagas que por qualquer motivo ocorram entre os delegados eleitos são preenchidas, por ordem de precedência, pelos candidatos não eleitos da lista a que pertenciam os titulares dos mandatos vagos.

Artigo 26.º

Marcação das eleições

1 — O presidente do conselho geral do SINTABA/AÇORES marcará a data das eleições dos delegados ao congresso com a antecedência mínima de 90 dias e máxima de 150 dias em relação à data do congresso.

2 — A convocatória deverá ser amplamente divulgada nos locais de trabalho e, pelo menos, num jornal diário de circulação regional que abranja a área de actividade do Sindicato e das delegações sindicais, havendo-o, e conter um prazo de apresentação de listas bem como o número de delegados a eleger por cada círculo.

Artigo 27.º

Dia da eleição

O dia da eleição deverá, sempre que possível, ser o mesmo em todo o território da Região Autónoma dos Açores, não podendo em caso algum mediar mais de três dias entre o início e o seu termo.

Artigo 28.º

Comissão de fiscalização eleitoral

1 — Até 30 dias após a marcação do dia da eleição, o presidente do conselho geral constituirá a comissão de fiscalização eleitoral.

2 — A comissão de fiscalização eleitoral é composta pela mesa do conselho geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

Artigo 29.º

Competência da comissão de fiscalização eleitoral

Compete à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Registrar o processo organizativo de cada uma das listas e verificar a sua conformidade aos estatutos;
- b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista de candidaturas durante a campanha eleitoral;
- c) Assegurar a conformidade dos cadernos eleitorais e a entrega oportuna das cópias necessárias de cada secção de voto;
- d) Deliberar sobre os recursos interpostos das reclamações aos cadernos eleitorais;
- e) Deliberar sobre quaisquer incidentes que ocorram durante o período de campanha eleitoral;
- f) Fiscalizar o acto eleitoral e deliberar sobre qualquer recurso, irregularidade ou fraude verificada durante o mesmo;
- g) Designar delegados seus para cada um dos círculos eleitorais;
- h) Verificar os resultados eleitorais, proclamando-os no prazo máximo de três dias, com menção expressa do número de associados inscritos, número de votos entrados nas urnas e sua distribuição por cada uma das listas concorrentes e número de votos brancos ou nulos.

Artigo 30.º

Funcionamento

1 — A comissão de fiscalização eleitoral funcionará em plenário e as suas deliberações são tomadas pela maioria dos membros presentes.

2 — Compete ao presidente do conselho geral, como presidente da comissão de fiscalização eleitoral, assegurar o seu funcionamento eficiente, com todos os poderes para o efeito necessários, nomeadamente os de excluir de qualquer sessão ou definitivamente da comissão os membros que pela sua conduta dificultem ou impossibilitem o desempenho das suas atribuições.

Artigo 31.º

Propositura das listas

1 — Só poderão candidatar-se em cada círculo eleitoral, as listas que hajam sido subscritas por, pelo menos, 10% dos associados eleitores do respectivo círculo.

2 — Nenhum associado poderá subscrever a candidatura de mais de uma lista.

Artigo 32.º

Proibição de candidatura plúrima

Nenhum associado pode figurar como candidato em mais de uma lista ou em mais de um círculo eleitoral.

Artigo 33.º

Apresentação das candidaturas

1 — A apresentação das listas é feita ao presidente do conselho geral do SINTABA/AÇORES até ao 15.º dia após a marcação da data da eleição, pelo mandatário dos subscritores, considerando-se este o 1.º subscritor da lista.

2 — Do processo de candidatura constarão a identificação completa e a morada do mandatário.

Artigo 34.º

Requisitos formais da apresentação

1 — Das listas apresentadas constarão os nomes e demais elementos de identificação pessoal e profissional dos candidatos e a declaração, por todos assinada, de que aceitam a candidatura.

2 — Cada lista será instruída com a prova de que os candidatos, bem como os subscritores ou apoiantes, se acham inscritos no recenseamento eleitoral.

Artigo 35.º

Denominações, siglas e símbolos

Cada grupo de subscritores apoiante de alguma lista não poderá utilizar qualquer denominação, sigla ou símbolo ou apresentar a sua acção programática com ofensa dos princípios e valores democráticos contidos na delegação de princípios e no estatuto.

Artigo 36.º

Verificação das candidaturas

1 — Verificando-se irregularidades processuais, a comissão de fiscalização eleitoral notificará imediatamente o mandatário da lista para as suprir no prazo de três dias.

2 — O mandatário da lista que contrarie o disposto no artigo 35.º, ou na qual se incluam candidatos ilegíveis, será notificado pela comissão de fiscalização eleitoral para que proceda à sua alteração ou substituição no prazo de três dias, sob pena de rejeição de toda a lista.

3 — A comissão de fiscalização eleitoral rejeitará as listas apresentadas fora do prazo estabelecido.

Artigo 37.º

Sorteio das listas

Para efeito de lhes atribuir uma série para a campanha eleitoral e uma ordem de boletins de voto, a comissão de fiscalização eleitoral procederá ao sorteio das listas admitidas em acto consequente à sua posse.

Artigo 38.º

Publicação das listas

As listas definitivamente admitidas serão mandadas divulgar pela comissão de fiscalização eleitoral no prazo máximo de cinco dias, enviando-se para o efeito cópias

aos delegados sindicais, que as fixarão de imediato em todos os locais de trabalho.

Artigo 39.º

Desistência

É lícita a desistência de qualquer lista, dirigida por escrito à comissão de fiscalização eleitoral, até quarenta e oito horas antes do acto eleitoral.

Artigo 40.º

Constituição das assembleias de voto

As assembleias de voto funcionarão sempre que possível em cada local de trabalho onde prestem serviço, pelo menos, 20 associados com direito a voto ou, quando o número for inferior, em locais de fácil acesso na área onde se situe a empresa ou serviço.

Artigo 41.º

Dia e hora de funcionamento das assembleias de voto

1 — Quando a votação for efectuada nos locais de trabalho, as assembleias de voto deverão ter início, pelo menos, trinta minutos antes do começo e terminarão, pelo menos, trinta minutos depois do encerramento do período normal de trabalho.

