

Boletim do Trabalho e Emprego

20

1.^A SÉRIE

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

Preço (IVA incluído 5%)
€ 12,92

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 72	N.º 20	P. 3051-3186	29-MAIO-2005
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	--------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	3055
Organizações do trabalho	3162
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| — Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de batata frita, aperitivos e similares) | 3055 |
| — Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a Assoc. Industrial do Minho e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro | 3056 |

Convenções colectivas de trabalho:

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| — CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Santarém e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras/texto consolidado | 3057 |
| — CCT entre a AIND — Assoc. Portuguesa de Imprensa e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros — Alteração salarial e outras | 3069 |
| — CCT entre a AIND — Assoc. Portuguesa de Imprensa e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras | 3073 |
| — CCT entre a ACIRO — Assoc. Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras | 3077 |
| — CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras | 3081 |
| — ACT entre a Portucel Tejo — Empresa de Celulose do Tejo, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras/texto consolidado | 3084 |
| — AE entre a Tabaqueira, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Revisão global | 3125 |

— Acordo de adesão entre a CREDILAR — Instituição Financeira de Crédito, S. A., e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro ao ACT entre várias instituições de crédito e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro	3160
— CCT entre a APAC — Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado — Rectificação	3161
— CCT entre a APOMEPA — Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado — Rectificação	3161
— ACT entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Rectificação	3161

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins — SITRA, que passa a denominar-se Sind. dos Trabalhadores dos Transportes — SITRA	3162
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------

II — Corpos gerentes:

— Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins — SITRA, que passa a denominar-se Sind. dos Trabalhadores dos Transportes — SITRA	3174
— Sind. dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores	3175
— Sind. dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego e Conferentes Marítimos do Centro e do Sul de Portugal	3176

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

...

III — Corpos gerentes:

— AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte	3177
— Assoc. de Industriais de Madeiras do Centro	3178

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— A. A. Silva — Imóveis, Comércio e Indústria, S. A. — Alteração	3178
— Câmara Municipal de Cascais — Alteração	3179

II — Identificação:

— Browning Viana — Fábrica de Armas e Artigos de Desporto, S. A.	3184
— Câmara Municipal de Cascais	3184
— Jayme da Costa, S. A.	3185
— SPDH — Serviços Portugueses de Handling, S. A. — Unidade de Handling de Faro (subcomissão)	3185
— SPDH — Serviços Portugueses de Handling, S. A. — Unidade de Handling do Funchal (subcomissão)	3185
— SPDH — Serviços Portugueses de Handling, S. A. — Unidade de Handling do Porto (subcomissão)	3185

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

I — Convocatórias:

...

II — Eleição de representantes:

— PLANITOI — Importação e Exportação, S. A. 3186



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

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de batata frita, aperitivos e similares).

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (indústria de batata frita, aperitivos e similares) e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. Segundo o estudo de avaliação do impacto da respectiva

extensão, cerca de 9,30 % dos trabalhadores do sector auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 4,94 % têm retribuições inferiores às da tabela salarial em mais 6,9 %. Considerando a dimensão das empresas do sector em causa, verifica-se que são as que empregam até 10 trabalhadores que têm o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.

Por outro lado, as alterações da convenção actualizam outras prestações pecuniárias, como o subsídio de refeição no trabalho extraordinário, o abono para falhas, pequeno-almoço ou jantar relacionados com deslocações e subsídio de alimentação, fixando actualizações entre – 1,43 % e 8 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações, e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Embora a convenção tenha área nacional, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no continente.

A extensão das alterações 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, pelo que se verificam circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2005, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (indústria de batata frita, aperitivos e similares) e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2004, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam actividade de fabrico de batata frita, aperitivos ou similares e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam actividade de fabrico de batata frita, aperitivos ou similares e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2.º

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

13 de Maio de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a Assoc. Industrial do Minho e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro.

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 CCT entre a Associação Industrial do Minho e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2005, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11,

de 22 de Março 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 à da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

13 de Maio de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

1 — O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Industrial do Minho e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2005, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2005, abrange as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à indústria de cerâmica artística e decorativa de tipo artesanal e loiça de tipo regional nos distritos de Braga e Viana do Castelo (região do Minho) e aos trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

2 — A federação sindical outorgante requereu a extensão da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que, na respectiva área, se dediquem à mesma actividade.

3 — A referida convenção actualiza a tabela salarial.

O estudo de avaliação do impacto da respectiva extensão teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 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, são 670, dos quais 364, correspondendo a 54,33 %, auferem retribuições inferiores à da tabela salarial da convenção, sendo que 18,81 % auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,1 %.

É nas empresas do escalão de dimensão até 10 trabalhadores que se situa a maioria dos casos de não cumprimento.

4 — As retribuições previstas no anexo II relativas aos trabalhadores até um ano na situação de pré-aprendiz e aprendiz e ao praticante 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.

5 — Atendendo a que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

6 — 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 CCT entre a Associação Industrial do Minho e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro.

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 Industrial do Minho e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2005, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2005, são estendidas, nos distritos de Braga e Viana do Castelo (região do Minho):

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outor-

gante que exerçam a indústria de cerâmica artística e decorativa de tipo artesanal e loiça de tipo regional e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das aludidas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

2 — As retribuições previstas no anexo I relativas aos trabalhadores até um ano na situação de pré-aprendiz e aprendiz e ao praticante 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 — Não são objecto de extensão as cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

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 Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Santarém e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras/texto consolidado.

A convenção colectiva de trabalho para o comércio de carnes no distrito de Santarém, celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1980, com as alterações constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 1, de 8 de Janeiro de 1982, 1, de 8 de Janeiro de 1983, 3, de 22 de Janeiro de 1984, 3, de 22 de Janeiro de 1985, 3, de 22 de Janeiro de 1986, 5, de 8 de Fevereiro de 1987, 5, de 8 de Fevereiro de 1988, 5, de 8 de Fevereiro de 1989, 4, de 29 de Janeiro de 1990, 4, de 29 de Janeiro de 1991, 5, de 8 de Fevereiro de 1992, 6, de 15 de Fevereiro de 1993, 21, de 8 de Junho de 1994, 19, de 22 de Maio de 1995, 18, de 15 de Maio de 1996, 17, de 8 de Maio de 1997, 16, de 29 de Abril de 1998, 17, de 8 de Maio de 1999, 29, de 8 de Agosto de 2000,

27, de 22 de Julho de 2001, e 8, de 28 de Fevereiro de 2003, é alterada da seguinte forma:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área

A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, aplica-se a todo o distrito de Santarém.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1 — A presente CCT obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém que se dediquem ao comércio de carnes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados no CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade

Social, no momento do depósito desta CCT, o respectivo regulamento de extensão a todas as empresas que desenvolvam actividade económica no âmbito da presente convenção e a todos os trabalhadores ao seu serviço não filiados nas associações outorgantes.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo III.

4 — Esta CCT abrange 104 empresas e 47 trabalhadores.

Cláusula 3.^a

Vigência e denúncia

1 — A presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de 12 meses, renovando-se por iguais períodos enquanto não for substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

2 — As tabelas salariais produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2004 (anexo III) e desde 1 de Janeiro de 2005 (anexo III-A); as tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente.

3 — A denúncia desta CCT na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária será feita decorridos até nove meses contados a partir da data referida no número anterior.

4 — A denúncia desta CCT na parte não prevista no número anterior será feita com a antecedência mínima de três meses contados a partir da data referida no n.º 1 desta cláusula.

5 — As denúncias far-se-ão com o envio à outra parte contraente da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção.

6 — A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta de revisão.

7 — As negociações iniciar-se-ão nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

8 — A CCT denunciada manter-se-á em vigor até à publicação de outra que a revogue.

ANEXO III

Tabela salarial

Vigência de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004

Níveis	Âmbito profissional	Vencimento — Euros
A	Encarregado geral	726
B	Primeiro-oficial	587
C	Salsicheiro	494
D	Segundo-oficial	461

Níveis	Âmbito profissional	Vencimento — Euros
E	Caixa Terceiro-oficial	444
F	Praticante do 2.º ano Praticante de salsicheiro do 2.º ano	399
G	Praticante do 1.º ano Praticante de salsicheiro do 1.º ano	377
H	Aprendiz	375

ANEXO III-A

Tabela salarial

Vigência de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005

Níveis	Âmbito profissional	Vencimento — Euros
A	Encarregado geral	747
B	Primeiro-oficial	604
C	Salsicheiro	508
D	Segundo-oficial	474
E	Caixa Terceiro-oficial	457
F	Praticante do 2.º ano Praticante de salsicheiro do 2.º ano	411
G	Praticante do 1.º ano Praticante de salsicheiro do 1.º ano	388
H	Aprendiz	386

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área

A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, aplica-se a todo o distrito de Santarém.

Cláusula 2.^a

Âmbito

1 — A presente CCT obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém que se dediquem ao comércio de carnes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados no CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, no momento do depósito desta CCT, o respectivo regulamento de extensão a todas as empresas que desenvolvam actividade económica no âmbito da presente convenção e a todos os trabalhadores ao seu serviço não filiados nas associações outorgantes.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo III.

4 — Esta CCT abrange 104 empresas e 47 trabalhadores.

Cláusula 3.^a

Vigência e denúncia

1 — A presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de 12 meses, renovando-se por iguais períodos enquanto não for substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

2 — As tabelas salariais produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2004 (anexo III) e desde 1 de Janeiro de 2005 (anexo III-A); as tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente.

3 — A denúncia desta CCT na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária será feita decorridos até nove meses contados a partir da data referida no número anterior.

4 — A denúncia desta CCT na parte não prevista no número anterior será feita com a antecedência mínima de três meses contados a partir da data referida no n.º 1 desta cláusula.

5 — As denúncias far-se-ão com o envio à outra parte contraente da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção.

6 — A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta de revisão.

7 — As negociações iniciar-se-ão nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

8 — A CCT denunciada manter-se-á em vigor até à publicação de outra que a revogue.

CAPÍTULO II

Classificação e categorias profissionais

Cláusula 4.^a

Admissão

As condições mínimas para admissão ao serviço das entidades patronais abrangidas por este contrato são as seguintes:

- 16 anos de idade;
- Frequência da escolaridade obrigatória.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores será feita a título experimental por 15 dias.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se o tempo de serviço desde a data de admissão.

3 — A admissão deve ser feita pela empresa e imediatamente participada ao Sindicato.

Cláusula 6.^a

Mudança de empresa

1 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra do mesmo ramo de actividade, a nova entidade patronal manterá a categoria profissional e demais regalias de que o trabalhador era titular na empresa anterior, salvo o disposto na cláusula 12.^a

2 — Para os efeitos do número anterior, entende-se que exercem o mesmo ramo de actividade as empresas abrangidas pela mesma associação ou as empresas que não estando inscritas e possam estar, desde que, neste caso, estejam abrangidas pela presente convenção.

Cláusula 7.^a

Classificação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias constantes do anexo I.

2 — A criação de novas categorias, sua definição e retribuição será da competência da comissão paritária, a requerimento de qualquer das partes.

3 — As categorias criadas nos termos do n.º 2 consideram-se parte integrante deste contrato.

Cláusula 8.^a

Promoção e acesso

1 — Sempre que as empresas, para além das promoções previstas no número seguinte, tenham necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observarão os seguintes critérios:

- Competência;
- Zelo profissional e assiduidade;
- Melhores habilitações literárias.

2 — As promoções e acessos operam-se do seguinte modo:

- Os aprendizes serão obrigatoriamente promovidos a praticantes decorridos dois anos de aprendizagem ou quando perfaçam 18 anos de idade;
- Os praticantes, decorridos dois anos, serão obrigatoriamente promovidos a terceiro-oficial;

- c) O praticante de salsicheiro, ao completar o 3.º ano ou ao atingir a idade de 20 anos, é promovido a salsicheiro;
- d) O terceiro-oficial, decorridos dois anos, será obrigatoriamente promovido a segundo-oficial;
- e) O segundo-oficial, decorridos três anos, será obrigatoriamente promovido a primeiro-oficial;

salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

1) No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo patrão para a sua não promoção, terá direito a requerer um exame técnico-profissional a efectuar no seu posto de trabalho.

2) O exame a que se refere o número anterior destina-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho, constando de desmancha e prática de balcão (exposição de carnes, cortes e contacto com o público), e serão efectuadas por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação do patrão, designados, respectivamente, pelo Sindicato e pela associação patronal.

3) Se o júri não funcionar no prazo de 30 dias por impedimento do representante da Associação, a promoção será automática.

4) No prazo de 30 dias após a publicação desta CCT, as partes outorgantes designarão os elementos que constituirão o júri, sendo um efectivo e um suplente.

CAPÍTULO III

Cláusula 9.^a

Obrigações das empresas

São obrigações das empresas, entre outras:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência;
- c) Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- d) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, membros das comissões paritárias, delegados sindicais e delegados à previdência para o exercício das suas funções;
- e) Ter e promover relações de trabalho correctas;
- f) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;
- g) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado da empresa para as reuniões gerais que pretendam efectuar;
- h) Permitir a divulgação e afixação de todos os documentos enviados pela direcção do Sindicato em local adequado;
- i) Permitir, sempre que justificada, a circulação dos elementos da direcção do Sindicato nas instalações onde os trabalhadores prestem serviço;
- j) Dar aos delegados sindicais as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição, sempre que possível, instalações para seu uso.

Cláusula 10.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores, entre outras:

- a) Ter e promover relações de trabalho correctas;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- c) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste contrato de trabalho e das normas que o regem;
- d) Não trabalhar em concorrência com a empresa a que está ligado por contrato, salvo com autorização desta.

Cláusula 11.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou de companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos por lei e por este contrato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 13.^a;
- e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de prestações de serviços aos trabalhadores.

2 — A prática, pela empresa, de qualquer acto em desobediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis do trabalho, sendo como tal punida, e dará ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

Cláusula 12.^a

Alteração da categoria profissional

A categoria profissional do trabalhador só poderá ser alterada por mútuo acordo, após parecer do Sindicato.

Cláusula 13.^a

Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa, salvo acordo do trabalhador, só o poderá transferir para outro local de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da própria unidade comercial, desde que o novo local de trabalho se situe na mesma localidade.

3 — No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, o trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho com justa causa.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador resultantes da transferência, desde que comprovadas.

Cláusula 14.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na cláusula 13.^a

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.

Cláusula 15.^a

Contratos a prazo

1 — As empresas poderão celebrar contratos a prazo, desde que seja certo, devendo, no entanto, apenas fazê-lo em caso de aglomeração anormal e temporária de trabalho, para a substituição de trabalhadores cujo contrato se encontra temporariamente suspenso ou em férias.

2 — O contrato de trabalho a prazo será sempre reduzido a escrito e dele constarão os elementos de identificação do trabalhador, a categoria profissional, o horário e o local de trabalho, os motivos de celebração do contrato, as datas de início e de termo do contrato e a respectiva retribuição.

3 — É nula a estipulação do prazo nos contratos celebrados fora dos casos previstos no n.º 1 desta cláusula 15.^a

4 — No termo do prazo estipulado, o contrato passará a contrato sem prazo, salvo se, até oito dias antes do seu termo, a entidade patronal comunicar, de forma inequívoca e por escrito, ao trabalhador a vontade de o renovar ou não.

5 — As empresas não deverão celebrar contratos a prazo desde que o número destes exceda os 10 % do total dos trabalhadores da empresa, podendo em qualquer caso ter pelo menos um trabalhador a prazo.

6 — O delegado sindical, quando exista, deverá estar sempre presente no momento da celebração de qualquer contrato a prazo.

CAPÍTULO IV

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho dos trabalhadores abrangidos por este contrato é de quarenta e duas horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sábado. Contudo, o trabalho ao sábado não poderá ir além das 13 horas.

2 — A distribuição diária do período de trabalho a que se refere o número anterior far-se-á por acordo entre a empresa e o trabalhador, não podendo em qualquer caso haver período superior a sete horas.

3 — Para o desmancho das carcaças e preparação das carnes, poderá o pessoal afecto a estas tarefas entrar antes, sem prejuízo do horário de trabalho.

Cláusula 17.^a

Isenção de horário de trabalho

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

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à secretaria de Estado do Trabalho, serão acompanhados da declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 — Os trabalhadores que vierem a ser isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição mensal especial do montante de 30 % da remuneração, que integrará para todos os efeitos a sua retribuição mensal.

4 — A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito ao descanso semanal, feriado e descanso semanal complementar e, bem assim, ao período normal de trabalho fixado na cláusula 15.^a

Cláusula 18.^a

Trabalho extraordinário

1 — É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário.

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário.

Cláusula 19.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário ou o efectuado em dias de descanso ou feriados dá direito a remuneração espe-

cial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100 % tanto para o trabalho extraordinário diurno como para o trabalho extraordinário nocturno;
- b) Em dias de descanso ou feriados, a remuneração será de 200 %.

2 — A forma de considerar o cálculo de hora simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

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

3 — Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue para além das 20 horas, ao trabalhador deverá ser paga pela entidade patronal uma refeição, mediante apresentação do respectivo recibo, até ao valor de 150\$.

4 — Desde que o trabalho extraordinário termine a horas que não permitam ao trabalhador a utilização de transporte colectivo, a entidade patronal fornecerá o transporte até à sua residência ou alojamento ou custeará as despesas respectivas.

Cláusula 20.^a

Retribuição

1 — As remunerações certas mínimas mensais garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam da tabela anexa.

2 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

3 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

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

5 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores em viagens de serviço, para despesas de alimentação e alojamento, o valor dessas despesas, devidamente comprovadas pela apresentação dos documentos respectivos.

6 — Por mútuo acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, poderão ser determinados subsídios de viagens diários, semanais ou mensais, para despesas de alimentação, alojamento e representação.