2 — Nos casos em que a votação seja efectuada fora dos locais de trabalho, as assembleias de voto não poderão encerrar antes de decorridas duas horas após o termo do período normal de trabalho.

3 — Para efeitos do presente artigo, o acto eleitoral efectuar-se-á sempre em dia útil de trabalho, salvo se circunstâncias ponderosas aconselharem o contrário.

Artigo 42.º

Local das assembleias de voto

1 — Compete ao presidente da comissão de fiscalização eleitoral determinar os locais em que funcionarão as assembleias eleitorais.

2 — Para efeito do disposto no número anterior, deverá o presidente da comissão de fiscalização, até 30 dias antes do acto eleitoral, mandar divulgar os locais de funcionamento das assembleias de voto.

3 — A divulgação a que se refere o número anterior é feita através da afixação nos locais de trabalho, para o que se enviarão aos delegados sindicais as cópias necessárias.

Artigo 43.º

Mesas das assembleias de voto

1 — Em cada assembleia de voto será constituída uma mesa para promover e dirigir as operações eleitorais.

2 — A mesa será composta por um presidente, um secretário e um vogal.

Artigo 44.º

Delegados das listas

Em cada assembleia de voto poderá haver um delegado de cada uma das listas de candidatos.

Artigo 45.º

Designação dos delegados das listas

1 — Os candidatos ou os mandatários de cada lista indicarão, por escrito, à comissão de fiscalização eleitoral, até 20 dias antes da eleição, tantos delegados e suplentes quantas as assembleias de voto, referindo todos os seus elementos de identificação pessoal, profissional e sindical.

2 — A comissão emitirá uma credencial para os delegados que os habilite no desempenho das suas atribuições.

Artigo 46.º

Designação dos membros das mesas

1 — Os membros das mesas das assembleias de voto serão escolhidos, em cada círculo eleitoral, em reunião conjunta dos delegados e das pessoas que para o efeito forem designadas pela comissão de fiscalização eleitoral em sua representação, até 10 dias antes da eleição.

2 — Nos casos em que não houver acordo quanto à escolha a realizar ou na falta de indicação pelos delegados, caberá ao representante da comissão de fiscalização eleitoral proceder à designação.

3 — A comissão emitirá igualmente credenciais para os membros das mesas de assembleias de voto.

Artigo 47.º

Nulidade

1 — É tida como nula a eleição que se realize em assembleia de voto diferente da que foi anunciada ou cujos membros ou delegados não estejam mandatados nos termos dos artigos precedentes.

2 — A comissão de fiscalização eleitoral, no caso do número anterior, mandará efectuar nova eleição nos cinco dias posteriores.

Artigo 48.º

Poderes dos delegados das listas

Os delegados de cada lista terão todos os poderes de fiscalização eleitoral, competindo ao presidente da mesa deferir em cada caso os pedidos, requerimentos, reclamações, protestos ou esclarecimentos que os mesmos apresentem.

Artigo 49.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral terá início 30 dias antes do dia marcado para a eleição e terminará quarenta e oito horas antes do mesmo.

2 — Cada uma das listas candidatas gozará de igualdade de direitos e oportunidades durante o período elei-

toral quer no que respeita aos meios financeiros quer no acesso aos meios técnicos e documentais de que disponha o SINTABA/AÇORES.

Artigo 50.º

Fiscalização das contas

1 — No prazo de 30 dias a partir do acto eleitoral, cada lista deverá prestar contas discriminadas da sua campanha eleitoral à comissão de fiscalização eleitoral, que as apresentará ao conselho fiscalizador de contas.

2 — Se a comissão verificar qualquer irregularidade nas contas deverá notificar a lista em causa no prazo de 15 dias para apresentar novas contas regularizadas.

3 — Se qualquer das listas não apresentar as contas ou as não regularizar em conformidade com o disposto no número anterior, haverá lugar a procedimento disciplinar, se ao acto não couber infracção criminal.

CAPÍTULO IV

Da eleição

Artigo 51.º

O direito de voto só pode ser exercido pelo associado que se ache inscrito no recenseamento eleitoral, não havendo forma alguma de representação ou delegação.

Artigo 52.º

Unicidade de voto

A cada associado somente é permitido votar uma vez.

Artigo 53.º

Dever de votar

O voto constitui um dever sindical.

Artigo 54.º

Requisitos do exercício do direito de voto

1 — Para que o trabalhador seja admitido a votar deverá estar inscrito no caderno eleitoral e ser reconhecido pela sua identidade.

2 — O direito de voto será exercido apenas na assembleia eleitoral correspondente ao local por onde o trabalhador esteja recenseado, salvo o disposto no número seguinte.

3 — Os membros das mesas e os delegados das listas poderão votar na secção de voto em que se encontrem integrados, ainda que não seja aquela por que estejam inscritos no caderno eleitoral.

4 — Só poderão exercer o direito de voto nos termos do número anterior os trabalhadores que apresentem certidão passada pela comissão de fiscalização eleitoral comprovativa da sua qualidade e da sua inscrição no recenseamento eleitoral.

Artigo 55.º

Votação

1 — Constituída a mesa, o presidente iniciará as operações eleitorais, procedendo com os restantes membros e os delegados das listas à revista da sala de voto e dos documentos de trabalho da mesa e exhibirá a urna perante todos os presentes para que se possam certificar de que se encontra vazia.

2 — O presidente, os vogais e os delegados das listas votarão em primeiro lugar, seguindo-se, pela ordem de chegada à assembleia, todos os demais trabalhadores.

3 — A assembleia funcionará ininterruptamente até serem concluídas todas as operações de votação e apuramento.

Artigo 56.º

Encerramento da votação

O presidente declarará encerrada a votação logo que tiverem votado todos os associados inscritos ou, decorrido o termo da hora marcada, logo que tiverem votado todos os associados presentes na assembleia de voto.