7 — As entidades patronais obrigam-se a pagar o valor do coeficiente 0,25 sobre o preço da gasolina super por quilómetro percorrido aos trabalhadores ao seu serviço que utilizem carro próprio.

8 — Às entidades patronais fica reservado o direito de substituir a modalidade acordada no n.º 7 desta cláusula por veículo próprio da empresa, sendo, neste caso, todas as despesas inerentes à sua manutenção e utilização de sua conta.

Cláusula 21.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições certas mínimas estabelecidas neste contrato será acrescida uma diuturnidade no valor de 10 % daquelas por cada quatro anos de antiguidade na categoria, até ao limite de seis diuturnidades.

2 — As diuturnidades previstas no número anterior poderão deixar de ser concedidas se entretanto a melhoria do respectivo ordenado, concedida voluntariamente pela entidade patronal, já for superior ao das diuturnidades vencidas.

3 — Para efeitos de aplicação do n.º 1 desta cláusula, a primeira diuturnidade venceu-se em 1 de Janeiro de 1980.

Cláusula 22.^a

Substituição

1 — Sempre que um trabalhador substituir outro de categoria e de retribuição superiores, tem direito a receber esta retribuição enquanto durar a substituição.

2 — Se a substituição referida no número anterior se mantiver por um período de 180 dias seguidos, o trabalhador manterá o direito à retribuição e categoria superior logo que cesse a substituição.

Cláusula 23.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio igual a um mês de retribuição que auferiram à data.

2 — No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3 — Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido.

4 — No ano em que foram incorporados ou regressem do serviço militar em ano diferente, ou estiverem doentes, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5 — Para os trabalhadores com remuneração variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos 12 meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

6 — O subsídio deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro, salvo a hipótese prevista no n.º 4, se o regresso do trabalhador for posterior àquela data.

Cláusula 24.^a

Tempo de cumprimento

A retribuição mensal deverá ser paga num dos três últimos dias úteis de cada mês.

CAPÍTULO V

Cláusula 25.^a

Descanso semanal e feriados obrigatórios

1 — O dia de descanso semanal é o domingo.

2 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;

Terça-feira de Carnaval ou qualquer outro dia em substituição deste por acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores;

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.

Cláusula 26.^a

Trabalho em dia de descanso

O trabalho prestado durante o descanso semanal obrigatório ou feriado obrigatório dá ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 27.^a

Férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos, em cada ano civil, sem prejuízo da respectiva retribuição normal, 30 dias de férias.

2 — Se a admissão de um trabalhador se verificar no 1.º semestre, o trabalhador tem direito a gozar, findo o período experimental, dois dias e meio de férias por cada mês de trabalho efectuado ou a efectuar até 31 de Dezembro desse ano civil, podendo, neste caso, as férias ser gozadas até Dezembro.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Se não houver acordo, a empresa fixará a época de férias entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

4 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa e vivam em economia comum será concedido o gozo simultâneo de férias.

5 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação. Se não for possível o trabalhador gozar férias, estas e o respectivo subsídio ser-lhe-ão pagos.

6 — Os trabalhadores que regressem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar 30 dias de férias e receber o respectivo subsídio.

7 — Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar parcial ou totalmente

as férias no ano civil em que se apresente, estas e o respectivo subsídio ser-lhe-ão pagos, salvo se o trabalhador optar por gozá-las no 1.º trimestre do ano seguinte.

8 — Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidos e não gozados e o respectivo subsídio, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

Cláusula 28.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio igual à retribuição mensal. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

2 — Os trabalhadores que gozem férias ao abrigo do disposto no n.º 2 da cláusula anterior terão um subsídio de valor igual ao período de férias que gozem.

3 — Este subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos 12 meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se este for menor, para os trabalhadores com retribuição mista.

Cláusula 29.^a

Marcação de férias

A empresa é obrigada a afixar até 31 de Março de cada ano o plano de férias dos trabalhadores ao seu serviço. Se o não fizer, fica obrigada a aceitar a época que o trabalhador escolher.

Cláusula 30.^a

Interrupção das férias

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

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

Cláusula 31.^a

Sanções

1 — A empresa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas.

2 — A empresa que não dê cumprimento ao disposto na cláusula 28.^a pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

CAPÍTULO VII

Das faltas

Cláusula 32.^a

Definição de falta

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 33.^a

Ausência inferior a um dia de trabalho

As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.

Cláusula 34.^a

Participação de falta

1 — Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo casos de impossibilidade, no próprio dia e ou no início do período de trabalho.

2 — As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

Cláusula 35.^a

Tipos de faltas

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 — É justificada a falta que resulte de:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais ou para prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções sindicais, comissões paritárias ou instituições de previdência;
- c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos;
- d) Falecimento de cônjuge, pais, filhos, genros, noras e sogros, durante cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de avós, netos, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;
- f) Nascimento de filhos, durante três dias consecutivos;
- g) Prestação de provas de exame, nos termos do n.º 2 da cláusula 50.^a;
- h) As prévia e ou posteriormente autorizadas pela empresa.

3 — Quando o trabalhador fizer invocação falsa de alguma destas situações, a falta é considerada injustificada.

Cláusula 36.^a

Consequência de falta

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador.

2 — A falta injustificada dá à empresa o direito a descontá-la ou a diminuir de igual número de dias o período de férias, não podendo, neste caso, o período de férias ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste contrato, sendo do trabalhador a opção.

CAPÍTULO VIII

Sanções disciplinares

Cláusula 37.^a

Princípio geral

1 — O poder disciplinar compete à empresa.

2 — A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 38.^a

Sanções

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só poderá aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho até seis dias;
- d) Suspensão do trabalho até 10 dias, em caso de falta grave;
- e) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção, implicando a aplicação das sanções previstas nas alíneas c), d) e e) do número anterior obrigatoriamente a instauração prévia de processo disciplinar escrito, sob pena de nulidade da sanção disciplinar.

3 — A infracção disciplinar prescreve nos termos legais.

4 — As empresas deverão comunicar ao Sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c), d) e e) do n.º 1 desta cláusula no prazo de cinco dias após a aplicação e os motivos que as determinaram.

Cláusula 39.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos legais;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais, caixas de previdência, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição

de outra falta quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea *c)* do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

3 — A empresa que aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea *c)* do n.º 1 alguma sanção sujeita a registo nos termos legais deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério do Trabalho.

Cláusula 40.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a)* Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b)* Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro do normal.

2 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c)* do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas *a)* e *b)* do número anterior.

CAPÍTULO IX

Cláusula 41.^a

Extinção da relação de trabalhos

O contrato individual de trabalho cessa:

- a)* Por mútuo acordo das partes;
- b)* Por caducidade;
- c)* Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d)* Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

Cláusula 42.^a

Por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes (trabalhador e empresa) revogar por mútuo acordo o contrato, quer este tenha prazo quer não.

2 — A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa e será enviada cópia ao Sindicato.

Cláusula 43.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a)* Findo o prazo para que foi estabelecido;
- b)* Concluindo-se o trabalho para que foi celebrado;
- c)* Por reforma do trabalhador.

Cláusula 44.^a

Com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato.

2 — A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de procedimento disciplinar.

3 — O processo disciplinar será escrito e, no caso de haver lugar a nota de culpa, esta conterá obrigatoriamente a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador e, bem assim, a realização das diligências por ele solicitadas.

4 — Findo o processo e independentemente da sua tramitação legal, este e a respectiva decisão fundamentada serão comunicados ao Sindicato.

5 — Só serão atendidos os factos e circunstâncias invocados na nota de culpa.

Cláusula 45.^a

Justa causa da rescisão

1 — Constituem justa causa para a empresa rescindir o contrato, além de outros, os seguintes factos:

- a)* Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b)* Violação culposa de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c)* Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d)* Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente furto, retenção ilícita, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- e)* Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- f)* Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes, desde que esta qualidade seja conhecida pelo trabalhador;
- g)* Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- h)* Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2 — Constituem justa causa para o trabalhador rescindir o contrato, além de outros, os seguintes factos:

- a)* Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b)* Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c)* Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d)* Aplicação de sanção abusiva;
- e)* Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f)* Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

3 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 2 confere ao trabalhador o direito à indemnização legalmente prevista.

Cláusula 46.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

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

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

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

4 — Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

CAPÍTULO X

Cláusula 47.^a

Trabalho feminino

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados deverão ser imediatamente transferidas de posto de trabalho, quando for clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, podendo, se a trabalhadora o preferir, gozar 30 dias durante o período de gravidez, intercalados ou consecutivos;
- c) Dois períodos de meia hora por dia, sem perda da retribuição, às mães que aleitem os seus filhos, até 12 meses após o parto. A trabalhadora poderá deduzir o período de uma hora no início ou no termo do período diário de trabalho;
- d) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias em cada mês, sendo facultativa a retribuição;
- e) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, desde que devidamente comprovadas, sem perda da retribuição normal, até ao limite de quarenta e quatro horas, durante o período de gravidez;
- f) As entidades patronais são obrigadas a dispensar as trabalhadoras que tenham encargos fami-

liares da prestação do trabalho em horas extraordinárias, sempre que aquelas o solicitem e sem que tal facto importe tratamento menos favorável.

Cláusula 48.^a

Proibição dos despedimentos durante a gravidez e até um ano após o parto

1 — Fica também vedado à entidade patronal o despedimento sem justa causa de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto.

2 — A inobservância do estipulado nesta cláusula implica para a entidade patronal, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento à trabalhadora despedida das remunerações que a mesma receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas do dobro da indemnização legalmente prevista.

Cláusula 49.^a

Direitos especiais dos menores

São, em especial, assegurados aos menores os seguintes direitos:

- a) Não serem obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 20 horas;
- b) A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontram ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

Cláusula 50.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados de reciclagem ou aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

2 — A redução prevista no número anterior será de:

- a) Até ao limite de cento e vinte horas anuais para os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional;
- b) Uma hora antes do início das aulas para os que frequentem cursos oficiais ou oficializados.

3 — Os trabalhadores podem faltar no dia da prestação de provas de exame e no dia anterior, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

4 — O trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência de 30 dias do início da frequência efectiva dos cursos oficiais ou oficializados a que se refere o n.º 1 desta cláusula.

5 — Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência mínima de uma semana da data do início de frequência efectiva do curso.

6 — As faculdades citadas nos n.º 1, 2 e 3 desta cláusula serão retiradas sempre que se verifique falta de

assiduidade e aproveitamento em dois anos escolares efectivos.

§ único. Entende-se por aproveitamento a aprovação num terço das disciplinas que compõem o currículo de um ano lectivo.

7 — A entidade patronal custeará na totalidade as despesas ocasionadas pela frequência de cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, desde que tais cursos se integrem no âmbito das actividades específicas da empresa e obtenha do trabalhador a garantia de que pelo menos durante mais de um ano permanecerá na empresa, podendo aquele desobrigar-se restituindo a soma das importâncias despendidas.

CAPÍTULO XI

Previdência

Cláusula 51.^a

Princípio geral

As entidades patronais e os profissionais ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

Cláusula 52.^a

Complemento do subsídio de doença

Em caso de doença, as entidades patronais poderão pagar aos seus profissionais a diferença entre o ordenado auferido à data da baixa e o subsídio atribuído pela respectiva caixa de previdência.

Cláusula 53.^a

Complemento da pensão por acidente

1 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a remuneração da nova função — acrescida da pensão relativa à incapacidade — for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal poderá pagar a respectiva diferença.

2 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante de causas referidas nesta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o profissional tenha direito.

CAPÍTULO XII

Comissões paritárias

Cláusula 54.^a

Constituição

1 — É criada uma comissão paritária constituída por quatro vogais, dois em representação de cada uma das partes outorgantes.

2 — Para os efeitos do número anterior, cada uma das entidades abrangidas por este contrato comunicará, nos 30 dias subsequentes à data da publicação, os nomes de dois vogais efectivos e dois suplentes à sede do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém, a quem compete assegurar, provisoriamente, o secretariado da comissão.

3 — Além dos representantes a que se refere o número anterior, poderão fazer parte da comissão paritária, nas condições estabelecidas no n.º 4, assessores técnicos.

4 — Os assessores técnicos referidos no número anterior tomarão parte nas reuniões, a fim de prestarem esclarecimentos julgados necessários

Cláusula 55.^a

Atribuições

Serão atribuições das comissões paritárias, além das referidas por este contrato:

- a) Promover, por solicitação das partes, a execução do contrato e colaborar no seu aperfeiçoamento;
- b) Dar parecer e prestar informações sobre matérias de natureza técnica;
- c) As demais atribuições que por este contrato lhe são conferidas.

Cláusula 56.^a

Das deliberações

As deliberações acordadas pela comissão paritária obrigam, após a sua publicação, quer as empresas quer os sindicatos.

Cláusula 57.^a

Do regulamento

O regulamento interno das comissões será elaborado em plenário de vogais, a convocar logo que estejam todos designados.

CAPÍTULO XIII

Cláusula 58.^a

Higiene e segurança no trabalho

A entidade patronal obriga-se:

- 1) A proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas recomendações da OIT, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores;
- 2) Enquanto não sair nova legislação sobre higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais estão obrigadas a cumprir as disposições em vigor;
- 3) A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de higiene, segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa.

CAPÍTULO XIV

Cláusula 59.^a

Direitos adquiridos

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente baixa de categoria, diminuição de retribuição ou suspensão de qualquer regalia de carácter permanente existente à data da entrada em vigor deste contrato.

ANEXO I

Definição de funções

Caixa de balcão. — É o trabalhador que, entre outras tarefas, recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Oficial. — É o trabalhador que, possuindo os conhecimentos inerentes à técnica do ramo, procede ao desmancho de reses, corte de carnes, venda ao público e efectua outras tarefas compatíveis.

Salsicheiro. — É o trabalhador que fabrica e conserva artigos de salsicharia tradicionais ou finos, tais como chouriços, farinheiras, salpicão, salsichas e outros com carnes e outros ingredientes apropriados. Corta a carne, pica-a, pesa-a e mistura-a com os condimentos próprios. Procede ainda à embalagem e arrumação dos produtos, bem como à limpeza do local de trabalho.

Praticante de salsicheiro. — É o profissional que, sob a orientação do salsicheiro ou de outro superior hierárquico, inicia a aprendizagem da categoria, executando os trabalhos de apoio ao fabrico dos produtos de salsicharia.

Praticante. — É o trabalhador que, após o regime de aprendizagem, se considera apto a auxiliar os profissionais das categorias de primeiro-oficial e segundo-oficial no desempenho das suas tarefas e inicia-se no exercício das mesmas.

Aprendiz. — É o trabalhador que, no estabelecimento, está em regime de aprendizagem e de tomada de contacto com as tarefas inerentes às categorias de praticante, segundo-oficial e primeiro-oficial.

Encarregado geral. — É o trabalhador que superintende em todo o processo de corte de carnes e respectiva venda, orientando e dividindo o serviço no estabelecimento.

ANEXO II

Classificação e integração em níveis de qualificação das funções eminentes no sector, de harmonia com o disposto no artigo 11.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho.

Níveis e categorias

- 2.1 — Encarregado geral.
- 5.2 — Oficiais.
- 6.1 — Caixa de balcão.
- 7.1 — Praticantes e aprendizes.

ANEXO III

Tabela salarial

Vigência de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004

Níveis	Âmbito profissional	Vencimento — Euros
A	Encarregado geral	726
B	Primeiro-oficial	587
C	Salsicheiro	494
D	Segundo-oficial	461
E	Caixa Terceiro-oficial	444
F	Praticante do 2.º ano Praticante de salsicheiro do 2.º ano	399
G	Praticante do 1.º ano Praticante de salsicheiro do 1.º ano	377
H	Aprendiz	375

ANEXO III-A

Tabela salarial

Vigência de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005

Níveis	Âmbito profissional	Vencimento — Euros
A	Encarregado geral	747
B	Primeiro-oficial	604
C	Salsicheiro	508
D	Segundo-oficial	474
E	Caixa Terceiro-oficial	457
F	Praticante do 2.º ano Praticante de salsicheiro do 2.º ano	411
G	Praticante do 1.º ano Praticante de salsicheiro do 1.º ano	388
H	Aprendiz	386

Santarém, 14 de Abril de 2005.

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém:

Manuel Armando Gomes, mandatário.

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

José António Marques, mandatário.

Depositado em 20 de Maio de 2005, a fl. 93 do livro n.º 10, com o registo n.º 105/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AIND — Assoc. Portuguesa de Imprensa e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial e outras ao CCT para a imprensa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1995, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 2004.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho vertical (CCTV) aplica-se, em todo o território português, à actividade de edição e impressão e obriga as empresas proprietárias de publicações periódicas de carácter informativo e respectivos parques gráficos filiadas na AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção representados pelas organizações sindicais signatárias.

Cláusula 2.^a

Vigência e forma de revisão

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

3, 4, 5 e 6 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Grupo I:		
Contabilista	Trabalhadores na imprensa	2.1
Analista de sistemas	Trabalhadores na imprensa	2.1
Encarregado de electricista	Electricista	3
Operador de sistemas de fotocomposição	Gráficos	4.2
Programador	Trabalhadores na imprensa	4.1
Técnico de contas	Trabalhadores na imprensa	4.1
Técnico de electrónica	Electricista	4.2
Tesoureiro	Trabalhadores na imprensa	4.1
Grupo II:		
Caixeiro-encarregado	Comércio	3
Chefe de equipa electricista	Electricistas	3
Chefe de equipa metalúrgico	Metalúrgicos	3
Desenhador maquetista	Técnicos de desenho	4.1
Desenhador de arte-finalista	Técnicos de desenho	4.1
Documentista	Trabalhadores na imprensa	4.1
Escriturário da secretaria da redacção	Trabalhadores na imprensa	4.1
Guarda-livros	Trabalhadores na imprensa	4.1
Operador de computador	Trabalhadores na imprensa	5.1

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 50.^a

Diuturnidades

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — As diuturnidades previstas no número anterior têm o valor de € 35,70 cada uma.

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 56.^a

Subsídio de alimentação

1 — Cada trabalhador receberá, a título de subsídio de alimentação, o valor diário de € 4,40; contudo, sempre que trabalhar um número de horas inferior ao correspondente a meio período de trabalho, o subsídio será atribuído nos termos do n.º 3 desta cláusula.

2, 3 e 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

ANEXO V

Tabela salarial

(Em euros)

Grupos	Tabela A	Tabela B
0	693	631
1	628	559
2	582	529
3	560	505
4	544	485
5	513	464
6	484	433
7	439	398
8	410	388
9	389	386
10	384	384
11	381	381
12	379	379
13	377	377

1, 2 e 3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Orçamentista	Gráficos	4.2
Operador de fotocompositora directa	Gráficos	4.2
Revisor principal	Trabalhadores na imprensa	4.1
Secretário da redacção	Trabalhadores na imprensa	4.1
Técnico de publicidade	Trabalhadores na imprensa	4.1
Tradutor	Trabalhadores na imprensa	4.1
Grupo III:		
Arquivista	Trabalhadores na imprensa	6.1
Afinador de máquinas de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Caixa	Trabalhadores na imprensa	5.1
Primeiro-caixeiro	Comércio	4.1
Canalizador de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Catalogador	Trabalhadores na imprensa	6.1
Compositor manual	Gráficos	4.2
Compositor mecânico	Gráficos	4.2
Controlador	Gráficos	4.2
Codificador-programador de fotocomposição	Gráficos	4.2
Correspondente em línguas estrangeiras	Trabalhadores na imprensa	4.1
Electricista oficial	Electricistas	4.2
Encarregado de refeitório ou cantina	Hotelaria	3
Primeiro-escriturário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Esteno-dactilógrafo	Trabalhadores na imprensa	5.1
Fotocompositor	Gráficos	4.2
Fotógrafo de fotogravura	Gráficos	4.2
Fotógrafo de laboratório	Gráficos	4.2
Fotógrafo de litografia	Gráficos	4.2
Fotogravador-retocador	Gráficos	4.2
Fundidor monotipista	Gráficos	4.2
Impressor de litografia	Gráficos	4.2
Impressor tipográfico	Gráficos	4.2
Maquetista	Gráficos	4.2
Mecânico de automóveis de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Montador-ajustador de máquinas de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Montador de fotogravura	Gráficos	4.2
Montador de litografia	Gráficos	4.2
Motorista de pesados	Rodoviários	5.4
Operador de registo de dados	Trabalhadores na imprensa	5.1
Paginador	Gráficos	4.2
Prospecor de vendas	Trabalhadores na imprensa	5.1
Provista-cronomista	Gráficos	5.3
Retocador de litografia	Gráficos	4.2
Revisor	Trabalhadores na imprensa	5.1
Serralheiro civil de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Serralheiro mecânico de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Teclista	Gráficos	4.2
Teclista monotipista	Gráficos	4.2
Torneiro mecânico de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Transportador de fotogravura	Gráficos	4.2
Transportador de litografia	Gráficos	4.2
Zincógrafo fotogravador	Gráficos	4.2
Grupo IV:		
Cozinheiro	Hotelaria	4.2
Delegado de publicidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Desenhador com mais de quatro anos	Técnicos de desenho	5.1
Dispenseiro	Hotelaria	5.4
Encadernador	Gráficos	5.3
Estereotipador	Gráficos	5.3
Operador de fotocompositora	Gráficos	4.2
Grupo V:		
Afinador de máquinas de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Ajudante de motorista	Garagens	6.1
Segundo-caixeiro	Comércio	4.1
Canalizador de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Estucador	Construção civil	5.3
Carpinteiro de limpos	Construção civil	4.2
Cobrador	Trabalhadores na imprensa	6.1
Cortador de guilhotina	Gráficos	5.3
Segundo-escriturário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário do 2. ^o ano	Gráficos	5.3
Estagiário do 4. ^o ano — composição a frio	Gráficos	5.3
Estagiário técnico de publicidade	Trabalhadores na imprensa	5.1

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Fiel de armazém	Trabalhadores na imprensa	5.1
Fiscal	Trabalhadores na imprensa	5.1
Mecânico de automóveis de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Montador-ajustador de máquinas de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Motorista de ligeiros	Rodoviários	5.4
Operador de máquinas de contabilidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Operador de máquinas de expedição	Trabalhadores na imprensa	6.1
Operador de telefoto	Trabalhadores na imprensa	5.1
Operador de telex	Trabalhadores na imprensa	5.1
Pedreiro	Construção civil	5.3
Perfurador-verificador	Trabalhadores na imprensa	5.1
Pintor	Construção civil	5.3
Serralheiro civil de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Serralheiro mecânico de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Telefonista com mais de 16 linhas	Trabalhadores na imprensa	6.1
Teletipista	Telecomunicações	5.1
Torneiro mecânico de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Trolha ou pedreiro de acabamentos	Construção civil	5.3
Grupo VI:		
Afinador de máquinas de 3. ^a	Metalúrgicos	
Arquivista estagiário	Trabalhadores na imprensa	
Auxiliares de estereotipia	Gráficos	
Auxiliares de impressão tipográfica	Gráficos	
Terceiro-caixeiro	Comércio	
Canalizador de 3. ^a	Metalúrgicos	
Contínuos	Trabalhadores na imprensa	
Copeiro	Hotelaria	
Costureira	Gráficos	
Empregado de balcão	Hotelaria	
Empregado de refeitório ou cantina	Hotelaria	
Terceiro-escriturário	Trabalhadores na imprensa	
Estafeta	Trabalhadores na imprensa	
Estagiário do 1. ^o ano	Gráficos	
Estagiário do 3. ^o ano — composição a frio	Gráficos	
Estagiário de operador de máquinas de contabilidade	Trabalhadores na imprensa	
Estagiário perfurador-verificador	Trabalhadores na imprensa	
Estagiário de secretaria de redacção	Trabalhadores na imprensa	
Expedidor-distribuidor	Trabalhadores na imprensa	
Fundidor de chumbo	Gráficos	
Fundidor de material branco e filetes	Gráficos	
Guarda-vigilante	Trabalhadores na imprensa	
Lubrificador	Metalúrgicos	
Mecânico de automóveis de 3. ^a	Metalúrgicos	
Montador-ajustador de máquinas de 3. ^a	Metalúrgicos	
Operador de máquinas de encadernação	Gráficos	
Porteiro	Trabalhadores na imprensa	
Pré-oficial electricista do 2. ^o ano	Electricistas	
Provista	Gráficos	
Recebedor	Trabalhadores na imprensa	
Revisor estagiário	Trabalhadores na imprensa	
Serralheiro civil de 3. ^a	Metalúrgicos	
Serralheiro mecânico de 3. ^a	Metalúrgicos	
Telefonista até 16 linhas	Trabalhadores na imprensa	
Torneiro mecânico de 3. ^a	Metalúrgicos	
Grupo VII:		
Ajudante de estereotipia	Gráficos	
Ajudante de impressão tipográfica	Gráficos	
Auxiliar do 4. ^o ano	Gráficos	
Desenhador de dois a quatro anos	Técnicos de desenho	
Escriturário estagiário do 2. ^o ano	Trabalhadores na imprensa	
Estagiário do 2. ^o ano — composição a frio	Gráficos	
Pré-oficial electricista do 1. ^o ano	Electricistas	
Serviço de apoio	Gráficos	
Grupo VIII:		
Apontador	Trabalhadores na imprensa	6.1
Auxiliar do 3. ^o ano	Gráficos	A-3
Empregada de limpeza	Trabalhadores na imprensa	7.1
Estagiário do 1. ^o ano — composição a frio	Gráficos	5.3
Expedidor-distribuidor estagiário	Trabalhadores na imprensa	6.1
Operário não especializado	Metalúrgicos	7.2
Praticante metalúrgico do 3. ^o ano	Metalúrgicos	A-3
Recepcionista	Trabalhadores na imprensa	7.1
Servente	Construção civil	7.2

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Grupo IX:		
Ajudante de electricista do 2.º ano	Electricistas	A.3
Auxiliar do 2.º ano	Gráficos	A.3
Caixeiro-ajudante do 2.º ano	Gráficos	A.2
Desenhador até dois anos	Técnicos de desenho	5.1
Empregado auxiliar	Trabalhadores na imprensa	7.1
Praticante metalúrgico do 2.º ano	Metalúrgicos	A.3
Grupo X:		
Ajudante de electricista do 1.º ano	Electricistas	A.3
Auxiliar do 1.º ano	Gráficos	A.3
Caixeiro-ajudante do 1.º ano	Comércio	A.2
Praticante metalúrgico do 1.º ano	Metalúrgicos	A.3
Tirocinante do 2.º ano	Técnicos de desenho	A.1
Grupo XI:		
Aprendiz do 4.º ano	Gráficos	A.4
Aprendiz de electricista de 17 anos	Electricistas	A.4
Aprendiz de metalúrgico de 17 anos	Metalúrgicos	A.4
Escriturário estagiário do 1.º ano	Trabalhadores na imprensa	A.1
Paquete de 17 anos	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante do 3.º ano	Comércio	A.2
Tirocinante do 1.º ano	Técnicos de desenho	A.1
Grupo XII:		
Aprendiz do 3.º ano	Gráficos	A.4
Aprendiz de electricista de 16 anos	Electricistas	A.4
Aprendiz de metalúrgico de 16 anos	Metalúrgicos	A.4
Paquete de 16 anos	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante do 3.º ano	Técnicos de desenho	A.1
Praticante do 2.º ano	Comércio	A.2
Grupo XIII:		
Aprendiz dos 1.º e 2.º anos	Gráficos	A.3
Paquete de 15 anos	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante do 1.º ano	Comércio	A.2
Praticante do 2.º ano	Técnicos de desenho	A.1

Nota. — As cláusulas 3.^a a 49.^a, 51.^a a 55.^a e 57.^a a 71.^a, bem como os anexos I a IV, que não foram objecto de alteração na presente revisão, mantêm as redacções actualmente em vigor.

Declaração dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 424 empresas e 950 trabalhadores.

Lisboa, 5 de Abril de 2005.

Pela AIND — Associação Portuguesa de Imprensa:

Joana Ramada Curto, mandatária.

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

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

António Maria Teixeira de Mattos Cordeiro, mandatário.

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média:

Ana Paula Medeiros Francisco Nunes, mandatária.

Declaração

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

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

Lisboa, 20 de Abril de 2005. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação do sindicato seu filiado:

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

Lisboa, 11 de Abril de 2005. — Pelo Secretariado: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 20 de Maio de 2005, a fl. 93 do livro n.º 10, com o n.º 106/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AIND — Assoc. Portuguesa de Imprensa e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área

1 — O presente contrato colectivo de trabalho vertical (CCTV) aplica-se em todo o território português às empresas proprietárias de publicações periódicas de carácter informativo e respectivos parques gráficos filiadas na AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais signatárias.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, as partes outorgantes declaram que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 950 trabalhadores, ao serviço de 424 empresas.

Cláusula 2.^a

Vigência e forma de revisão

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — As tabelas salariais vigoram de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005.

3, 4, 5 e 6 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 50.^a

Diuturnidades

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — As diuturnidades previstas no número anterior têm o valor de € 36 cada uma.

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 56.^a

Subsídio de alimentação

1 — Cada trabalhador receberá, a título de subsídio de alimentação, o valor diário de € 4,40; contudo, sempre que trabalhar número de horas inferior ao correspondente a meio período de trabalho, o subsídio será atribuído nos termos do n.º 3 desta cláusula.

2 — As empresas proprietárias de publicações periódicas abrangidas pela tabela B ficam isentas da aplicação do subsídio de alimentação, salvo se já o atribuírem.

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

ANEXO V

Tabelas salariais

(Em euros)

Grupos	Tabela A	Tabela B
0	693	631
1	628	559
2	582	529
3	560	505
4	544	485
5	513	464
6	484	433
7	439	398
8	410	388
9	389	386
10	384	384
11	381	381
12	379	379
13	377	377

1, 2 e 3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Enquadramentos profissionais

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Grupo 0 (A — € 693; B — € 631)		
Analista de sistemas	Trabalhadores na imprensa	2.1
Contabilista	Trabalhadores na imprensa	2.1
Técnico de contas	Trabalhadores na imprensa	2.1
Técnico de computadores	Trabalhadores na imprensa	2.1
Grupo I (A — € 628; B — € 559)		
Encarregado de electricista	Electricistas	3
Inspector de vendas	Comércio	5.2
Operador de sistema de fotocomposição	Gráficos	4.2
Programador	Trabalhadores na imprensa	4.1
Técnico de electrónica	Electricistas	4.2
Tesoureiro	Trabalhadores na imprensa	4.1
Grupo II (A — € 582; B — € 529)		
Caixeiro-encarregado	Comércio	3
Chefe de equipa electricista	Electricistas	3

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Chefe de equipa construção civil	Construção civil	3
Chefe de equipa metalúrgico	Metalúrgicos	3
Desenhador maquetista	Técnicos de desenho	4.1
Desenhador de arte finalista	Técnicos de desenho	4.1
Documentalista	Trabalhadores na imprensa	4.1
Escriturário da secretaria da redacção	Trabalhadores na imprensa	4.1
Encarregado de refeitório ou cantina	Hotelaria	
Fotógrafo-litógrafo cromista	Gráficos	
Guarda-livros	Trabalhadores na imprensa	4.1
Maquetista	Gráficos	4.2
Montador-litógrafo cromista	Gráficos	4.2
Oficial de conservação qualificado	Gráficos	4.2
Operador de computador	Trabalhadores na imprensa	5.1
Orçamentista	Gráficos	4.2
Operador de fotocomposição directa	Gráficos	4.2
Operador de telecomunicações	Telecomunicações	4.2
Revisor principal	Trabalhadores na imprensa	4.1
Secretário de direcção/administração	Trabalhadores na imprensa	4.1
Técnico de publicidade	Trabalhadores na imprensa	4.1
Tradutor	Trabalhadores na imprensa	4.1

Grupo III (A — € 560; B — € 505)

Arquivista	Trabalhadores na imprensa	6.1
Afinador de máquinas de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Caixa	Trabalhadores na imprensa	5.1
Primeiro-caixeiro	Comércio	4.1
Canalizador de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Carpinteiro de limpos de 1. ^a	Construção civil	4.2
Catalogador	Trabalhadores na imprensa	6.1
Compositor manual	Gráficos	4.2
Compositor mecânico	Gráficos	4.2
Controlador	Gráficos	4.2
Codificador-preparador (fotocomposição)	Gráficos	4.2
Correspondente em línguas estrangeiras	Trabalhadores na imprensa	4.1
Cozinheiro	Hotelaria	4.2
Despenseiro	Hotelaria	5.4
Electricista oficial	Electricista	4.2
Encadernador	Gráficos	5.3
Estagiário de documentalista	Trabalhadores na imprensa	5.1
Primeiro-escriurário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Esteno-dactilógrafo	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estucador de 1. ^a	Construção civil	5.3
Fotógrafo de fotografavura	Gráficos	4.2
Fotógrafo de laboratório	Gráficos	4.2
Fotógrafo-litógrafo	Gráficos	4.2
Fotogravador-retocador	Gráficos	4.2
Fundidor monotipista	Gráficos	4.2
Gravador de rotogravura	Gráficos	4.2
Impressor de rotogravura	Gráficos	4.2
Impressor de litografia	Gráficos	4.2
Impressor tipográfico	Gráficos	4.2
Mecânico de automóveis de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Montador-ajustador de máquinas de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Montador de fotografavura	Gráficos	4.2
Montador litógrafo	Gráficos	4.2
Motorista de pesados	Rodoviários	5.4
Operador de fotocompositora	Gráficos	4.2
Operador de registo de dados	Trabalhadores na imprensa	5.1
Operador de telefoto	Trabalhadores na imprensa	5.1
Operador de telex/teletipista	Trabalhadores na imprensa	5.1
Paginador	Gráficos	4.2
Pedreiro de 1. ^a	Construção civil	5.3
Pintor de 1. ^a	Construção civil	5.3
Programador de fabrico (com mais de um ano)	Gráficos	5.3
Prospector de vendas	Trabalhadores na imprensa	5.1
Provista-cromista	Gráficos	5.3
Retocador de litografia	Gráficos	4.2
Revisor	Trabalhadores na imprensa	5.1
Serralheiro civil de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Serralheiro mecânico de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Teclista	Gráficos	4.2
Técnico estagiário de electrónica	Electricistas	4.2
Teclista monotipista	Gráficos	4.2
Torneiro mecânico de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Transportador de fotografavura	Gráficos	4.2
Transportador de litografia	Gráficos	4.2
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1. ^a	Construção civil	5.3
Zincógrafo-fotogravador	Gráficos	4.2

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
--------------------------	--------	------------------------

Grupo IV (A — € 544; B — € 485)

Cortador de guilhotina	Gráficos	5.3
Delegado de publicidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Desenhador com mais de quatro anos	Técnicos de desenho	5.1
Estereotipador	Gráficos	5.3
Galvanoplasta	Gráficos	4.2
Operador de máquinas (grupo IV)	Gráficos	5.3
Rectificador de cilindros (rotogravura)	Gráficos	4.2

Grupo V (A — € 513; B — € 464)