Artigo 57.º

Não funcionamento da assembleia de voto

1 — Não poderá realizar-se a votação em qualquer assembleia de voto se a mesa não se puder constituir ou se ocorrer grave perturbação da ordem pública na sua área que impeça ou interrompa o seu funcionamento.

2 — Compete ao presidente da comissão de fiscalização eleitoral o reconhecimento de tal impossibilidade, adoptando-se em tal caso o disposto no n.º 2 do artigo 47.º do presente regulamento.

Artigo 58.º

Disciplina da assembleia de voto

Compete ao presidente da mesa da assembleia de voto adoptar todas as disposições que assegurem a liberdade de voto aos associados ou tenham em vista manter a ordem e a regularidade das operações eleitorais.

Artigo 59.º

Proibição de propaganda nas assembleias de voto

É proibida qualquer propaganda dentro das assembleias eleitorais.

Artigo 60.º

Boletins de voto

1 — Os boletins de voto serão de forma rectangular, com as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação, e serão impressos em papel branco, liso e não transparente.

2 — Na linha correspondente a cada lista figurará um quadrado em branco que o associado eleitor preencherá com uma cruz para assinalar a sua escolha.

3 — A impressão dos boletins ficará a cargo da comissão de fiscalização eleitoral, que deles fará entrega aos

presidentes das assembleias de voto no prazo estabelecido no n.º 3 do artigo 15.º

Artigo 61.º

Modo como vota cada associado

1 — Cada associado, apresentando-se perante a mesa, identificar-se-á ao presidente, que, depois de o reconhecer como o próprio, dirá o seu nome em voz alta e entregar-lhe-á um boletim de voto.

2 — De seguida, o associado votará sozinho, em condições de sigilo, marcando com uma cruz, no quadrado respectivo, a lista em que vota, e dobrará o boletim em quatro.

3 — Voltando à mesa, o associado entregará o boletim ao presidente, que o introduzirá na urna, enquanto os escrutinadores descarregarão o voto, rubricando os cadernos eleitorais em coluna a isso destinada e na linha correspondente ao nome do eleitor.

Artigo 62.º

Apuramento

Encerrada a votação e feito o apuramento dos votos, o presidente da mesa enviará de imediato à comissão de fiscalização eleitoral todos os boletins de voto, a acta e toda a documentação respeitante ao acto eleitoral, para os efeitos do disposto nas alíneas *f)* e *h)* do artigo 29.º deste regulamento.

Artigo 63.º

Acta da eleição

1 — Por cada mesa de voto será elaborada uma acta assinada pelo presidente e pelos restantes membros da mesa.

2 — Da acta constarão as referências a todas as deliberações sobre dúvidas, reclamações, requerimentos ou protestos apresentados, com anexação dos documentos respectivos, bem como o registo dos casos de exercício de voto dos elementos da mesa e delegados das listas que nela votarem, nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 54.º

Artigo 64.º

Aplicação subsidiária

Em tudo o que não se ache regulado no presente regulamento e não contrarie o que nele se dispõe será aplicável, com as necessárias adaptações, o que está previsto para os casos análogos na lei eleitoral.

Artigo 65.º

Contencioso eleitoral

Por irregularidades ocorridas no decurso do processo eleitoral, poderão os associados interessados, esgotadas as instâncias de recurso internas, interpor quaisquer acções ou recorrer de quaisquer decisões para os tribunais comuns, nos termos gerais de direito.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Princípio geral

O congresso, órgão máximo do SINTABA/AÇORES, é a assembleia representativa de todos os seus associados e regula-se pelos estatutos e pelo presente regimento.

Artigo 2.º

Composição, competência e convocação

1 — O congresso é constituído nos termos do artigo 20.º dos estatutos.

2 — O congresso tem competência para se pronunciar sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam postos, nos termos estatutários e regimentais. São atribuições exclusivas do congresso as fixadas no artigo 21.º dos estatutos.

3 — O congresso realizar-se-á no prazo máximo de 30 dias após a eleição dos seus delegados e será convocado nos termos do artigo 24.º dos estatutos.

Artigo 3.º

Duração

1 — O congresso funcionará em reunião contínua até se achar esgotada a ordem de trabalhos e por período não superior a dois dias.

2 — O congresso pode ser suspenso pela forma e nos termos previstos nos estatutos.

CAPÍTULO II

Dos membros do congresso

Artigo 4.º

Definição

São delegados de pleno direito:

- a) Os delegados eleitos por sufrágio directo e secreto e escrutínio pelo método da média mais alta de Hondt;
- b) Os membros dos actuais corpos gerentes.

Artigo 5.º

Duração do mandato

O mandato dos delegados inicia-se com a proclamação dos resultados eleitorais pela comissão de fiscalização eleitoral e cessa com a proclamação dos resultados eleitorais para o congresso ordinário imediatamente a seguir.

Artigo 6.º

Verificação de poderes

1 — Os poderes dos delegados são verificados pela comissão de verificação de poderes.

2 — A verificação de poderes consiste na apreciação da regularidade formal dos mandatos e na apreciação da elegibilidade dos delegados cujos mandatos sejam impugnados.

3 — O direito de impugnação cabe a qualquer delegado e é exercido a qualquer tempo durante a duração do mandato.

4 — O delegado cujo mandato seja impugnado tem direito de defesa perante a comissão, com recurso para o plenário, e mantém-se no exercício das suas funções até deliberação deste por escrutínio secreto.

Artigo 7.º

Suspensão do mandato

1 — Determina a suspensão do mandato o deferimento do requerimento de substituição temporária por motivo de doença, de actividade profissional inadiável ou de outro motivo relevante.

2 — Logo que o delegado suspenso retome o exercício do seu mandato cessam, automaticamente, os poderes de quem o tenha substituído.

Artigo 8.º

Renúncia do mandato

Os delegados podem renunciar ao mandato mediante declaração escrita apresentada ao presidente do congresso, que a comunicará ao plenário na sua primeira sessão.

Artigo 9.º

Perda do mandato

1 — Perdem o mandato os delegados que:

- a) Venham a ser abrangidos por alguma das incapacidades previstas no regulamento eleitoral;
- b) Não tomem assento no plenário em alguma das suas sessões, ordinária ou extraordinária, sem motivo justificado de doença ou de caso de força maior.

2 — A perda do mandato será declarada pela mesa do congresso, precedendo parecer favorável da comissão de verificação de poderes.

Artigo 10.º

Substituição dos delegados

1 — Em caso de suspensão ou vagatura de mandato, o delegado será substituído pelo primeiro candidato não eleito na respectiva ordem de precedência da mesma lista.

2 — O impedimento do candidato chamado a assumir as funções de delegado determina a subida do candidato que se seguir na ordem de precedência da mesma lista.

3 — Cessando o impedimento, o candidato retomará o seu lugar na lista para efeito de futura substituição.

4 — Não haverá substituição se já não existirem candidatos efectivos ou suplentes não eleitos na lista do delegado substituído.

5 — Compete à mesa do congresso preencher as vagas que ocorram por motivo do disposto nos artigos precedentes.

Artigo 11.º

Responsabilidade dos delegados

Os delegados não respondem disciplinarmente pelos votos e opiniões que emitirem no exercício das suas funções, sem prejuízo de estarem vinculados na sua actuação e voto às moções, propostas e recomendações com base nas quais foram eleitos.

Artigo 12.º

Deveres dos delegados

1 — Constituem deveres dos delegados:

- a) Comparecer às reuniões do plenário;
- b) Desempenhar os cargos no congresso e as funções para que forem eleitos ou designados;
- c) Participar nas votações;
- d) Respeitar a dignidade do congresso e dos delegados;
- e) Observar a ordem e a disciplina fixadas no regimento e acatar a autoridade do presidente do congresso;
- f) Contribuir, pela sua diligência, para a eficácia e o prestígio dos trabalhos do congresso;
- g) Contribuir, pela sua conduta e exemplo, para a observância dos princípios do sindicalismo democrático e dos estatutos do Sindicato.

2 — A justificação de falta a qualquer reunião do congresso será apresentada ao presidente no prazo de quarenta e oito horas.

Artigo 13.º

Poderes dos delegados

Constituem poderes dos delegados:

- a) Apresentar propostas, requerimentos, moções, protestos e contraprotestos, petições ou reclamações;
- b) Requerer a sujeição à ratificação de quaisquer deliberações dos actuais corpos gerentes;
- c) Participar nas discussões e nas votações;
- d) Solicitar esclarecimentos sobre quaisquer actos praticados pelos corpos gerentes;
- e) Tomar lugar no plenário e usar da palavra, nos termos do regimento;
- f) Propor alterações ao regimento.

CAPÍTULO III

Das tendências político-sindicais

Artigo 14.º

Constituição

1 — Os delegados podem organizar-se em tendências político-sindicais.

2 — A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do congresso, assinada pelos delegados que a compõem, com a indicação da sua designação, bem como do nome dos respectivos presidente e substituto.

3 — Qualquer alteração na composição ou presidência da tendência será igualmente comunicada ao presidente do congresso.

Artigo 15.º

Organização

1 — Cada tendência organizar-se-á em conformidade com o previsto no regulamento de tendência.

2 — São incompatíveis as funções de presidente ou membro da mesa do congresso com as de presidente de tendência ou grupo sindical.

Artigo 16.º

Poderes das tendências

Constituem poderes de cada tendência ou grupo sindical:

- a) Ser ouvido na fixação da ordem do dia;
- b) Apresentar moções de censura;
- c) Provocar, com respeito pela ordem de trabalho, a abertura de debate sobre as grandes linhas de estratégia político-sindical;
- d) Participar em comissões que o plenário entenda constituir, indicando os seus representantes nelas.

CAPÍTULO IV

Da organização do congresso

SECÇÃO I

Da mesa

Artigo 17.º

Composição

1 — A mesa do congresso é composta pelo presidente, por um vice-presidente e por um 1.º, um 2.º e um 3.º secretários.

2 — A mesa é eleita por sufrágio de lista completa e nominativa mediante escrutínio secreto, considerando-se eleita a lista que obtiver o maior número de votos validamente expressos.

3 — Será presidente do congresso o primeiro nome da lista eleita.

4 — As candidaturas são apresentadas até trinta minutos após o início dos trabalhos.

5 — As listas de candidatura deverão indicar além dos candidatos efectivos três suplentes.

Artigo 18.º

Duração do mandato

O mandato do presidente e dos restantes membros da mesa do congresso cessa com o fim dos trabalhos do congresso.

Artigo 19.º

Renúncia e substituição

1 — Em caso de renúncia ao cargo por algum dos membros da mesa ou no caso de falta ou impedimento, será a vaga ocupada pelo delegado que figure como substituto da lista eleita.

2 — A renúncia do presidente implica a realização, de imediato, da eleição de nova mesa se o congresso estiver em funcionamento ou na sua primeira sessão nos casos de reunião extraordinária.

Artigo 20.º

Competência geral da mesa

1 — Sem prejuízo do disposto nos estatutos, compete à mesa:

- a) Declarar, nos termos do artigo 9.º, a perda do mandato em que incorrer qualquer delegado;
- b) Promover a substituição dos delegados por motivo da sua renúncia, falta ou impedimento;
- c) Assegurar o cabal desempenho dos serviços do congresso;
- d) Promover a eleição dos órgãos estatutários, julgando todos os seus incidentes;
- e) Decidir as questões de interpretação e integração do regimento;
- f) Coadjuvar, em geral, o presidente no exercício das suas funções.

2 — Das decisões da mesa cabe reclamação e recurso para o plenário.