Afinador de máquinas de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Ajudante de motorista	Garagens	6.1
Segundo-caixeiro	Comércio	4.1
Canalizador de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Empregado de balcão	Hotelaria	5.4
Empregado de refeitório ou cantina	Hotelaria	5.4
Estucador de 2. ^a	Construção civil	5.3
Carpinteiro de limpos de 2. ^a	Construção civil	4.2
Cobrador	Trabalhadores na imprensa	6.1
Copeiro	Hotelaria	6.1
Segundo-escriturário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário do 2. ^o ano	Gráficos	5.3
Estagiário do 4. ^o ano (composição a frio)	Gráficos	5.3
Fiel de armazém	Trabalhadores na imprensa	5.1
Fiscal	Trabalhadores na imprensa	6.1
Mecânico de automóveis de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Montador-ajustador de máquinas de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Motorista de ligeiros	Rodoviários	5.4
Operador de máquinas auxiliares	Gráficos	5.3
Operador de máquinas de contabilidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Operador de máquinas de expedição	Trabalhadores na imprensa	6.1
Pedreiro de 2. ^a	Construção civil	5.3
Perfurador-verificador	Trabalhadores na imprensa	5.1
Pintor de 2. ^a	Construção civil	5.3
Serralheiro civil de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Serralheiro mecânico de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Telefonista com mais de 16 postos suplementares	Trabalhadores na imprensa	6.1
Torneiro mecânico de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. ^a	Construção civil	5.3

Grupo VI (A — € 484; B — € 433)

Afinador de máquinas de 3. ^a	Metalúrgicos	5.3
Arquivista estagiário	Trabalhadores na imprensa	6.1
Auxiliar de estereotipia	Gráficos	A.3
Auxiliar de impressão tipográfica	Gráficos	A.3
Terceiro-caixeiro	Comércio	5.2
Canalizador de 3. ^a	Metalúrgicos	5.3
Contínuo	Trabalhadores na imprensa	7.1
Costureira	Gráficos	5.3
Terceiro-escriturário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estafeta	Trabalhadores na imprensa	7.1
Estagiário gráfico do 1. ^o ano	Gráficos	5.3
Estagiário gráfico do 3. ^o ano (composição a frio)	Gráficos	5.3
Estagiário de operador de máquinas de contabilidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de delegado de publicidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de operador de máquinas auxiliares	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de operador de telefoto	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de operador de telex/teletipista	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário perfurador-verificador	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário secretário de direcção/administração	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de escriturário secretaria de redacção	Trabalhadores na imprensa	5.1
Expedidor-distribuidor	Trabalhadores na imprensa	6.1
Fundidor de chumbo	Gráficos	7.2
Fundidor de material branco e filetes	Gráficos	6.2
Fundidor de tipo	Gráficos	6.2
Guarda-vigilante	Trabalhadores na imprensa	7.2
Lubrificador	Metalúrgicos	6.2
Mecânico de automóveis de 3. ^a	Metalúrgicos	5.3
Montador-ajustador de máquinas de 3. ^a	Metalúrgicos	5.3
Operador manual (mais de três anos)	Gráficos	5.3
Operador de máquinas (grupo III)	Gráficos	5.3
Porteiro	Trabalhadores na imprensa	7.1
Pré-oficial electricista do 2. ^o ano	Electricistas	A.3
Programador de fabrico até um ano	Gráficos	5.3
Provista	Gráficos	6.2

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Recebedor	Trabalhadores na imprensa	6.1
Recepcionista	Trabalhadores na imprensa	7.1
Revisor estagiário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Serralheiro civil de 3. ^a	Metalúrgicos	5.3
Serralheiro mecânico de 3. ^a	Metalúrgicos	6.1
Telefonista até 16 postos suplementares	Trabalhadores na imprensa	5.3
Torneiro mecânico de 3. ^a	Metalúrgicos	5.3
Grupo VII (A — € 439; B — € 398)		
Ajudante de estereotipia	Gráficos	A.3
Ajudante de impressão tipográfica	Gráficos	A.3
Auxiliar gráfico do 4. ^o ano	Gráficos	A.3
Desenhador de dois a quatro anos	Técnicos de desenho	5.1
Empregado auxiliar	Trabalhadores na imprensa	7.1
Estagiário escriturário do 2. ^o ano	Trabalhadores na imprensa	A.1
Estagiário gráfico do 2. ^o ano (composição a frio)	Gráficos	5.3
Pré-oficial electricista do 1. ^o ano	Electricistas	A.3
Servente da construção civil	Construção civil	7.2
Serviço de apoio	Gráficos	7.2
Grupo VIII (A — € 410; B — € 388)		
Apontador	Trabalhadores na imprensa	6.1
Auxiliar gráfico do 3. ^o ano	Gráficos	A.3
Embalador	Comércio	7.1
Empregada de limpeza	Trabalhadores na imprensa	7.1
Estagiário gráfico do 1. ^o ano (composição a frio)	Gráficos	5.3
Estagiário expedidor-distribuidor	Trabalhadores na imprensa	6.1
Operador de máquinas (grupo II)	Gráficos	5.3
Operador manual (2. ^o e 3. ^o anos)	Gráficos	5.3
Operador metalúrgico não especializado	Metalúrgicos	7.2
Praticante metalúrgico do 3. ^o ano	Metalúrgicos	A.3
Grupo IX (A — € 389; B — € 386)		
Ajudante electricista do 2. ^o ano	Electricistas	A.3
Auxiliar gráfico do 2. ^o ano	Gráficos	A.3
Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano	Gráficos	A.2
Desenhador até dois anos	Técnicos de desenho	5.1
Estagiário de escriturário do 1. ^o ano	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante metalúrgico do 2. ^o ano	Metalúrgicos	A.3
Grupo X (A — € 384; B — € 384)		
Ajudante electricista do 1. ^o ano	Electricistas	A.3
Auxiliar gráfico do 1. ^o ano	Gráficos	A.3
Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano	Comércio	A.2
Operador de máquinas (grupo I)	Gráficos	5.3
Operador manual (1. ^o ano)	Gráficos	5.3
Praticante metalúrgico do 1. ^o ano	Metalúrgicos	A.3
Tirocinante do 2. ^o ano	Técnicos de desenho	A.1
Grupo XI (A — € 381; B — € 381)		
Aprendiz gráfico do 4. ^o ano	Gráficos	A.4
Aprendiz electricista do 2. ^o ano	Electricistas	A.4
Aprendiz metalúrgico de 17 anos	Metalúrgicos	A.4
Paquete de 17 anos	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante do comércio do 3. ^o ano	Comércio	A.2
Tirocinante do 1. ^o ano	Técnicos de desenho	A.1
Grupo XII (A — € 379; B — € 379)		
Aprendiz gráfico do 3. ^o ano	Gráficos	A.4
Aprendiz electricista do 1. ^o ano	Electricistas	A.4
Aprendiz metalúrgico de 16 anos	Metalúrgicos	A.4
Paquete de 16 anos	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante de desenho do 3. ^o ano	Técnicos de desenho	A.1
Praticante de comércio do 2. ^o ano	Comércio	A.2
Grupo XIII (A — € 377; B — € 377)		
Aprendiz gráfico dos 1. ^o e 2. ^o anos	Gráficos	A.3
Paquete de 15 anos	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante de comércio do 1. ^o ano	Comércio	A.2
Praticante de desenho dos 1. ^o e 2. ^o anos	Técnicos de desenho	A.1

Declaração

Declara-se que, nos termos da alínea e) do artigo 543.º do Código do Trabalho, as cláusulas 1.ª («Área»), 2.ª («Vigência e forma de revisão»), 50.ª («Diuturnidades») e 56.ª («Subsídio de alimentação») e as tabelas salariais alteram as matérias publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004.

Lisboa, 2 de Maio de 2005.

Pela AIND — Associação Portuguesa de Imprensa:

Joana Ramada Curto, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (*);
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

(*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

14 de Março de 2005.

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 19 de Maio de 2005, a fl. 92 do livro n.º 10, com o n.º 102/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ACIRO — Assoc. Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, obriga, por um lado, as empresas que nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã exerçam a actividade comercial de retalhista, designadamente dos CAE 5211 a 5274, e grossista dos CAE 5050, 5111 a 5119, 5121 a 5125, 5135, 5144, 5145, 5147, 5153, 5154, 5156, 5157, 516 e 517, representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja a sua categoria ou classe.

2 — Esta CCT não é aplicável às empresas que exerçam exclusivamente a actividade de grossista em sectores onde já exista na presente data regulamentação colectiva de trabalho.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1, consideram-se oficinas de apoio aquelas cuja actividade é acessória ou complementar da actividade comercial, quer por a respectiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas quer por prestar apoio directo a estas.

4 — O âmbito profissional é o constante dos anexos III-A, III-B e IV.

5 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento da entrega desta convenção para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito,

a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

6 — Esta CCT abrange 915 empresas e 3890 trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho

Cláusula 18.^a-A

Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos por esta CCT será atribuído, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição no valor de € 1,65.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 34.^a

Descanso semanal e complementar e feriados

3 — a) São, para todos os efeitos, considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes:

Feriado municipal das localidades onde se situam as respectivas instalações;
Terça-feira de Carnaval.

b) Os feriados obrigatórios são:

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

c) O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira seguinte, desde que para tal haja acordo prévio entre os trabalhadores e a entidade patronal, com informação aos sindicatos.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 58.^a

Aplicação das tabelas salariais

As tabelas salariais, os subsídios de refeição e as restantes matérias pecuniárias estabelecidas nesta convenção colectiva de trabalho aplicam-se desde 1 de Janeiro de 2005.

Tabela geral de remunerações

(Em euros)

Níveis	Âmbito profissional	Tabela I	Tabela II
I — a)	Aprendiz (elect.); aprendiz com menos de 18 anos (1.º ano); aprendiz do 1.º ano; pacote do 1.º ano; praticante do 1.º ano	378	378
I — b)	Aprendiz com menos de 18 anos (2.º ano); aprendiz do 2.º ano; pacote do 2.º ano; praticante do 2.º ano	378	378
II	Ajudante do 1.º ano; aprendiz com mais de 18 anos (1.º ano); aprendiz do 3.º ano; auxiliar menor do 1.º ano; caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 1.º ano); dactilógrafo do 1.º ano; estagiário do 1.º ano; meio-oficial do 1.º ano; praticante do 2.º ano (téc. des.)	382	382
III	Ajudante do 2.º ano; aprendiz com mais de 18 anos (2.º ano); auxiliar menor do 2.º ano; caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 2.º ano); contínuo de 18/19 anos; dactilógrafo do 2.º ano; estagiário do 2.º ano; meio-oficial do 2.º ano; praticante do 1.º ano (met.) e (mad.); praticante do 2.º ano (mad.)	382	382
IV	Contínuo de 20 anos; cortador de tecidos para colchões de 2.ª; costureiro de colchões de 2.ª; costureiro de emendas (até dois anos); dactilógrafo do 3.º ano; enchedor de colchões de 2.ª; estagiário (rot.); praticante do 2.º ano (met.); servente de limpeza; tirocinante B	382	384
V	Acabadeiro; ajudante de lubrificador; ajudante de motorista (até dois anos); apontador (até um ano); assentador de revestimentos de 2.ª; bordador, caixa de balcão (até dois anos); casqueiro de 2.ª; colador; copeiro; cortador de tecidos para colchões de 1.ª; cortador de tecidos para estofos de 2.ª; costureiro; costureiro controlador de 2.ª; costureiro de colchões de 1.ª; costureiro de confecções em série; costureiro de decoração de 2.ª; costureiro de emendas (mais de dois anos); costureiro de estofador de 2.ª; distribuidor (até dois anos); distribuidor de trabalho; dourador de ouro de imitação de 2.ª; embalador (até dois anos); empregado de refeitório; enchedor de colchões e almofadas de 1.ª; envernizador de 2.ª; facejador de 2.ª; ferramenteiro de 3.ª; lavador de viaturas; montador de móveis de 2.ª; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3.ª; oficial de 2.ª do 1.º ano (rel.); operador de máquinas (até dois anos); operador de máquinas auxiliar		

Níveis	Âmbito profissional	Tabela I	Tabela II
VI	<p>(até dois anos). Operador heliográfico (até dois anos); operário não especializado; polidor mecânico e à pistola de 2.^a; prensador de 2.^a; pré-oficial do 1.^o ano; preparador; preparador de cozinha; repositor (até dois anos); revistador; servente (até dois anos); servente (const. civil); tirocinante A, 1.^o ano</p> <p>Afinador de ferramentas de 2.^a; afinador de máquinas de 3.^a; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.^a; ajudante de corte; ajudante de motorista (mais de dois anos); arquivista técnico (até dois anos); assentador de isolamentos; assentador de revestimentos de 1.^a; atarrachador; bate-chapas (chapeiro) de 3.^a; bordador especializado; cafeiteiro; caixa de balcão (mais de dois anos); caixeiro (até dois anos); carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.^a; carpinteiro de moldes ou modelos de 3.^a; carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 2.^a; casqueiro de 1.^a; condutor de máquinas de 3.^a; contínuo (mais de 21 anos); controlador de caixa; controlador de qualidade (até um ano); cortador de tecidos para estofos de 1.^a; cortador e ou estendedor de tecidos; cortador ou serrador de materiais de 2.^a; costureiro controlador de 1.^a; costureiro de decoração de 1.^a; costureiro de estofador de 1.^a; costureiro especializado; cozinheiro de 3.^a; decorador de vidro ou cerâmica (até dois anos); despenseiro; distribuidor (mais de dois anos); dourador de ouro de imitação de 1.^a; embalador (mais de dois anos); empalhador de 2.^a; empregado de balcão; engomador ou brunidor; entregador de ferramentas, materiais e produtos; envernizador de 1.^a; escolhedor classificador de sucata; escriturário (até dois anos); esticador; estofador de 2.^a; facejador de 1.^a; ferramenteiro facejador de 1.^a; ferramenteiro de 2.^a; fogueiro de 3.^a; funileiro-latoeiro de 2.^a; gravador de 2.^a; guarda; lavandeiro; lubrificador; maçariqueiro de 2.^a; maquinista de peles; marceneiro de 2.^a; mecânico de aparelhos de precisão de 3.^a; mecânico de automóveis de 3.^a; mecânico de frio ou ar condicionado de 3.^a; mecânico de madeiras de 2.^a; mecânica de máquinas de escritório de 3.^a; moldureiro reparador de 2.^a; montador de andaimes; montador de estruturas metálicas ligeiras; montador de móveis de 1.^a; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 2.^a; montador-ajustador de máquinas de 3.^a; oficial; oficial de 2.^a do 2.^o ano; operador de máquinas (mais de dois anos); operador de máquinas auxiliar (de dois a cinco anos); operador de máquinas de pantógrafo de 3.^a; operador de máquinas de <i>transfer</i> automática de 3.^a; operador de quinadeira de 2.^a; operador de supermercado (até dois anos); operador heliográfico (mais de dois anos); perfilador de 2.^a; pintor de 2.^a; pintor de móveis de 2.^a; polidor de 3.^a; polidor manual de 2.^a; polidor mecânico e à pistola de 1.^a; porteiro (mais de 21 anos); prensador de 1.^a; preenseiro; pré-oficial do 2.^o ano; recepcionista estagiário (mais de 21 anos); registador de produção; repositor (mais de dois anos); riscador; serrador; serrador mecânico; serralheiro civil de 3.^a; serralheiro mecânico de 3.^a; servente (mais de dois anos); soldador de 2.^a; soldador por electroarco e oxi-acetileno de 3.^a; telefonista (até dois anos); tirocinante A, 2.^o ano; torneiro mecânico de 3.^a; traçador-marcador de 3.^a; verificador de produtos adquiridos (até um ano); vigilante</p>	395	434
VII	<p>Afiador de ferramentas de 1.^a; afinador de máquinas de 2.^a; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.^a; apontador (mais de um ano); arquivista técnico (mais de dois anos); auxiliar de decorador (até dois anos); auxiliar de enfermagem; bate-chapas (chapeiro de 2.^a); caixeiro (dois a cinco anos); caixeiro de mar (com parte variável); caixeiro de praça (com parte variável); caixeiro-viajante (com parte variável); canalizador de 2.^a; capataz; carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1.^a; carpinteiro de limpos de 2.^a; carpinteiro de moldes ou modelos de 2.^a; carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 1.^a; chefe de linha ou grupo; cobrador (até dois anos); condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 2.^a; conferente; cortador de peles; cortador e serrador de materiais de 1.^a; cozinheiro de 2.^a; cronometrista; decorador de vidro ou cerâmica (de dois a cinco anos); demonstrador de máquinas e equipamentos; desenhador de execução (tirocinante do 1.^o ano); dourador de ouro fino de 2.^a; electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (até dois anos); empalhador de 1.^a; empregado de mesa de 2.^a; empregado de serviço externo (até dois anos); empregado de <i>snack</i>; entalhador de 2.^a; escriturário (de dois a cinco anos); estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório; esteno-dactilógrafo em língua portuguesa; estofador de 1.^a; estucador de 2.^a; ferramenteiro de 1.^a; fogueiro de 2.^a; funileiro-latoeiro de 1.^a; gravador de 1.^a; maçariqueiro de 1.^a; maquinista de peles (especializado); marceneiro de 1.^a; marceneiro de instrumentos musicais; mecânico de aparelhos de precisão de 2.^a; mecânico de automóveis de 2.^a; mecânico de frio ou ar condicionado de 2.^a; mecânico de madeiras de 1.^a; mecânico de máquinas de escritório de 2.^a; medidor (tirocinante do 1.^o ano); moldureiro reparador de 1.^a; monitor; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1.^a; montador-ajustador de máquinas de 2.^a; motorista de ligeiros; oficial (até dois anos); oficial especializado; operador de máquinas auxiliar (mais de cinco anos); operador de máquinas de balancé; operador de máquinas de pantógrafo de 2.^a; operador de máquinas de <i>transfer</i> automática de 2.^a; operador de quinadeira de 1.^a; operador de supermercado (dois a cinco anos); pasteleiro de 2.^a; pedreiro de 2.^a; perfilador de 1.^a; pintor de 1.^a; pintor de 2.^a; pintor de móveis de 1.^a; pintor decorador de 2.^a; planeador; polidor de 2.^a; polidor manual de 1.^a; promotor de vendas (com parte variável); propagandista; prospectador de vendas (com parte variável); recepcionista de 2.^a; reparador de aparelhos receptores de rádio (até dois anos); revisor; serralheiro civil de 2.^a; serralheiro mecânico de 2.^a; soldador de 1.^a; soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.^a; telefonista (mais de dois anos); torneiro mecânico de 2.^a; traçador-marcador de 2.^a; vendedor especializado (com parte variável)</p>	431	480
VIII	<p>Adjunto de modelista; afinador de máquinas de 1.^a; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.^a; ajudante de mestre; arvorado; auxiliar de decorador (mais de dois anos); bate-chapas (chapeiro) de 1.^a; caixa (de escritório); caixeiro (mais de cinco anos); caixeiro de mar (sem parte variável); caixeiro de praça (sem parte variável); caixeiro-viajante (sem parte variável); canalizador de 1.^a; carpinteiro de limpos de 1.^a; carpinteiro de moldes ou modelos de 1.^a; cobrador (mais de dois anos); condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1.^a; controlador de qualidade (mais de um ano); cozinheiro de 1.^a; decorador; decorador de vidro ou cerâmica (mais de cinco anos); desenhador de execução (tirocinante do 2.^o ano); dourador de ouro fino de 1.^a; ecónomo; electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (mais de dois anos); empregado de mesa de 1.^a; empregado de serviço externo (mais de dois anos); enfermeiro; entalhador de 1.^a; escriturário (mais de cinco anos); esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras; estucador de 1.^a; expositor e ou decorador; fiel de armazém; fogueiro de 1.^a; mecânico de aparelhos de precisão de 1.^a; mecânico de automóveis de 1.^a; mecânico de frio ou ar condicionado de 1.^a; mecânico de máquinas de escritório de 1.^a; medidor (tirocinante do 2.^o ano); montador-ajustador de máquinas de 1.^a; motorista de pesados; oficial (mais de dois anos); operador de máquinas de pantógrafo de 1.^a; operador de máquinas de <i>transfer</i> automática de 1.^a; operador de supermercado (mais de cinco anos); operador informático (estagiário); orçamentista (metalúrgico); ourives conserteiro; pasteleiro de 1.^a; pedreiro de 1.^a;</p>	473	504