Artigo 21.º

Estatuto e competência do presidente

1 — O presidente representa o congresso, competindo-lhe, em especial, sem prejuízo das competências que lhe são atribuídas pelos estatutos:

- a) Propor suspensões do funcionamento efectivo do congresso;
- b) Manter a ordem e a disciplina bem como a segurança do congresso tomando as medidas que entender adequadas;
- c) Distribuir tarefas aos membros da mesa tendo em vista o bom funcionamento do congresso;
- d) Conceder a palavra aos delegados e assegurar a ordem dos debates, advertindo o orador quando se desviar do assunto em discussão ou o discurso se tornar injurioso ou ofensivo, retirando-lhe a palavra quando persistir na sua atitude;
- e) Dar oportuno conhecimento ao congresso das mensagens, informações, explicações e convites que lhes foram dirigidos;
- f) Pôr à discussão e votação as propostas e os requerimentos admitidos;
- g) Julgar as justificações das faltas dos delegados;
- h) Deferir os pedidos de substituição e receber as declarações de renúncia dos delegados, assegurando, nos termos do regimento, o preenchimento das vagas ocorridas;
- i) Promover junto da comissão de verificação de poderes as diligências necessárias à verificação dos poderes dos delegados;
- j) Assegurar o exercício dos poderes das tendências político-sindicais e o processo de relação democrática entre si quanto a todas as suas implicações no funcionamento do congresso;
- k) Submeter às comissões que venham a ser constituídas os textos das propostas, representações ou petições dirigidas ao congresso e que respeitem ao âmbito da especialidade daquelas;
- l) Assegurar, em geral, o cumprimento do regimento e das deliberações do congresso.

2 — Das decisões do presidente cabe sempre reclamação e recurso para o plenário.

Artigo 22.º

Competência dos membros da mesa

1 — Compete ao vice-presidente substituir o presidente nas suas faltas ou impedimentos e exercer, em caso de delegação, qualquer dos poderes previstos nos estatutos e no regimento.

2 — Compete aos secretários assegurar o expediente da mesa, nos termos estabelecidos nos estatutos.

SECÇÃO II

Das comissões

Artigo 23.º

Composição

1 — As comissões serão constituídas por um mínimo de três e um máximo de sete elementos.

2 — O número e a especialidade das comissões, bem como o número de membros de cada uma e a sua distribuição pelas diversas tendências, são fixados por deliberação do plenário, sob proposta do presidente, ouvidos os representantes daquelas.

3 — Os membros das comissões podem ser substituídos a todo o tempo por outros delegados da mesma tendência ou grupo sindical.

Artigo 24.º

Funcionamento

As comissões exercem a sua actividade apenas durante o período de funcionamento do congresso.

Artigo 25.º

Competência

Compete às comissões:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre as proposições, moções, petições ou recomendações apresentadas ao plenário, a solicitação do presidente do congresso;
- b) Propor a votação na especialidade dos textos aprovados na generalidade pelo plenário;
- c) Pronunciar-se, em geral, sobre todos os problemas submetidos à sua apreciação pelo plenário ou pelo presidente do congresso.

Artigo 26.º

Comissão de verificação de poderes

1 — A comissão de verificação de poderes, composta por três membros, é eleita imediatamente antes da eleição da mesa do congresso.

2 — Compete à comissão de verificação de poderes:

- a) Relatar e dar parecer sobre a verificação de poderes dos delegados;

- b) Pronunciar-se sobre a perda do mandato, nos termos do artigo 9.º;
- c) Proceder a inquéritos e factos ocorridos no âmbito do congresso que comprometam a honra ou a dignidade de qualquer delegado;
- d) Dar parecer sobre questões de interpretação e integração do regimento no que respeita ao exercício do mandato;
- e) Dar parecer sobre conflitos de competência entre comissões.

CAPÍTULO V

Do funcionamento do congresso

Artigo 27.º

Local do congresso

O congresso funcionará em qualquer localidade do arquipélago dos Açores mencionada na convocatória, em local apropriado à reunião conjunta do plenário.

Artigo 28.º

Quórum

1 — O congresso só poderá funcionar e deliberar validamente em reuniões plenárias com o número mínimo de delegados em efectividade de funções previsto nos estatutos.

2 — As comissões funcionarão estando presente mais de metade dos seus membros.

Artigo 29.º

Ordem de trabalhos

1 — O presidente do congresso fixará, ouvidos os representantes das tendências e grupos sindicais, dentro da ordem de trabalhos preestabelecida, a programação dos trabalhos para cada sessão do plenário.

2 — A eleição dos órgãos directivos estatutários realizar-se-á na última sessão do congresso nos moldes e pela forma prevista nos estatutos e no presente regimento.

Artigo 30.º

Ordem do dia

Fixada a ordem do dia, não pode ser preterida nem interrompida, podendo, no entanto, a sequência da matéria ser modificada por deliberação do plenário.

Artigo 31.º

Período antes da ordem do dia

1 — Em cada sessão diária haverá um período antes da ordem do dia que será destinado:

- a) À leitura pela mesa do expediente;
- b) Ao tratamento pelos delegados de assuntos de interesse político-sindical relevante;
- c) À emissão de votos de congratulação, saudação, protesto ou pesar.

2 — O período antes da ordem do dia relativo à sessão de abertura do congresso ordinário será prioritária-

mente destinado à eleição da comissão de verificação de poderes e da mesa do congresso.

3 — O período antes da ordem do dia terá a duração de uma hora, podendo ser prolongada por mais dois períodos de meia hora.

4 — Salvo o disposto no n.º 2 deste artigo, o plenário funcionará no período antes da ordem do dia sem carácter deliberativo.

Artigo 32.º

Verificação de presenças

1 — No início de cada sessão, os delegados assinarão a folha de presenças.

2 — A presença dos delegados às reuniões plenárias será verificada por chamada, no início ou em qualquer momento da reunião, ou por outro meio que o congresso deliberar.

3 — A mesa pode exigir a qualquer momento aos delegados a comprovação da sua qualidade.

Artigo 33.º

Uso da palavra pelos delegados

1 — Os delegados poderão usar da palavra para:

- a) Tratar dos assuntos de antes da ordem do dia;
- b) Apresentar quaisquer propostas;
- c) Exercer direito de defesa, quando abrangidos por algum dos factos previstos no artigo 9.º;
- d) Participar nos debates;
- e) Formular perguntas aos corpos gerentes;
- f) Invocar o regimento ou interrogar a mesa;
- g) Fazer requerimentos;
- h) Apresentar reclamações, recursos ou protestos;
- i) Pedir ou dar explicações ou esclarecimentos;
- j) Formular declarações de voto.

2 — A palavra será dada pela ordem das inscrições, sendo autorizada a todo o tempo a troca entre quaisquer oradores inscritos.

3 — O uso da palavra limitar-se-á à indicação sucinta do seu objectivo e funcionamento, não podendo cada delegado usar da palavra mais de duas vezes sobre o mesmo assunto.

4 — Cada delegado não poderá exceder no uso da palavra o período de tempo que previamente for determinado pela mesa.

5 — Não estão sujeitos ao limite do n.º 3 os membros dos órgãos directivos sempre que sejam solicitados para dar respostas ou prestar esclarecimentos.

Artigo 34.º

Requerimentos e perguntas

1 — São considerados requerimentos apenas os pedidos dirigidos à mesa respeitantes ao processo de apresentação, discussão e votação de qualquer assunto.

2 — Admitido o requerimento, será imediatamente votado sem discussão.

3 — O requerimento só será aprovado se obtiver a maioria de dois terços de votos favoráveis.

4 — Não haverá justificação nem discussão de perguntas dirigidas à mesa.

Artigo 35.º

Explicações e esclarecimentos

1 — A palavra para explicações será concedida quando ocorrerem incidentes que justifiquem a defesa da honra e dignidade de qualquer delegado.

2 — Os delegados que queiram formular pedidos de esclarecimento devem inscrever-se logo que finda a intervenção que os suscitou.

Artigo 36.º

Modo de usar da palavra

1 — O orador não pode ser interrompido sem o seu consentimento, salvo pelo presidente no uso dos seus poderes regimentais.

2 — No uso da palavra, os oradores dirigir-se-ão ao presidente e ao congresso.

Artigo 37.º

Deliberações

1 — As deliberações do plenário são tomadas nos termos previstos no artigo 41.º dos estatutos.

2 — As deliberações das comissões são tomadas à pluralidade dos votos, estando presente a maioria dos seus membros.

3 — As abstenções não contam para o apuramento da maioria.

Artigo 38.º

Voto

1 — Cada delegado tem direito a um voto.

2 — Nenhum delegado poderá deixar de votar, sem prejuízo do direito de abstenção.

3 — Não é admitido o voto por procuração ou por correspondência.

Artigo 39.º

Forma de votação

1 — A forma de votar consistirá em levantar o cartão de voto.

2 — Realizar-se-ão também votações por escrutínio secreto.

Artigo 40.º

Escrutínio secreto

Far-se-ão por escrutínio secreto:

- a) As eleições da mesa do congresso e dos órgãos directivos estatutários;
- b) Sempre que tal forma de votação seja imposta pelos estatutos.

Artigo 41.º

Empate na votação

Quando a votação produzir empate, a matéria sobre a qual ela tiver recaído entrará de novo em discussão até resolução por maioria.

Artigo 42.º

Actas do congresso

1 — As actas do congresso considerarão o relato final do que ocorrer em cada sessão do plenário.

2 — Das actas constarão, nomeadamente:

- a) A hora da abertura e encerramento e os nomes do presidente da mesa e dos delegados presentes e dos que faltarem, ainda que por remissão a documento anexo;
- b) A reprodução o mais completa possível de todas as declarações e intervenções produzidas, bem como a menção dos assuntos tratados, a indicação dos intervenientes das discussões e os resultados das votações;
- c) O relato de quaisquer incidentes que ocorreram;
- d) Os textos das propostas, requerimentos, protestos, reclamações ou recursos, ainda que por remissão a documento anexo;
- e) Os textos finais das deliberações ou moções aprovadas, ainda que por remissão a documento anexo;
- f) Os relatórios das comissões, ainda que por remissão a documento anexo;
- g) O programa de acção, ainda que por remissão a documento anexo;
- h) O elenco dos órgãos estatutários eleitos;
- i) Quaisquer outros documentos ou textos que a mesa entenda incluir.

3 — As actas serão elaboradas pelos secretários e assinadas por todos os membros da mesa.

4 — As minutas das actas serão postas à aprovação do plenário, podendo qualquer delegado reclamar contra inexactidão e pedir a sua rectificação.

CAPÍTULO VI

Das formas do processo

Artigo 43.º

Apresentação de proposta

1 — Qualquer delegado pode apresentar proposta ao congresso.

2 — Admitida uma proposta, o seu autor ou seus autores poderão retirá-la até ao termo da discussão, salvo se a mesma for adoptada por outro ou outros representantes, caso em que ela seguirá os termos do regimento como proposta sua.

Artigo 44.º

Limites

Não são admitidas propostas:

- a) Que infrinjam os princípios fundamentais contidos nos estatutos do Sindicato;

- b) Que não definam claramente o seu conteúdo e não respeitem a ordem de trabalhos estabelecida.

Artigo 45.º

Processo

1 — O presidente admitirá ou rejeitará as propostas logo que o considere oportuno, comunicando a decisão ao plenário.

2 — Da decisão do presidente qualquer delegado poderá recorrer para o plenário.

3 — Admitida uma proposta, o seu autor ou um dos seus autores terá o direito de a apresentar ao plenário.

4 — As propostas serão registadas e numeradas pela ordem da sua apresentação.

Artigo 46.º

Proposta de alteração

1 — Sobre a proposta em discussão poderão ser apresentadas propostas de alteração com a natureza de emenda, substituição, aditamento ou eliminação.

2 — Consideram-se propostas de emenda as que, conservando todo ou parte do texto em discussão, restringam, ampliem ou modifiquem o seu sentido.

3 — Consideram-se propostas de substituição as que contenham disposição diversa daquela que tenha sido apresentada.

4 — Consideram-se propostas de aditamento as que, conservando o texto primitivo e o seu sentido, contenham a adição de matéria nova.

5 — Consideram-se propostas de eliminação as que se destinem a suprimir a proposta em discussão.