Níveis	Âmbito profissional	Tabela I	Tabela II
IX	pintor de 1. ^a ; pintor decorador de 1. ^a ; polidor de 1. ^a ; promotor de vendas (sem parte variável); prospectador de vendas (sem parte variável); rececionista de 1. ^a ; rececionista ou atendedor de oficinas; reparador de aparelhos receptores de rádio (mais de dois anos); serralheiro civil de 1. ^a ; serralheiro mecânico de 1. ^a ; soldador de electroarco ou oxi-acetileno de 1. ^a ; técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório; torneiro mecânico de 1. ^a ; traçador-marcador de 1. ^a ; vendedor especializado (sem parte variável); verificador de produtos adquiridos (mais de um ano); vigilante-controlador	502	560
	Agente de métodos; caixeiro-encarregado ou chefe de secção; chefe de equipa; chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe); chefe de grupo de vigilância; chefe de pasteleiro; chefe de secção (encarregado) (têxtil); chefe de <i>snack</i> ; construtor de maquetas (até dois anos); correspondente em línguas estrangeiras; decorador de execução (até dois anos); desenhador de execução (até dois anos); encarregado; encarregado de 2. ^a ; encarregado de armazém; enfermeiro especializado; escriturário especializado; impressor-litógrafo; inspector de vendas; mecânico de instrumentos musicais; medidor (até dois anos); medidor-orçamentista (tirocinante); mestre; modelista; muflador ou forneiro; oficial de 1. ^a ; operador informático (até dois anos); operador-encarregado; operário qualificado; peleiro; preparador de trabalho; programador de fabrico; radio-montador geral até dois anos; subchefe de secção; técnico de 2. ^a classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório; técnico de prevenção; tradutor	532	586
X	Agente de planeamento; agente de tempos e métodos; auxiliar de classificador de diamantes; chefe de compras; chefe de cozinha; chefe de linha de montagem; chefe de vendas; construtor de maquetas (mais de dois anos); decorador de execução (mais de dois anos); desenhador de execução (mais de dois anos); desenhador-decorador (até dois anos); encarregado; encarregado de 1. ^a ; encarregado de loja; encarregado de refeitório; encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais); encarregado geral; encarregado geral; encarregado ou chefe de secção; enfermeiro-coordenador; medidor (mais de dois anos); medidor-orçamentista (até dois anos); oficial principal; radiomontador geral (mais de dois anos); secretário de direcção; técnico de 1. ^a classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório	571	624
XI	Adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento electrónico); assistente operacional (tirocinante); chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção; chefe de secção; desenhador de estudos (tirocinante); desenhador; desenhador-decorador (mais de dois anos); desenhador-maquetista/arte-finalista (tirocinante); estagiário de programação informática; gestor de <i>stocks</i> ; medidor-orçamentista (mais de dois anos); monitor de formação de pessoal; operador informático (mais de dois anos); peleiro mestre; planificador (tirocinante); preparador informático de dados; técnico de contabilidade; técnico de maquetas (tirocinante)	598	648
XII	Analista informático; analista químico; assistente operacional; chefe de escritório; chefe de secção (técnico de equipamento electrónico); chefe de serviços; classificador-avaliador de diamantes; decorador de estudos; desenhador de estudos; desenhador-maquetista/arte-finalista; gerente comercial; monitor informático; planificador; programador informático; técnico de contas; técnico de maquetas; técnico de medições e orçamentos; técnico de recursos humanos; tesoureiro	667	700

ANEXO III-B

Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicos de computadores

Níveis	Âmbito profissional	Remuneração (euros)
I	Técnico estagiário	498,50
II	Técnico auxiliar	558,50
III	Técnico de 1. ^a linha (1. ^o ano)	660,50
IV	Técnico de 2. ^a linha (2. ^o ano)	791
V	Técnico de suporte	885
VI	Técnico de sistemas	988
VII	Subchefe de secção	1 152,50
VIII	Chefe de secção	1 209,50

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas

Técnico de engenharia (grupos)	Âmbito profissional	Tabela I (euros)	Tabela II (euros)	Âmbito profissional	Economistas e juristas (graus)
I — a)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	774,50	822		
b)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	847,50	907,50	Economista jurista	I — a)
c)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	936,50	1 009,50	Economista jurista	b)
II	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 066	1 177,50	Economista jurista	II
III	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 293	1 397	Economista jurista	III

Técnico de engenharia (grupos)	Âmbito profissional	Tabela I (euros)	Tabela II (euros)	Âmbito profissional	Economistas e juristas (graus)
IV	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 585	1 693,50	Economista jurista	IV
V	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 898	1 998,50	Economista jurista	V

Lisboa, 9 de Março de 2005.

ANEXO VIII

Associações outorgantes

A) Associações sindicais

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

Horácio Alves Dias Mendes, mandatário.
Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.

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

Horácio Alves Dias Mendes, mandatário.
Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.

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

Horácio Alves Dias Mendes, mandatário.
Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.

Pelo STRUC — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

Horácio Alves Dias Mendes, mandatário.
Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.

Pelo OFICIAISMAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante:

Horácio Alves Dias Mendes, mandatário.
Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Horácio Alves Dias Mendes, mandatário.
Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.

Pelo FESHAT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Horácio Alves Dias Mendes, mandatário.
Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.

B) Associação patronal

Pela ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste:

Hernâni Jorge Matias Miranda, presidente da direcção.
Mário Neves Silva Reis, vice-presidente da direcção.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 8 de Março de 2005. — Pela Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Depositado em 13 de Maio de 2005, a fl. 92 do livro n.º 10, com o registo n.º 99/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula preliminar

1 — As partes outorgantes, abaixo assinadas, acordam em introduzir no CCTV por elas celebrado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, as alterações que se seguem:

CAPÍTULO I

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996, e sucessivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 1997, 27, de 27 de Julho de 1998, 26, de 15 de Julho de 1999, 29, de 8 de Agosto de 2000, 27, de 22 de Julho de 2001, 27, de 22 de Julho de 2002, 28, de 29 de Julho de 2003, e 24, de 29 de Junho de 2004, abrange, por um lado, as empresas de comércio e serviços (CAE 51200, 51210, 51211, 51212, 51240, 51350, 51441, 51473,

52000, 52100, 52110, 52112, 52120, 52200, 52210, 52230, 52250, 52260, 52270, 52271, 52272, 52320, 52330, 52400, 52410, 52420, 52421, 52422, 52430, 52431, 52432, 52440, 52441, 52442, 52443, 52444, 52450, 52451, 52452, 52460, 52461, 52462, 52463, 52470, 52471, 52472, 52480, 52481, 52482, 52483, 52484, 52485, 52486, 52488, 52500, 52600, 52610, 52620, 52621, 52622, 52623, 52630, 52700, 52710, 52720, 52730, 71300, 71310, 71320, 71330, 71340, 71400, 72000, 72100, 72200, 72300, 72400, 72500, 72600, 92120, 92710, 93020, 93021, 93022, 93030, 93040 e 93042) filiadas na Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e na Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Barreiro e Moita e, por outro, os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — A presente CCT abrange o distrito de Setúbal.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo III.

4 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito desta convenção colectiva de trabalho e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade de comércio e serviços dos CAE referidos na cláusula 1.^a deste CCT não filiados nas associações outorgantes.

5 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 4385 empresas e 5700 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — A tabela salarial constante do anexo III e as restantes cláusulas de expressão económica produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

2 — O prazo de vigência deste contrato colectivo de trabalho é de 12 meses.

.....

7 — Enquanto não entrar em vigor novo texto, continuará válido aquele cuja revisão se pretende efectuar.

Cláusula 12.^a

Condições de admissão e promoções obrigatórias

1 — São condições gerais de admissão de trabalhadores:

- a) Ter idade mínima de 16 anos e habilitações mínimas legais;
- b) Ter aptidão profissional e física indispensável ao exercício das funções a desempenhar, verificada em prévio exame médico às expensas da entidade empregadora.

2 — Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos que satisfaçam os requisitos estabelecidos para o exercício da profissão.

3 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria ou classe superior ou ainda a mudança permanente para funções de natureza diferente a que corresponda uma escala de retribuições mais elevada.

4 — Os trabalhadores da empresa têm preferência sobre os outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso desde que satisfaçam os requisitos necessários.

5 — O ingresso na profissão fica regulamentada pela Portaria n.º 790/90, de 6 de Setembro, publicada no *Diário da República*.

6 — Nos casos em que a aprendizagem ou a profissão de barbeiro e cabeleireiro tenha sido iniciada por estágio, este não poderá ser inferior a um nem superior a três anos.

7 — Quanto à aprendizagem nas categorias de posticeiro, manicura, pedicura, esteticistas e massagista de estética, deve ser realizada sob orientação efectiva de um profissional da respectiva especialidade.

8 — O acesso às categorias de oficial de barbeiro, praticante de cabeleireiro e oficial posticeiro apenas é permitido aos profissionais das categorias inferiores com o período mínimo de um ano de prática e aprovação no exame respectivo.

9 — Sem prejuízo de só poderem ser admitidos na profissão indivíduos que satisfaçam os requisitos estabelecidos em certificado profissional, o ingresso na profissão de barbeiro e de cabeleireiro de senhoras deverá ter lugar nas categorias mais baixas da hierarquia respectiva.

10 — A admissão ou promoções para cargos de chefia devem ter sempre em conta prioritariamente os trabalhadores da empresa, que necessariamente e em caso de promoção terão preferência para preenchimento dos referidos cargos.

Cláusula 18.^a

Retribuições mínimas fixas

.....

6 — Aos caixas, caixas de balcão, operadores em serviço nos supermercados e hipermercados com funções idênticas a caixas de balcão e cobradores será atribuído um subsídio mensal para falhas no valor de € 17.

Cláusula 22.^a

Diuturnidades

1 — Aos ordenados mínimos fixos estabelecidos neste contrato será acrescida uma diuturnidade de € 3 por cada três anos de permanência na mesma categoria, até ao limite de quatro diuturnidades, para as categorias sem acesso obrigatório.

.....

SECÇÃO II

Cláusula 61.^a

Trabalho feminino

- a)
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 120 dias, podendo, se a trabalhadora preferir, gozar 30 dias antes do parto, e um complemento do subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal;
- c) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, que podem ser gozados pela mãe ou pelo pai, por decisão conjunta, para aleitação, até o filho perfazer 1 ano. No caso de haver lugar à amamentação, esse período mantém-se durante todo o tempo que durar a amamentação, já referida, devidamente comprovada pelo médico.
- Os trabalhadores poderão deduzir o período de uma hora no iniciou e no termo do período diário de trabalho;
- d)
- e)
- f) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, desde que devidamente comprovadas, sem perda da retribuição habitual, durante todo o período de gravidez.
-

ANEXO III

Enquadramento das profissões e retribuições mínimas

Nível	Categorias	Vencimentos (euros)
I	Praticante do 1.º ano (com.), aprendiz do 1.º ano (elect.), aprendiz do 1.º ano (met.) pacote do 1.º ano (vig. limp.) aprendiz do 1.º ano (hot.), praticante do 1.º ano (reloj.)	(*)
II	Praticante do 2.º ano (com.), aprendiz do 2.º ano (elect.), aprendiz do 2.º ano (met.), pacote do 2.º ano (vig. limp.), aprendiz do 2.º ano (marc.), aprendiz do 2.º ano (hot.), praticante do 2.º ano (reloj.), aprendiz (cabeleireiro de homens, senhoras e ofícios similares)	(*)
III	Praticante do 3.º ano (com.), aprendiz do 3.º ano (met.), pacote do 3.º ano (vig. limp.), aprendiz do 3.º ano (hot.), praticante do 3.º ano (reloj.)	(*)
IV	Praticante do 4.º ano (com.), aprendiz do 4.º ano (met.), aprendiz do 1.º ano (c. civil), aprendiz do 3.º ano (merc.), aprendiz do 4.º ano (hot.), praticante do 4.º ano (reloj.), praticante (cabeleireiro de homens e senhoras)	(*)
V	Caixeiro-ajudante e operador-ajudante do 1.º ano (com.), estagiário do 1.º ano (escrit.), ajudante do 1.º ano (elect.), estagiário do 1.º ano (cost.), aprendiz do 2.º ano (c. civil), praticante do 1.º ano (marc.), estagiário do 1.º ano (hot.), ajudante de relojoeiro do 1.º ano (reloj.)	(*)

Nível	Categorias	Vencimentos (euros)
VI	Caixeiro-ajudante e operador-ajudante do 2.º ano (com.), ajudante do 2.º ano (elect.), estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 1.º ano (esc.), praticante do 1.º ano (met.), estagiário do 2.º ano (cost.), aprendiz do 3.º ano (c. civil), praticante do 2.º ano (merc.), estagiário do 2.º ano (hot.), tirocinante do escalão 1.º (t. des.), ajudante de relojoeiro do 2.º ano (reloj.), ajudante (cabeleireiro de senhoras e de posticeiro, trabalhador auxiliar (manut. e estética)	392
VII	Praticante do 1.º ano (c. civil), tirocinante do escalão II (t. des.)	438
VIII	Estagiário do 3.º ano e dactilógrafo do 2.º ano (esc.), servente de limpeza (vig. limp.), praticante do 1.º ano (c. civil)	450
IX	Distribuidor, embalador, operador de máquinas de embalar, rotulador, etiquetador e servente (com.), pré-oficial do 1.º ano (elect.), praticante do 2.º ano (met.), costureira e bordadora (cost.), contínuo, porteiro, guarda e vigilância (vig. limp.), servente (c. civil), auxiliar de cozinha e copeiro (hot.)	481
X	Terceiro-caixeiro, operador de 2.ª (super.) e caixa de balcão com menos de três anos (com.), pré-oficial do 2.º ano (elect.), afinador de máquinas de 3.ª, afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.ª, canalizador de 3.ª, mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª, mecânico de máquinas de escritório de 3.ª, montador-ajustador de máquinas de 3.ª, serralheiro civil de 3.ª, serralheiro mecânico de 3.ª, bate-chapas de 3.ª, pintor de metalurgia de 3.ª, ferramenteiro de 3.ª, condutor-manobrador de 3.ª, maçariqueiro de 2.ª, escolhedor-classificador de sucatas e apontador com menos de um ano (met.), oficial (cost.), colador de espumas para estofos ou colchões de 2.ª, cortador de tecidos para colchões de 2.ª, costureira de colchoeiro de 2.ª, enchedor de colchões e almofadas de 2.ª, cortador de tecidos para estofos de 2.ª, costureiro-controlador de 2.ª, costureiro de estofador de 2.ª, dourador de ouro de imitação de 2.ª, costureiro de decoração de 2.ª, montador de móveis por elementos de 2.ª, envernizador de 2.ª, polidor mecânico e à pistola de 2.ª, montador de móveis por elementos de 2.ª (marc.), empregado de mesa, balcão e snack, cozinheiro de 3.ª (hot.), cobrador de 2.ª, oficial relojoeiro de 3.ª (reloj.), meio-oficial (cabeleireiro de homens), meio-oficial (cabeleireiro de senhoras), ajudante técnico de fisioterapia	505
XI	Segundo-caixeiro, operador de 1.ª (supermercado), conferente, propagandista, demonstrador, caixa de balcão com mais de três anos e relojoeiro-reparador de 2.ª (com.), terceiro-escriturário e telefonista (esc.), ajudante de motorista (rod.), afinador de máquinas de 2.ª, afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.ª, canalizador de 2.ª, mecânico de frio ou ar condicionado de 2.ª, mecânico de máquinas de escritório de 2.ª, montador-ajustador de máquinas de 2.ª, serralheiro civil de 2.ª, serralheiro mecânico de 2.ª, bate-chapas de 2.ª, pintor de metalurgia de 2.ª, ferramenteiro de 2.ª, condutor-manobrador de 2.ª, maçariqueiro de 1.ª (met.), oficial especializado (cost.), oficial até dois anos (cab. hom.), oficial até dois anos (cab. senh.), oficial de posticeiro até dois anos, manicura, calista, massagista de estética até dois anos, massagista de reabilitação até dois anos, esteticista até dois anos, dietista até dois anos, educador social até dois anos, pintor de 2.ª, estucador de 2.ª, carpinteiro de limpos de 2.ª, pedreiro de 2.ª e assentador de revestimentos de 2.ª (c. civil), colador de espumas para estofos ou	

Nível	Categorias	Vencimentos (euros)
XII	colchões de 1. ^a , cortador de tecidos para estofos de 1. ^a , costureiro-controlador de 1. ^a , costureiro de estofador de 1. ^a , dourador de ouro de imitação de 1. ^a , envernizador de 1. ^a , polidor mecânico e à pistola de 1. ^a , costureiro de decoração de 1. ^a , montador de móveis de 1. ^a , estofador de 2. ^a , polidor de 2. ^a , pintor de móveis de 2. ^a , marceneiro de 2. ^a , pintor-decorador de 2. ^a , dourador de ouro fino de 2. ^a , entalhador de 2. ^a (merc.), empregado de mesa, de balcão e de <i>snack</i> de 2. ^a , cozinheiro de 2. ^a , cobrador de 1. ^a , desenhador e medidor orçamentista com menos de três anos (t. des.), operador de máquinas de contabilidade estagiário, perfurador estagiário, operador mecanográfico estagiário, operador de posto de dados estagiário e operador de computador estagiário (inf.), oficial relojoeiro de 2. ^a (reloj.)	547
	Primeiro-caixeiro, operador especializado (super.), caixeiro-viajante, caixeiro de praça, promotor de vendas, vendedor especializado expositor, fiel de armazém, segundo-escriturário, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa (esc.), motorista de ligeiros (rod.), oficial electricista, afinador de máquinas de 1. ^a , afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1. ^a , canalizador de 1. ^a , mecânico de frio ou ar condicionado de 1. ^a , mecânico de máquinas de escritório de 1. ^a , montador-ajustador de máquinas de 1. ^a , serralheiro civil de 1. ^a , serralheiro mecânico de 1. ^a , bate-chapas de 1. ^a , pintor de metalurgia de 1. ^a , ferramenteiro de 1. ^a , condutor-manobrador de 1. ^a , apontador com mais de um ano (met.), cabeleireiro completo de homens, cabeleireiro completo de senhoras, oficial de posticeiro com mais de dois anos, massagista de estética mais dois anos, massagista de reabilitação com mais dois anos, esteticista com mais de dois anos, educador social com mais de dois anos, pintor de 2. ^a , dietista com mais de dois anos, encarregado (vig. limp.), estucador de 1. ^a , carpinteiro de limpos de 1. ^a , pedreiro de 1. ^a e assentador de revestimentos de 1. ^a (c. civil), estofador de 1. ^a , polidor de 1. ^a , pintor de móveis de 1. ^a , marceneiro de 1. ^a , pintor-polidor de 1. ^a , pintor decorador de 1. ^a , dourador de ouro fino de 1. ^a , entalhador de 1. ^a (merc.), empregado de mesa, de balcão e de <i>snack</i> de 1. ^a , cozinheiro de 1. ^a , desenhador e medidor orçamentista com mais de três anos (t. des.), operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a , perfurador-verificador de 2. ^a , operador mecanográfico de 2. ^a , operador de posto de dados de 2. ^a e operador de computador de 2. ^a (inf.), oficial relojoeiro de 1. ^a (reloj.)	558
XIII	Operador fiscal de caixa e op. fiscal de marcação (com.), primeiro-escriturário, caixa, esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras e ajudante de guarda-livros (esc.), desenhador e medidor orçamentista com mais de seis anos (t. des.), operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a , perfurador-verificador de 1. ^a , operador mecanográfico de 1. ^a , operador de posto de dados de 1. ^a , operador de computador de 1. ^a , operador de informática de 2. ^a , preparador informático de dados de 2. ^a , programador de informática estagiário (inf.)	563
XIV	Caixeiro chefe de secção, operador-encarregado (super.) encarregado de armazém (com.), correspondente em línguas estrangeiras (esc.), encarregado (elect.), motorista de pesados (rod.), encarregado de metalúrgicos (met.), mestre (cost.), encarregado de secção (c. civil), encarregado de secção (merc.), chefe de <i>snack</i> e encarregado de hotelaria	595

Nível	Categorias	Vencimentos (euros)
XV	Caixeiro-encarregado, encarregado de loja (super.), encarregado de caixa (super.), encarregado de portaria (super.), inspetor de vendas (com.), chefe de secção (esc.), guarda-livros (esc.), encarregado geral (c. civil), encarregado geral (marc.), desenhador-projectista e medidor orçamentista-coordenador (t. des), operador de informática de 1. ^a e preparador informático de dados de 1. ^a (inf.) . . .	652
XVI	Chefe de vendas, chefe de compras, encarregado geral (com.), chefe de serviços, chefe de contabilidade, tesoureiro (esc.), analista de informática, programador de informática e monitor de informática (inf.)	730
XVII	Gerente comercial (com.), chefe de escritório (esc.)	790

(*) Para os trabalhadores das categorias constantes dos níveis I, II, III, IV e V — ordenado mínimo nacional: € 374,70, desde 1 de Janeiro de 2005.

Nota. — Os ordenados dos trabalhadores em hotelaria têm um acréscimo de alimentação ou, se o trabalhador desejar receber em dinheiro, o valor de 11,5% sobre o vencimento do nível 2 da tabela salarial (anexo III) em vigor. Os trabalhadores deste grupo têm direito a reter individualmente ou a partilhar em conjunto as importâncias que directamente receberem dos clientes a título de gratificação.

Setúbal, 9 de Maio de 2005.

Pela Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal:

José Manuel Landeiro Borges, membro da direcção.
Felisberto Manuel Valente Crespo de Almeida, membro da direcção.

Pela Associação de Comércio e Indústria e Serviços do Barreiro e Moita:

Faustino Dionísio dos Reis, membro da direcção.
Jorge Manuel Coelho Rodrigues, membro da direcção.

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

Maria de Jesus Sacramento N. Nunes, membro da direcção nacional.
Maria Manuela Parreira do Sacramento Carreira, membro da direcção nacional.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul:

Maria Manuela Parreira do Sacramento Carreira, mandatária.

Pelo STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul:

Maria Manuela Parreira do Sacramento Carreira, mandatária.

Depositado em 19 de Maio de 2005, a fl. 92 do livro n.º 10, com o n.º 103/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a Portucel Tejo — Empresa de Celulose do Tejo, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras/texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente ACT aplica-se a todo o território do continente e obriga, por um lado, as empresas Portucel

Tejo, Empresa de Celulose do Tejo, S. A., e CPK, Companhia Produtora de Papel Kraftsack, S. A., cujas principais actividades consistem na produção de pasta para papel e papel, adiante designadas por empresa, e os trabalhadores ao seu serviço membros das associações sindicais outorgantes.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º conjugado com os artigos 552.º, 553.º e 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, serão abrangidos pelo presente ACT dois empregadores e, nesta data, 336 trabalhadores ao serviço dos mesmos.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia, revisão e revogação

1 — Este acordo colectivo de trabalho altera o AE entre a Portucel Tejo — Empresa de Celulose do Tejo, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2003, e entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

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

3 — A matéria de expressão pecuniária será revista anualmente.

4 — A denúncia pode ser efectuada por qualquer das partes com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente aos prazos de vigência previstos neste acordo.

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

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

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

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

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

10 — As tabelas salariais e os valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

CAPÍTULO II

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 3.^a

Preenchimento de postos de trabalho

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

Cláusula 4.^a

Admissões

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

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

3 — A empresa não deverá, em regra, admitir trabalhadores reformados.

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

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

Cláusula 5.^a

Período experimental

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

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

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

Cláusula 6.^a

Readmissões

1 — Se a empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente por qualquer das partes, o tempo de antiguidade

ao serviço da empresa no período anterior à rescisão será contado na readmissão, se nisso acordarem por escrito o trabalhador e a empresa.

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

Cláusula 7.^a

Contratos a termo

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

Cláusula 8.^a

Comissão de serviço

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

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

Cláusula 9.^a

Reconversões

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

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

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

- a) 75 % da diferença entre a remuneração correspondente à categoria para que foi reconvertido e a remuneração correspondente à categoria de onde é originário, na 1.^a revisão salarial;
- b) 50 % daquela diferença, pelos novos valores resultantes da 2.^a revisão salarial, na ocasião desta;
- c) 25 % daquela diferença, pelos valores resultantes da 3.^a revisão salarial, na ocasião desta;
- d) Absorção total na 4.^a revisão salarial.

Cláusula 10.^a

Promoções

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

Reestruturação de serviços

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

Cláusula 12.^a

Diminuídos físicos

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

Cláusula 13.^a

Transferências

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

2 — Por local de trabalho entende-se aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando

o local não seja fixo, a sede, delegação ou estabelecimento a que o trabalhador esteja adstrito.

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

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

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

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

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

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

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

- a) Suportará as despesas directamente impostas pela mudança, ou seja, despesas efectuadas com o transporte de mobiliário e outros haveres e com a viagem do próprio e respectivo agregado familiar;
- b) Pagará um subsídio de renda de casa, que, não podendo ultrapassar € 68,18 mensais, corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido de 10 % daquele no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;
- c) Pagará um valor igual a um mês de remuneração base efectiva mais diuturnidades.

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

Cláusula 14.^a

Formação profissional

1 — A empresa proporcionará aos trabalhadores ao seu serviço condições de formação e de valorização pro-

fissional no âmbito da profissão que exercem na empresa.

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

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 15.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

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

Cláusula 16.^a

Mapas de quadros de pessoal

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

Cláusula 17.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

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

Cláusula 18.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
- d) Baixar a categoria dos trabalhadores e diminuir a retribuição, salvo o previsto na lei e no presente acordo;
- e) Admitir trabalhadores exclusivamente remunerados através de comissões;
- f) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 13.^a;
- g) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho se aqueles, justificadamente e por escrito, não derem o seu acordo;

- h) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- i) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- j) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;
- k) Despedir e readmitir os trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- l) Fazer *lockout*, nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 19.^a

Princípios gerais

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

2 — Para efeitos deste acordo entende-se por:

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

Cláusula 20.^a

Reuniões

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

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

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

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

que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

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

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

Cláusula 21.^a

Competência dos delegados sindicais

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

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

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

Cláusula 22.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 23.^a

Número de delegados sindicais

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

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

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

3 — As direcções dos sindicatos comunicarão ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer na respectiva empresa, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das CS e CI, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

Cláusula 24.^a

Reuniões

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

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

Cláusula 25.^a

Instalação das comissões

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

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

Cláusula 26.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

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

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

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

Cláusula 27.^a

Quotização sindical

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

Cláusula 28.^a

Direito à greve

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

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Período normal de trabalho

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

2 — A duração do período normal de trabalho diário é de oito horas, devendo ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo as excepções previstas na cláusula 32.^a

Cláusula 30.^a

Horário de trabalho

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

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

Cláusula 31.^a

Modalidades de horário de trabalho

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

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

Cláusula 32.^a

Turnos

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

2 — Aos trabalhadores em regime de turnos que devem permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho, a empresa fornecerá a refeição em locais apropriados. Neste caso, o tempo para tomar a refeição, num máximo de meia hora, é considerado tempo de trabalho.

3 — O disposto no número anterior não afecta os direitos adquiridos pelos trabalhadores que à data da entrada em vigor deste acordo prestam serviço em regime de laboração contínua.

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

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

Cláusula 33.^a

Laboração contínua

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

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

2.1 — A marcação dos subperíodos referidos no número anterior poderá incidir no período de Janeiro a Dezembro, devendo o período mínimo de 10 dias consecutivos ser marcado no período de Maio a Setembro.

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

2.3 — Poderão ser efectuadas trocas de turno no sentido de facilitar aquela marcação de férias.

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

4 — O disposto no número anterior não afecta os direitos adquiridos pelos trabalhadores que à data da entrada em vigor deste acordo prestam serviço em regime de laboração contínua.

Cláusula 34.^a

Troca de turnos

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

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

3 — As trocas de turno não poderão determinar:

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

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

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

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

Cláusula 35.^a

Regime de prevenção

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

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

3 — A identificação dos trabalhadores que integram o regime de prevenção deve constar de uma escala a elaborar periodicamente.

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

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

6 — O trabalhador procederá ao registo da anomalia verificada, bem como da actuação tida para a sua resolução e resultados obtidos, sobre o que a hierarquia se pronunciará de imediato.

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

8 — Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da empresa à data de 31 de Maio de 1994, aplica-se o regime constante da cláusula 32.^a do AE Portucel, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992.

Cláusula 36.^a

Isenção de horário de trabalho

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

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

Cláusula 37.^a

Trabalho nocturno

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

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

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

Cláusula 38.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

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

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

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

5 — A prestação de trabalho suplementar rege-se pelo regime estabelecido na lei, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 39.^a e 40.^a

Cláusula 39.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

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

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

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

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

- a) Fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço, jantar ou ceia, nas condições previstas na cláusula 75.^a;
- b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de € 1,16;
- c) Pagamento de refeição pelo valor das ajudas de custo em vigor na empresa, em caso de deslocação em serviço.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 40.^a

Trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado

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

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

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

4 — O trabalho prestado em regime de turnos em prolongamento do período normal de trabalho que coincida com dia de folga ou feriado só será considerado trabalho em dia descanso semanal ou feriado e remunerado como tal desde que o período coincidente, com exclusão do tempo de transporte, ultrapasse quatro horas.

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

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

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

Cláusula 41.^a

Trabalho em tempo parcial

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 42.^a

Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo nos casos previstos nos números seguintes.

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

3 — Sempre que o funcionamento das instalações o justifique, para assegurar a continuidade do serviço, podem ser organizadas escalas de descanso semanal diferentes do previsto no número anterior, devendo, porém, um dos dias de descanso coincidir periodicamente com o domingo.

Cláusula 43.^a

Feriados

1 — Serão observados os seguintes feriados:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
O feriado municipal ou da capital de distrito onde se situa o local de trabalho.

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

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

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

Cláusula 44.^a

Férias

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

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

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4 — As férias devem ser gozadas de tal modo que o seu início e o seu termo não prejudiquem os períodos de descanso semanal a que os trabalhadores tenham direito.

Cláusula 45.^a

Marcação do período de férias

1 — As férias devem ser gozadas em dias consecutivos.

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

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

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

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

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

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

8 — Na falta de acordo, a empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 30 de Setembro, à excepção das situações previstas nas escalas de trabalhadores em regime de laboração contínua e paragem anual para manutenção, casos em que poderá fixá-lo até 31 de Outubro.

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

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

Cláusula 46.^a

Acumulação de férias

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

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

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

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

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

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

Cláusula 47.^a

Alteração ou interrupção do período de férias

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

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

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

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

Cláusula 48.^a

Doença no período de férias

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

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

Cláusula 49.^a

Férias e impedimentos prolongados

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

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

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou

de gozado o direito a férias, previsto no n.º 1, pode a empresa marcar as férias para serem gozadas até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 50.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

Cláusula 51.^a

Violação do direito a férias

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

Cláusula 52.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

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

Cláusula 53.^a

Faltas

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

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

3 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas. As faltas justificadas podem ser com ou sem retribuição.

Cláusula 54.^a

Faltas justificadas

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

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As dadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em situação análoga à do cônjuge ou pais, filhos, sogros, genros, noras, padrasto, madrastra e enteados até cinco dias consecutivos;

- c) As dadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes e afins dos mesmos graus, irmãos ou cunhados ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas por prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, nos termos da lei;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória ou notificação expressa das entidades competentes;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, conforme certidão médica invocando o carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- g) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- h) As dadas por ocasião de nascimento de filhos, por dois dias, no período de um mês contado desde a data do nascimento;
- i) As dadas por trabalhadores que prestam serviço em corpo de bombeiros voluntários ou de socorros a náufragos, pelo tempo necessário a acorrer ao sinistro ou acidente;
- j) As motivadas por doação de sangue a título gracioso, a gozar no dia da doação ou no dia imediato, até ao limite de um dia por cada período de três meses;
- l) As dadas até quarenta e oito horas em cada ano civil para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, não podendo ser utilizadas de cada vez em tempo superior ao respectivo período normal de trabalho diário;
- m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — Se, no caso da alínea i) do número anterior, o trabalhador não puder obter a autorização prévia do superior hierárquico, deverá justificá-lo.

3 — Não são autorizadas as faltas dadas ao abrigo da alínea i) do n.º 1 em antecipação ou no prolongamento de férias, feriados ou dias de descanso semanal, quando tenham duração superior a quatro horas.

4 — No caso de trabalho em regime de turnos em que os feriados coincidam com dias normais de trabalho, não se aplica o disposto no número anterior, na parte respeitante a feriados.