Artigo 47.º

Apreciação por comissão

1 — O plenário poderá constituir qualquer comissão para apreciação de uma proposta sempre que a importância do assunto o justifique.

2 — O parecer e as sugestões apresentadas pela comissão serão apresentados ao plenário no decurso da discussão.

Artigo 48.º

Discussão das propostas

1 — Nenhuma proposta será discutida no plenário sem que o seu texto tenha sido distribuído ou claramente comunicado aos delegados.

2 — O debate acabará quando não houver mais oradores inscritos ou quando for aprovado requerimento para que a matéria seja dada por discutida.

3 — Anunciado o início da votação, nenhum delegado poderá usar da palavra até à proclamação do resultado, excepto para apresentar requerimento respeitante ao processo de votação.

Artigo 49.º

Ordem de votação

1 — A ordem de votação será a seguinte:

- a) Propostas de eliminação;
- b) Propostas de substituição;
- c) Propostas de emenda;
- d) Texto discutido com as alterações eventualmente já aprovadas;
- e) Propostas de aditamento ao texto votado.

2 — Quando houver duas ou mais propostas de alteração da mesma natureza, serão submetidas à votação pela ordem da sua apresentação.

Artigo 50.º

Redacção final das deliberações

A redacção final das deliberações ou resoluções do congresso é da competência da mesa, que poderá delegar numa comissão constituída para o efeito.

Artigo 51.º

Deliberações sobre delegação de competências

1 — O congresso pode delegar nos corpos gerentes qualquer das suas competências previstas nos estatutos ou a prática de quaisquer actos não previstos estatutariamente.

2 — A deliberação de autorização deve definir o objecto, a execução e a duração dos poderes conferidos.

Artigo 52.º

Ratificação de deliberações dos órgãos estatutários

1 — O requerimento de sujeição a ratificação de quaisquer deliberações tomadas pelos corpos gerentes será apresentado à mesa com indicação específica dos seus fundamentos.

2 — Se não for aprovada a concessão da ratificação, a deliberação deixará de vigorar com ressalva dos efeitos já produzidos.

3 — Podem apresentar requerimento, nos termos previstos no n.º 1 do presente artigo, os delegados em número mínimo de um terço e o secretariado.

4 — As deliberações que recusem a ratificação serão tomadas por dois terços dos delegados presentes.

Artigo 53.º

Apreciação do programa de acção

1 — O debate sobre o programa de acção será aberto pelos proponentes, seguindo-se um período de esclarecimentos pelos delegados e para resposta pelos membros proponentes.

2 — O presidente da mesa estabelecerá o tempo destinado ao debate bem como o tempo de palavra a conceder a cada delegado.

3 — Até ao encerramento do debate poderá qualquer tendência ou um mínimo de um terço dos delegados

presentes ou o secretariado executivo cessante apresentar uma moção de rejeição, a qual terá de ser aprovada por maioria absoluta dos delegados presentes.

4 — No caso de a moção de rejeição ser aprovada, o proponente deverá reformular o programa de acção com as propostas naquela incluídas, o qual será então novamente posto à votação.

Artigo 54.º

Perguntas e interpretação

1 — Durante o funcionamento de qualquer reunião do congresso, poderá qualquer delegado formular perguntas ou interpelar qualquer órgão cessante.

2 — As perguntas e as interpelações serão apresentadas por escrito e deverão definir com rigor o seu objecto.

Artigo 55.º

Inquéritos

1 — Os inquéritos determinados pelo congresso têm por objecto o cumprimento dos estatutos e dos regulamentos e a apreciação dos actos dos membros dos órgãos estatutários.

2 — Qualquer requerimento ou proposta tendente à realização de um inquérito deve indicar os seus fundamentos e delimitar o seu âmbito, sob pena de rejeição pelo presidente.

3 — A iniciativa de inquéritos compete:

- a) Aos delegados presentes, em número de um terço, pelo menos;
- b) Aos órgãos estatutários.

4 — Deliberada pelo plenário a realização do inquérito, será constituída uma comissão nos termos do artigo 23.º encarregada de a ele proceder, a qual elaborará um relatório, que apresentará ao presidente.

5 — O relatório da comissão de inquérito será divulgado na primeira reunião ordinária ou extraordinária do congresso, sendo o debate generalizado.

Artigo 56.º

Eleição dos órgãos estatutários

1 — A eleição dos órgãos estatutários realizar-se-á no último dia do congresso nos moldes e pela forma prevista nos estatutos.

2 — Para os órgãos estatutários pode ser eleito qualquer trabalhador com capacidade eleitoral, ainda que não seja membro do congresso.

Artigo 57.º

Propositura das listas

1 — Só poderão candidatar-se aos diversos órgãos estatutários as listas que hajam sido propostas pelo

secretariado executivo cessante, por um mínimo de um terço dos delegados presentes ou por alguma das tendências organizadas reconhecidas no interior do Sindicato.

2 — As listas serão entregues na mesa do congresso até às 12 horas do dia programado para a eleição dos órgãos estatutários pelo primeiro proponente (mandatário).

Artigo 58.º

Apresentação de listas

Um representante ou representantes de cada lista proposta poderão usar da palavra por um período não superior a quinze minutos para cada lista em ordem a expor a justificação da candidatura. Não haverá debate e proceder-se-á imediatamente à votação.

Artigo 59.º

Presidente do Sindicato

É considerado eleito presidente do Sindicato o candidato que figura em primeiro lugar na lista mais votada para o conselho geral.

Artigo 60.º

Secretário-geral

É considerado eleito secretário-geral do Sindicato o candidato que figura em primeiro lugar na lista mais votada para o secretariado executivo.

CAPÍTULO VII

Das disposições finais e transitórias

Artigo 61.º

Aprovação do regimento

1 — O regimento deverá ser aprovado em plenário, sob proposta do secretariado executivo, por maioria dos delegados presentes.

2 — O regimento poderá ser alterado pelo congresso, por iniciativa do secretariado executivo ou de, pelo menos, um terço dos delegados.

3 — Admitida a proposta de alteração, o presidente pô-la-á à discussão e votação.