Cláusula 55.^a

Participação e justificação de faltas

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

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

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

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

Cláusula 56.^a

Consequências das faltas justificadas

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

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

- a) As previstas na alínea d) do n.º 1 da cláusula 54.^a, salvo tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores, membros da direcção das associações sindicais e delegados sindicais no exercício das suas funções, dentro do respectivo crédito de horas;
- b) As previstas na alínea f) do n.º 1 da cláusula 54.^a, para além de dois dias em cada situação;
- c) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de segurança social respectivo;
- d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 57.^a

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 54.^a, bem como as que não forem comunicadas nos termos da cláusula 55.^a

2 — Nos termos das disposições legais aplicáveis, as faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

4 — O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas injustificadas é calculado pela fórmula da cláusula 63.^a

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

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

Cláusula 58.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

Cláusula 59.^a

Impedimentos prolongados

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

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

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

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perda do direito ao lugar.

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

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

7 — A suspensão não prejudica o direito de, durante a mesma, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 60.^a

Licenças sem retribuição

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

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 61.^a

Remuneração base

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

Cláusula 62.^a

Tempo, local e forma de pagamento

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

Cláusula 63.^a

Determinação da retribuição horária

1 — O valor da retribuição horária será calculado pela aplicação da fórmula seguinte:

$$(Remuneração\ base + Diuturnidades + Subsídio\ de\ turno + IHT) \times 12 / Período\ normal\ de\ trabalho \times 52$$

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

Cláusula 64.^a

Diuturnidades

1 — Será atribuída aos trabalhadores que perfaçam três anos de serviço na empresa, a partir do mês em que atinjam essa antiguidade, uma diuturnidade de 0,88% da base de indexação, calculada nos termos da cláusula 66.^a

2 — As diuturnidades, no máximo de seis, vencer-se-ão de três em três anos, no mês em que perfaçam a respectiva antiguidade.

3 — Aos trabalhadores admitidos posteriormente a 31 de Maio de 1994, para efeito de determinação do número de diuturnidades, considera-se a data de admissão. Porém, o seu processamento far-se-á apenas a partir de 1 de Janeiro de 2001, ou seja, sem qualquer retroactividade.

4 — Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da empresa à data de 31 de Maio de 1994, aplica-se o regime constante da cláusula 62.^a do AE Portucel, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992.

Cláusula 65.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação, definida na cláusula seguinte, de:

- a) 9,52% da referida base de indexação quando em regime de dois turnos com folga fixa;
- b) 10,96% da base de indexação quando em regime de dois turnos com folga variável;
- c) 12,38% da base de indexação quando em regime de três turnos sem laboração contínua;
- d) 20% da base de indexação quando em regime de três turnos com laboração contínua.

1.1 — No regime de três turnos de laboração contínua ou no regime de dois turnos equiparáveis a laboração contínua, abrangidos pelas condições constantes do n.º 2 da cláusula 32.^a, aos valores de subsídio de turno refe-

ridos acrescem, respectivamente, 8% e 6% da remuneração base individual.

2 — Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a remuneração por trabalho nocturno.

3 — Estes subsídios serão devidos quando os trabalhadores se encontrem no gozo de férias.

4 — Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.

5 — Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua têm direito ao pagamento mínimo de 11 feriados por ano de serviço efectivo, independentemente do número de feriados trabalhados, de acordo com o respectivo horário de trabalho.

6 — As ausências ao trabalho em dia feriado, relativamente à escala do horário, deduzem aos 11 dias indicados no número anterior.

7 — As retribuições correspondentes à garantia do pagamento de feriados serão pagas no fim do ano.

8 — No apuramento da retribuição acima referida e sempre que o trabalhador não preste trabalho em regime de turnos, deduz-se o número de feriados não trabalhados ao número indicado no n.º 5.

Cláusula 66.^a

Base de indexação

1 — A base de cálculo do valor dos subsídios de turno obtém-se a partir da média simples das remunerações da tabela I, obtida segundo a seguinte fórmula:

$$M = R/n$$

sendo:

- M* a média simples das remunerações;
R a soma das remunerações de todos os grupos salariais;
n o número de grupos salariais constantes do anexo III.

2 — Os valores apurados por efeito da indexação dos subsídios de turno serão arredondados para a dezena ou meia dezena de centimos imediatamente superior.

Cláusula 67.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

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

5 — No caso de licença sem retribuição ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional aos meses completos de trabalho prestado durante o ano a que respeita o subsídio. Exceptuam-se ao disposto neste número os casos de licença por parto nos termos da cláusula 88.^a, casos em que não produzirão qualquer redução ao valor do subsídio.

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

Cláusula 68.^a

Subsídio de bombeiro

1 — Os trabalhadores seleccionados para o corpo de bombeiros da empresa do serviço de protecção contra incêndios receberão mensalmente os subsídios seguintes, de harmonia com a classificação do respectivo posto:

Aspirante — € 23,60;
Bombeiro de 3.^a classe — € 25,11;
Bombeiro de 2.^a classe — € 28,20;
Bombeiro de 1.^a classe — € 31,41;
Subchefe — € 33,04;
Chefe — € 34,60;
Ajudante de comando — € 37,71.

2 — Perdem o direito ao subsídio os trabalhadores que falem injustificadamente às instruções ou às emergências para que sejam solicitados.

Cláusula 69.^a

Remuneração do trabalho nocturno

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

Cláusula 70.^a

Remuneração de trabalho suplementar

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

- a) 75 % para as horas diurnas;
- b) 125 % para as horas nocturnas.

2 — A remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, para além da remuneração

base mensal prevista na tabela salarial, será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$R(tdf) = Rh \times T(tdf) \times 3$$

sendo:

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

Rh a retribuição horária calculada nos termos da cláusula 63.^a;

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

Cláusula 71.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de € 47,40.

2 — Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do n.º 1, movimentam verba inferior a € 425,90 mensais em média anual.

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

Cláusula 72.^a

Substituições temporárias

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

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

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

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

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

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

- a) Os 120 dias interpolados aí previstos devem decorrer no período de um ano a contar do 1.º dia da substituição;

- b) Se na data da conclusão do prazo de um ano acima previsto não se tiverem completado aqueles 120 dias, o tempo de substituição já prestado ficará sem efeito, iniciando-se nessa data nova contagem de um ano se a substituição continuar;
- c) Iniciar-se-á uma nova contagem de um ano, nos termos da alínea a), sempre que se inicie qualquer nova substituição;
- d) O trabalhador está em substituição temporária durante o período, predeterminado ou não, de impedimento do trabalhador substituído, devendo concluir-se na data precisa em que se conclua essa situação de impedimento e incluir os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes;
- e) Os aumentos de remuneração decorrentes da revisão da tabela salarial absorverão, na parte correspondente, os subsídios de substituição auferidos àquela data por substituições já concluídas.

Cláusula 73.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

2 — Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio do mesmo montante, o qual será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze pelo menos cinco dias úteis ou quatro, se estiver integrado em turnos de laboração contínua e o confirme nos termos do n.º 10 da cláusula 45.^a

3 — Para os efeitos desta cláusula, o número de dias úteis previstos no n.º 1 da cláusula 44.^a corresponde a um mês de retribuição mensal.

Cláusula 74.^a

Retribuição da prevenção

1 — O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

- a) € 1,12, acrescidos de 5,2% da taxa horária, por cada hora em que esteja de prevenção, segundo a escala, sendo-lhe garantido, quando chamado a prestar trabalho suplementar ou trabalho em dia de descanso, um mínimo de duas horas se o serviço prestado tiver sido de duração inferior;
- b) A determinação das horas de prevenção, para o efeito de atribuição do subsídio referido na alínea anterior, resulta do somatório das horas correspondentes ao período de duração da escala de prevenção, deduzidas das horas do horário de trabalho, intervalo de refeição e horas prestadas ou pagas de trabalho suplementar e trabalho em dias de descanso, que integrem o período da escala.

2 — Os trabalhadores do quadro permanente da empresa à data de 31 de Maio de 1994, a quem se aplica o regime constante da cláusula 32.^a do AE Portucel, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992, podem optar pelo regime constante da presente cláusula.

Cláusula 75.^a

Prémio de chamada

1 — O trabalhador que seja chamado a prestar serviço na fábrica ou em qualquer outro local durante o seu período de descanso diário ou em dia de descanso semanal ou feriado e não faça parte de equipa de prevenção ou, fazendo, não esteja escalado, tem direito a receber:

- a) Prémio de chamada, no valor de uma hora de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 70.^a, conforme o período em que a chamada se verifique;
- b) Pagamento do trabalho efectivamente prestado, com a garantia mínima da retribuição de duas horas de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 70.^a, conforme o período em que a chamada se verifique.

2 — O prémio de chamada não será devido nos casos em que o trabalhador seja avisado com um mínimo de doze horas de antecedência.

Cláusula 76.^a

Subsídio de alimentação

1 — Aos trabalhadores será fornecida uma refeição em espécie por cada dia de trabalho prestado, nos locais de actividade onde for possível a sua confecção, com uma contrapartida por parte do trabalhador de € 0,15 se o trabalhador tomar bebida alcoólica.

2 — As refeições fornecidas em espécie pela empresa devem ter níveis equivalentes para todos os trabalhadores, seja qual for o local de trabalho, e ser servidas em condições de higiene e conforto.

3 — Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de € 4,70 por cada dia de trabalho prestado.

4 — Exclusivamente para os trabalhadores integrados nas tabelas 1 de todos os grupos salariais constantes do ACT da Portucel Tejo e outra, o valor do subsídio referido no número anterior é de € 8,68.

5 — Às situações decorrentes de prestação de trabalho suplementar que confirmam direito à atribuição do subsídio de alimentação é também aplicável o disposto no número anterior.

6 — Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior à refeição não terão direito a esta ou ao subsídio respectivo.

7 — Considera-se que os trabalhadores têm direito a uma refeição nos termos dos números anteriores quando prestem trabalho durante quatro horas entre as 0 e as 8 horas.

8 — A empresa encerrará aos sábados, domingos e feriados os refeitórios e atribuirá, em alternativa, o subsídio previsto nesta cláusula, salvo se os trabalhadores interessados decidirem, por maioria, em contrário.

Cláusula 77.^a

Subsídio de infantário

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

Infantário — € 55;
Ama — € 35,80.

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

3 — Têm direito ao subsídio de infantário as mães e ainda viúvos, divorciados ou separados judicialmente a quem tenha sido atribuído com carácter de exclusividade o poder paternal e que tenham a seu cargo filhos até 6 anos de idade, inclusive, enquanto estes não frequentarem o ensino primário.

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

5 — O direito ao subsídio de infantário cessa logo que a trabalhadora possa utilizar serviços adequados ao dispor da empresa ou logo que o filho perça 7 anos de idade.

Cláusula 78.^a

Subsídio de transporte

1 — A empresa obriga-se a fornecer transporte gratuito a todos os trabalhadores ao seu serviço, de e para o respectivo local de trabalho, no início e termo do respectivo período normal de trabalho diário, até ao limite máximo de 20 km, por estrada, para cada lado, salvo regalias superiores já em vigor.

2 — Nos casos em que o número de trabalhadores não justifique o fornecimento de transporte ou não seja possível à empresa fornecê-lo, será concedido um subsídio ao trabalhador igual ao custo da deslocação em transporte público. Este subsídio não é atribuído para distâncias inferiores a 1 km.

3 — Quando os trabalhadores residam em locais não servidos por transportes públicos ser-lhes-á atribuído um subsídio de valor equivalente àquele que é atribuído para igual distância, nos termos previstos nos números anteriores.

Cláusula 79.^a

Deslocações

1 — Os trabalhadores cujo serviço implique deslocações habituais e que, com prévia autorização da empresa, utilizem viatura própria para o efeito têm direito a $0,2 \times P$ por quilómetro percorrido em serviço, em que P representa o preço da gasolina super.

2 — Se a empresa constituir, em benefício do trabalhador, um seguro automóvel contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, o coeficiente previsto no número anterior será de 0,25.

3 — O regime das deslocações em serviço é o constante de regulamento interno da empresa, que faz parte integrante deste acordo.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 80.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 81.^a

Infracção disciplinar

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

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

Cláusula 82.^a

Poder disciplinar

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

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

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

Cláusula 83.^a

Sanções disciplinares

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

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

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

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

Cláusula 84.^a

Processo disciplinar

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

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

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

- a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois trabalhadores por ele escolhidos;
- b) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo ou dos regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de recepção;
- c) Na comunicação da nota de culpa, deve o trabalhador ser avisado de que a empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- d) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias a contar da recepção da nota de culpa;
- e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;
- f) Quando o processo estiver completo, será apresentado à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado;
- g) O conselho de administração ou quem por ele for delegado deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado;
- h) A decisão do processo deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

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

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

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

7 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final,

nos termos da lei, mantendo, porém o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

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

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

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

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

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

Cláusula 85.^a

Sanções abusivas

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

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

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

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

Cláusula 86.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

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

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na lei para

despedimento nulo, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos legais.

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 87.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 85.^a, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

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

2 — Se se tratar de caso previsto no n.º 3 da cláusula 85.^a, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração na empresa, nos termos legais, a indemnização será o dobro da fixada na lei para despedimento nulo ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até ao fim do período aí fixado, consoante a que for mais elevada.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 88.^a

Direitos especiais do trabalho feminino

1 — São assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

- a) Durante o período de gravidez, e até seis meses após o parto ou aborto clinicamente comprovado, não executar tarefas desaconselhadas por indicação médica, devendo ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição do trabalho;
- b) Cumprir um período de trabalho diário não superior a sete horas, quando em estado de gravidez; no caso de prestação de trabalho normal nocturno, essa redução incidirá obrigatoriamente sobre o período nocturno;
- c) Faltar ao trabalho sem perda de retribuição por motivo de consultas médicas pré-natais devidamente comprovadas, quando em estado de gravidez;
- d) Gozar, por ocasião do parto, uma licença de 120 dias sem perda de retribuição, que poderá ter início um mês antes da data prevista para o parto;
- e) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a mãe, querendo, poderá interromper a licença de parto, desde a data do internamento da criança até à data em que esta tenha alta, retomando-a a partir daí até ao fim do período; este direito só pode ser exercido até 12 meses após o parto;

- f) Interromper o trabalho diário por duas horas, repartidas pelo máximo de dois períodos, para prestar assistência aos filhos, até 12 meses após o parto; se a mãe assim o desejar, os períodos referidos nesta alínea podem ser utilizados no início ou antes do termo de cada dia de trabalho;
- g) Suspender o contrato de trabalho, com perda de retribuição, pelo período de seis meses, prorrogáveis por períodos sucessivos de três meses até ao limite máximo de dois anos, a iniciar no termo da licença de parto prevista na alínea d);
- h) Gozar, pelas trabalhadoras que adoptem crianças com idade inferior a 3 anos, uma licença de 60 dias a contar do início do processo de adopção. Considera-se início do processo de adopção a data em que a criança é entregue à adoptante pelas entidades competentes;
- i) Utilizar infantários da empresa, sendo-lhes, na falta destes, atribuído um subsídio nos termos da cláusula 77.^a

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

3 — A tudo o mais aplica-se a legislação em vigor no que respeita aos direitos.

Cláusula 89.^a

Trabalho de menores

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

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

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

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

Cláusula 90.^a

Trabalhadores-estudantes

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

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

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

4 — Para que os trabalhadores em regime de turnos possam beneficiar do disposto nesta cláusula e na seguinte, a empresa, sem prejuízo para o funcionamento dos serviços, diligenciará mudá-los para horário compatível com a frequência do curso ou facilitará as trocas de turnos.

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

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

Cláusula 91.^a

Outras regalias de trabalhadores-estudantes

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

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

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

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

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

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

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

Até ao 6.º ano de escolaridade — € 59,56/ano;

Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — € 78,81/ano;

Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — € 103,33/ano;

Ensino superior ou equiparado — € 190,71/ano.

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

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

CAPÍTULO XI

Regalias sociais

Cláusula 92.^a

Regalias sociais

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

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

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

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 93.^a

Higiene e segurança no trabalho

A empresa assegurará, nos termos da lei e normas técnicas aplicáveis, condições mínimas de segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) aos seus trabalhadores.

Cláusula 94.^a

Obrigações da empresa

1 — A empresa é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do número anterior, a empresa deve aplicar as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstos na legislação nacional sobre esta matéria.

3 — Para a aplicação das medidas necessárias no campo da SHST, a empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de SHST dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

4 — Para promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da SHST, deve a empresa assegurar a informação, consulta e participação dos trabalhadores e das organizações representativas dos trabalhadores, assim como dos seus representantes na empresa.

5 — A empresa actuará de forma a facilitar e garantir a eleição, funcionamento e organização das actividades dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (RTSHST) e das comissões de higiene e segurança no trabalho (CHST) na empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior, concedendo-lhes para isso o crédito de horas necessário e de acordo com a lei.

6 — Aos trabalhadores deve ser dada informação adequada e suficiente em todos os domínios da SHST, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

7 — A empresa deverá ainda proporcionar condições para que os RT-SHST e os membros das CHST na empresa, estabelecimento ou serviço possam receber informação e formação adequada, concedendo, para tanto, se necessário, licença sem retribuição.

8 — A empresa não pode prejudicar, de qualquer forma, os trabalhadores pelas suas actividades na SHST ou em virtude de estes se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e imediato ou por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem.

9 — Os encargos financeiros provenientes das actividades da SHST na empresa deverão ser assegurados na íntegra por esta, nomeadamente as actividades dos representantes dos trabalhadores.

Cláusula 95.^a

Obrigações dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições de SHST estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa.

2 — É obrigação dos trabalhadores zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho.

3 — Os trabalhadores deverão cooperar na empresa para melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

4 — É obrigação dos trabalhadores participarem nas actividades, procurarem a informação e receberem a formação sobre todos os aspectos relacionados com a SHST, assim como comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos RT-SHST, previstos na cláusula 97.^a, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado de protecção.

Cláusula 96.^a

Equipamento de protecção

1 — A atribuição de equipamento de protecção, incluindo vestuário, terá em consideração os riscos existentes nos locais de trabalho e será objecto de regulamentação específica.