4 — As alterações ao regimento devem ser aprovadas por maioria absoluta dos delegados presentes.

Artigo 62.º

Poderes gerais do presidente do congresso

O presidente do congresso, no uso dos seus poderes regimentais, fixará os períodos de tempo e a sua distribuição pelos delegados e pelas tendências ou grupos sindicais em relação às intervenções que se suscitem, devendo fazê-lo por forma a assegurar a plena participação e a democraticidade das deliberações assumidas.

Registado em 3 de Fevereiro de 2005, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, sob o n.º 1, a fl. 13 do livro n.º 1.

II — CORPOS GERENTES

SINTABA/AÇORES — Sind. dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores — Eleição em 20 de Novembro de 2004 para o quadriénio de 2004-2008.

Secretariado

Efectivos:

José Goulart Bruges Bettencourt Porto, sócio n.º 2341, com o bilhete de identidade n.º 8369670, trabalhador da empresa Fromageries Bel Portugal, S. A., em Covoada, com a profissão de técnico de laboratório principal.

José António Benevides Reis, sócio n.º 2070, com o bilhete de identidade n.º 6146589, trabalhador da empresa FINANÇOR, S. A., em Ponta Delgada, com a profissão de encarregado da fábrica de massas alimentícias.

Pedro Rui Sousa Vasconcelos Amaral, sócio n.º 2421, com o bilhete de identidade n.º 9577259, trabalhador da empresa INSULAC, S. A., em Ribeira Seca, Ribeira Grande, com a profissão de encarregado de sector.

João Luís Pereira Oliveira, sócio n.º 1821, com o bilhete de identidade n.º 8655414, trabalhador da empresa UNILEITE, C. R. L., em Arribanas, Arrifes, com a profissão de queijeiro.

Maria José Rodrigues Correia, sócia n.º 1781, com o bilhete de identidade n.º 62834074, trabalhadora da empresa Fromageries Bel Portugal, S. A., na Ribeira Grande, com a profissão de ajudante de fabrico.

Ana Paula Cunha Cabral, sócia n.º 2185, com o bilhete de identidade n.º 9913618, trabalhadora da empresa Fromageries Bel Portugal, S. A., na Ribeira Grande, com a profissão de operária de enchimento e embalagem.

Jorge Alberto Machado Cabral, sócio n.º 2491, com o bilhete de identidade n.º 10435738, trabalhador da empresa COFACO, S. A., em Rabo de Peixe, com a profissão de técnico de manutenção.

Suplentes:

Maria Conceição Gouveia Rego Sá, sócia n.º 480, com o bilhete de identidade n.º 5522147, trabalhadora da empresa FINANÇOR, S. A., em Ponta Delgada, com a profissão de empregada indiferenciada.

Gilberto Sousa Borges, sócio n.º 2292, com o bilhete de identidade n.º 10391733, trabalhador da empresa FINANÇOR, S. A., em Ponta Delgada, com a profissão de operador de ensaque.

Vital Lopes Botelho, sócio n.º 2555, com o bilhete de identidade n.º 10456574, trabalhador da empresa COFACO, S. A., em Rabo de Peixe, com a profissão de afinador de máquinas.

Nuno Miguel Armador da Costa Paiva, sócio n.º 2730, com o bilhete de identidade n.º 9922061, trabalhador da empresa COFACO, S. A., em Rabo de Peixe, com a profissão de chefe de laboratório do controlo da qualidade.

Registado em 3 de Fevereiro de 2005, ao abrigo do artigo 489.º do Código do Trabalho, sob o n.º 1, a fl. 1 do livro n.º 1.

**União dos Sind. de Viana do Castelo — CGTP-IN —
Eleição em 5 de Junho de 2004, para o quadriénio de 2004-2008 — Rectificação.**

Por se verificarem erros na indicação dos membros da direcção da União em epígrafe, eleitos para o quadriénio de 2004-2008, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2004, procede-se à sua rectificação através da publicação da totalidade dos membros eleitos:

Direcção

Aida Maria Fernandes de Sá, Sindicato do Calçado.
Albino Evangelista Ferreira de Barros, CESNORTE.
Ana Cristina Maciel Silva, Sindicato dos Metalúrgicos.
Ana Maria Rodrigues P. Passos Rocha, Sindicato da Função Pública.

António Pires Rodrigues, Sindicatos dos Rodoviários.
António Quesado Marques, Sindicato dos Técnicos de Desenho.

Artur Jorge Rocha Alves, Sindicato da Construção Civil.
Augusto Manuel Alves Silva, Sindicato dos Gráficos.

Carlos Alberto Arezes Coixão, SNTCT.

Carlos Alberto Freitas Lourenço, CESNORTE.

Carlos Alberto Viana Cruz Dias, STIEN.

Fernando Manuel Branco Viana, Sindicato dos Metalúrgicos.

Isabel Maria F. Lázaro Machado, Sindicato Têxtil.

Ismael Silvino Rebelo Mata, Sindicato de Hotelaria.

João António Sousa Correia, STAL.

João Pedro Amorim Ribeiro, CESNORTE.

José Manuel Carvalho Costa Pereira, STAL.

José Manuel Pereira Barros Lima, STAL.

Manuel Joaquim Alves Canastra, Sindicato dos Metalúrgicos.

Maria Armada Simões de Azevedo, Sindicato dos Metalúrgicos.

Maria Gracinda Brito Gonçalves, STIEN.

Maria Manuela Rodrigues Branco, Sindicato dos Professores do Norte.

Martinho Martins Cerqueira, Sindicato dos Metalúrgicos.

Rui Pedro Rodrigues Palma da Silva, Sindicato dos Professores do Norte.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

...

III — CORPOS GERENTES

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

Dyn'Aero Ibérica

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 28 de Janeiro de 2005 e complementada

em 9 de Fevereiro de 2005, relativa à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

Conforme o estipulado na regulamentação do Código do Trabalho (Lei n.º 35/2004, artigo 266.º), vimos comunicar que vamos proceder à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Dyn'Aero Ibérica, em Ponte de Sor, no dia 11 de Maio de 2005.