2 — Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que não utilize o equipamento de protecção posto à sua disposição ou não cumpra as regras de segurança em vigor.

3 — Para além do disposto no número anterior, o não uso do equipamento de protecção em caso de acidente tem como consequência a não reparação dos danos causados ao trabalhador, nos termos da lei.

4 — A empresa suportará, de acordo com a lei e as suas regras internas, os encargos com a distribuição, uso e deterioração do equipamento de segurança, nomeadamente quando ocasionado por acidente de trabalho não doloso ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 97.^a

Comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — Com o fim de criar um espaço de diálogo e concertação social ao nível da empresa para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, serão criadas comissões de higiene e segurança no trabalho (CHST) em cada estabelecimento fabril.

2 — As CHST são comissões da composição numérica variável, paritárias, de representação dos trabalhadores e da empresa, e com acção exclusiva no interior do respectivo estabelecimento.

3 — São constituídas pelos RT-SHST, referidos no artigo anterior, com respeito pelo princípio da proporcionalidade e por igual número de representantes da empresa, a indicar por esta.

4 — A composição do número de elementos efectivos e suplentes, as formas de funcionamento e de financiamento, a distribuição de tarefas, o número de reuniões e a localização da sua actividade deverão constar de um regulamento interno a acordar entre todos os elementos que compõem a CHST na sua primeira reunião.

5 — O trabalho de membro da comissão de higiene e segurança não substitui as tarefas decorrentes da acção profissional dos serviços de segurança nem dos RT-SHST previstos na lei.

Cláusula 98.^a

Atribuições das comissões de higiene e segurança

As comissões de higiene e segurança têm, entre outras, as seguintes atribuições:

- a) Verificar o cumprimento das disposições legais e convencionais e outras instruções que respeitam à higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;

- b) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações sobre questões de higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;
- c) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, a instrução e os conselhos necessários em matéria de higiene, segurança e salubridade e comodidade no trabalho;
- d) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros documentos, de carácter oficial ou emanados da direcção da empresa, sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores sempre que a estes interessem directamente, devendo ser afixados em lugares próprios, bem visíveis;
- e) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios de conclusões, podendo proceder à sua divulgação caso o entendam necessário;
- f) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- g) Informar periodicamente os trabalhadores da actividade desenvolvida;
- h) Efectuar inspecção periódica a todas as instalações e a todo o material de interesse para assegurar a higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;
- i) Providenciar para que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios.

Cláusula 99.^a

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

1 — Os trabalhadores têm direito, nos termos da lei, a elegerem e a serem eleitos RT-SHST.

2 — É direito das organizações sindicais participarem e intervirem na empresa na organização e eleição dos RT-SHST.

3 — A eleição dos RT-SHST será efectuada por todos os trabalhadores, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, podendo concorrer à eleição listas apresentadas pelas negociações sindicais ou subscritas por 20% dos trabalhadores, ou outro que, por lei, vier a ser previsto.

4 — As funções, actividades, direitos e obrigações dos RT-SHST são os decorrentes da legislação específica.

5 — O crédito individual mensal para o exercício de funções de RT-SHST é o previsto na lei.

Cláusula 100.^a

Direitos dos membros das comissões de higiene e segurança

1 — As funções dos membros das comissões de higiene e segurança são exercidas gratuitamente, dentro das horas de serviço, sem prejuízo para este e ainda sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Os membros das comissões de higiene e segurança não podem ser afectados em quaisquer direitos ou regalias por efeito da sua participação em tais comissões.

Cláusula 101.^a

Funcionamento da actividade de segurança

Em cada estabelecimento fabril, a empresa assegurará, nos termos em que a lei o determinar, o funcionamento da actividade de segurança.

Cláusula 102.^a

Medicina no trabalho

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

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

3 — São atribuições do médico do trabalho, nomeadamente:

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

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

CAPÍTULO XIII

Disposições globais e finais

Cláusula 103.^a

Comissão paritária

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 104.^a

Convenção globalmente mais favorável

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

2 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria, grau, nível ou classe.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante. — É o trabalhador que, sob a orientação de trabalhador de nível superior, é responsável pela execução de tarefas predominantemente manuais, de carácter auxiliar ou não, pouco complexas.

Analista de laboratório. — É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades das matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes e a conservação do bom estado e calibração do equipamento de laboratório. Apoia tecnicamente os postos de controlo fabris.

Analista de laboratório principal. — É o trabalhador que executa análises quantitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial. Pode dirigir e orientar tecnicamente grupos de trabalho no âmbito de ensaios químicos ou físicos inerentes ao controlo do processo.

Analista de laboratório qualificado. — É o analista principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade, com o perfeito conhecimento dos processos e métodos aplicados, bem como do processo industrial que apoia. Pode desempenhar actividades,

incluindo chefia de profissionais menos qualificados, no âmbito da sua especialidade e no do estudo do processo.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas de natureza administrativa. Opera equipamentos de escritório, nomeadamente de tratamento automático de informação (terminais de computadores e microcomputadores), teleimpressoras, telecopiadoras e outros. Pode exercer funções de secretariado, traduzir e retroverter documentos; pode exercer funções próprias de caixa. Quando dos graus IV e V, pode realizar estudos e análises sob orientação da chefia, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Bombeiro. — É o trabalhador especializado em determinar, eliminar ou reduzir os riscos de incêndio nas instalações da empresa. Executa tarefas gerais de combate a incêndios e outros sinistros. Inspecciona, a intervalos regulares, o material de combate aos fogos e as instalações da empresa e mantém operacional o material.

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

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

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

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

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

Chefe de turno fabril. — É o trabalhador que, sob orientação do superior hierárquico, dirige a equipa de um sector produtivo que trabalha em regime de turnos, procedendo por forma que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos

funcionais, administrativos e disciplinares; nos períodos fora do horário normal, substitui o encarregado respectivo.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador que conduz guinchos, pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.^a, que conduz quaisquer máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. É responsável pelo acondicionamento dos materiais, bem como pela conservação e manutenção dos veículos que conduz. Se habilitado com a carta de condução profissional, pode exercer a função de motorista.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal, que conduz quaisquer tipos de máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. Controla e coordena equipas polivalentes, que pode chefiar, quando necessário. Quando devidamente habilitado e treinado, desempenha funções de motorista.

Controlador industrial. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção, verificação de características ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra e mercadorias, emitindo e controlando toda a documentação necessária. Elabora elementos para fins estatísticos e de controlo e comunica os desvios encontrados, podendo operar com máquinas de escritório. Pode executar tarefas de âmbito administrativo.

Desenhador de execução (graus II-A, II-B e I). — É o trabalhador que exerce, eventualmente com o apoio de profissionais de desenho mais qualificados, funções gerais da profissão de desenhador numa das áreas seguintes:

- a) Desenho técnico — executa desenhos rigorosos com base em *croquis*, por decalque ou por instruções orais ou escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais, considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenho, a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efectua esboços e o levantamento de elementos existentes; executa outros trabalhos, como efectuar legendas;
- b) Desenho gráfico — executa desenhos de artes gráficas, arte final ou publicitária, a partir de esboços ou maquetas que lhe são distribuídas; executa gráficos, quadros, mapas e outras representações simples a partir de indicações e elementos recebidos; executa outros trabalhos, como colorir ou efectuar legendas.

Desenhador de execução (grau principal). — Para além das funções respeitantes aos grupos anteriores, é solicitado a executar trabalhos mais complexos, no âmbito da sua área profissional, com maior autonomia, considerando o seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão. Desenvolve as suas funções em uma ou mais especialidades. Pode coordenar o trabalho, para tarefas bem determinadas, de outros profissionais de grau inferior, constituídos em equipa, que não chefia.

Desenhador-projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos. Pode coordenar grupos de trabalho para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Director de departamento/serviços. — É o trabalhador responsável perante o conselho de administração, ou seus representantes, pela gestão das estruturas funcionais ou operacionais ao nível orgânico imediatamente inferior ao de director de empresa ou de outro director de hierarquia mais elevada. Participa na definição das políticas, bem como na tomada de decisões estratégicas inerentes à sua área de actividade.

Electricista principal. — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Encarregado fabril I e II. — É o trabalhador que, na sua área profissional, é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respectiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. O nível II engloba as funções de armazém de expedição de pasta, segurança e protecção contra incêndios e conservação civil.

Encarregado geral fabril. — É o trabalhador que, na sua área profissional, colabora na elaboração dos programas de produção e manutenção, assegurando a sua execução. Faz cumprir, no local onde se executam as tarefas, a orientação geral que lhe foi superiormente comunicada, por forma a assegurar quer o melhor rendimento produtivo das instalações quer a conservação, reparação e montagem nas áreas da sua responsabilidade específica. Para o exercício da sua actividade, terá de resolver problemas de pessoal, problemas de aprovisionamento e estabelecer ligações ou colaborar com outros serviços.

Encarregado de turno fabril. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o funcionamento das diferentes instalações de produção, tendo em vista o equilíbrio de todos os processos nos seus aspectos qualitativos, quantitativos e de segurança, garantindo o cumprimento do programa superiormente definido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia, nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que procede às operações de entrada ou saída de mercadorias ou materiais. Identifica e codifica os produtos e procede à rejeição dos que não obedeçam aos requisitos contratuais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respectiva documentação; encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais; distribui mercadorias ou materiais pelos sectores utentes e ou clientes da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como sobre danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Fiel de armazém principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de fiel, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Fiel de armazém qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de fiel de armazém principal, que executa as tarefas mais especializadas de armazém. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade, que chefia.

Fogoeiro de 1.^a (operador de caldeiras de recuperação). — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras de recuperação), competindo-lhe, para além do estabelecido no regulamento da profissão de fogoeiro, o estabelecido em normas específicas para a condução de caldeiras de recuperação próprias da indústria de celulose. Procede à limpeza dos tubulares da caldeira, dos tubulares dos economizadores e dos rotores dos exaustores de tiragem. Vigia o funcionamento dos electrofiltros. Providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pela condução de alimentação de água e combustível (lixívia ou fuelóleo). Verifica, pelos indicadores, se as caldeiras não ultrapassam as temperaturas e as pressões preestabelecidas. Comunica superiormente anomalias verificadas. Procede a registos para execução de gráficos de rendimento.

Fogoeiro de 1.^a (operador de caldeiras convencionais). — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-

-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor (caldeiras convencionais) e providenciar pelo bom funcionamento dos acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível, na central. Comunica superiormente anomalias verificadas. Procede a registos para a execução de gráficos de rendimento.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que opera uma fresadora e executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informações sobre eventuais anomalias que detecta.

Lubrificador principal. — É o lubrificador de 1.^a que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Lubrificador qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de lubrificador principal, que executa as tarefas mais especializadas da sua actividade. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade, que chefia.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água.

Motorista principal. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de motorista, que, para além de orientar e auxiliar as operações de carga e descarga de mercadorias, assegura o bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

Motorista qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de motorista principal, que, para além de desempenhar as funções inerentes àquela categoria, controla e coordena equipas polivalentes, que pode chefiar, quando necessário. Coordena a actividade de conservação e manutenção de viaturas. Quando devidamente habilitado e treinado, conduz máquinas de força motriz no interior das instalações industriais.

Oficial de conservação civil principal. — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Oficial de conservação qualificado. — É o trabalhador oficial metalúrgico ou electricista principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade com perfeito conhecimento dos sectores onde trabalha, bem como das instalações e equipamentos das áreas a que presta assistência. Pode desempenhar funções de chefe de equipa, nomeadamente nas paragens técnicas das instalações.

Oficial electricista. — É o trabalhador que executa, modifica, conserva e repara instalações eléctricas de alta e ou baixa tensão, desde que devidamente encartado; orienta o assentamento de estruturas para suporte de aparelhagem eléctrica; participa nos ensaios de circuitos, máquinas e aparelhagem, inspecionando periodicamente o seu funcionamento, com vista a detectar deficiências de instalação e funcionamento. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Oficial metalúrgico principal. — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Operador de computador estagiário. — É o trabalhador que desempenha as funções de operador de computador sob a orientação e supervisão de um operador.

Operador de computador. — É o trabalhador que opera e controla o sistema de computador, prepara o sistema para execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento de acordo com as normas em vigor.

Operador de computador principal. — É o operador de computador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas do âmbito da operação de computador, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

Operador de computador qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de operador de computador principal, que executa as tarefas mais especializadas de operações de computadores. O seu trabalho requer maior experiência e conhecimentos. Sob a orientação do superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de operadores de computador, que chefia.

Operador industrial. — É o trabalhador que, utilizando o equipamento instalado, realiza transformações (processos e operações) físico-químicas, ou simplesmente físicas, que optimiza no sentido de obter a melhor eficiência. As acções que desenvolve consistem, fundamentalmente, na condução de equipamentos, em função dos valores analíticos (resultados de análises feitas ou não pelo operador) e de leitura de instrumentos de medida diversos, bem como na realização de operações de 1.º nível de manutenção. Compete, ainda, ao operador industrial velar pelo comportamento e estado de conservação do equipamento, verificar os níveis dos instrumentos e lubrificantes, colaborar em trabalhos de manutenção, manter limpa a sua área de trabalho e fazer relatórios de ocorrência do seu turno, participando anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir.

Operador de processo extra. — É o trabalhador operador de processo qualificado que desempenha indistintamente todas as funções de produção de pasta, papel ou energia. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia, nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. Colabora com os encarregados ou chefes de turnos no desempenho das suas funções, podendo substituí-los sempre que necessário.

Operador de processo de 1.ª (pasta, papel e energia). — É o trabalhador qualificado com formação técnica e específica e experiência profissional que lhe permite executar tarefas de operação, compreendendo a responsabilidade de condução e orientação de máquinas ou conjunto de maquinismos. Procede à leitura, registo e interpretação de resultados provenientes de valores analíticos (análises realizadas ou não por ele) e instrumentos de medida, efectuando as correcções e ajustes necessários, de modo a assegurar as melhores condições de produção e segurança. Participa anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir, vela pelo estado de conservação do equipamento e realiza operações de 1.º nível de manutenção, podendo ainda colaborar em outros trabalhos de manutenção.

Operador de processo de 2.ª (pasta, papel e energia). — É o trabalhador que executa o mesmo tipo de tarefas do operador de processo de 1.ª, mas que exijam um grau menor de responsabilidade e especialização. Pode igualmente executar tarefas relacionadas com o controlo de qualidade de produção. Vigia o estado de conservação do equipamento, assegurando a limpeza das instalações. Substitui, na sua área de actividade, o operador responsável pelo equipamento.

Operador de processo de 3.ª (pasta, papel e energia). — É o trabalhador que opera com máquinas ou colabora na condução de maquinismos, realizando tarefas pouco complexas. Assegura a limpeza do equipamento e das instalações. Pode igualmente colaborar em trabalhos de manutenção, bem como realizar operações de 1.º nível de manutenção. Substitui, na sua área de actividade, operadores de nível imediatamente superior.

Operador de processo principal (pasta, papel e energia). — É o trabalhador altamente qualificado cuja formação prática ou teórica, aptidão e experiência profissional lhe permite executar tarefas próprias de operador de processo de 1.ª na condução de equipamentos

de maior complexidade tecnológica. Coordena, sem funções de chefia, a actividade de trabalhadores de escalão inferior.

Operador de processo qualificado (pasta, papel e energia). — É o trabalhador operador de processo principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções próprias da produção de pasta, papel ou energia, podendo colaborar com o encarregado ou chefes de turnos no desempenho das suas funções. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia.

Operador de processo estagiário (pasta, papel e energia). — É o trabalhador que executa, em colaboração directa com os operadores, tarefas e operações simples no âmbito da produção, tendo em vista a sua preparação para a função de operador de processo.

Operador qualificado fogueiro. — É o trabalhador operador principal habilitado com a carteira profissional de fogueiro de 1.^a e especializado em condução das caldeiras de recuperação e que assegura também as funções inerentes à condução da central termoelétrica.

Pedreiro. — É o trabalhador que executa, exclusiva ou predominantemente, alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor de instalações industriais, veículos, máquinas ou móveis. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de pintura nas instalações industriais, máquinas ou móveis da empresa. Prepara as superfícies a pintar e, quando necessário, afina as tintas a usar. Procede também à colocação de vidros.

Planificador. — É o trabalhador que colabora com o seu superior hierárquico directo na definição dos programas de conservação. Procede à utilização dos vários quadros de planeamento e faz o acompanhamento da execução dos mesmos. Prepara elementos estatísticos e documentais necessários à actualização das políticas de planeamento.

Planificador auxiliar. — É o trabalhador que colabora na actualização dos vários quadros de planeamento. Colabora com o planificador na verificação da disponibilidade dos meios necessários aos trabalhos e emite toda a documentação necessária à sua realização e colabora na recolha de elementos que permitam a obtenção de dados estatísticos para a actualização das políticas de planeamento.

Planificador principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução de tarefas mais complexas no âmbito da planificação. Colabora com o preparador de trabalho na preparação de trabalhos menos qualificados.

Planificador qualificado. — É o trabalhador que, oriundo da categoria profissional de planificador principal, executa as tarefas mais qualificadas no âmbito da sua área de actividade. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um

superior hierárquico, pode chefiar, coordenando e controlando, tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade. Colabora com o preparador de trabalho na preparação de trabalhos de maior qualificação.

Praticante (laboratório e metalúrgico). — É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva nos trabalhos e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

Pré-oficial (electricista e construção civil do 1.º ou do 2.º ano). — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que desenvolve um conjunto de acções tendentes à correcta definição da utilização de métodos e processos, meios humanos e materiais, por forma a minimizar o tempo de imobilização dos equipamentos e melhorar a qualidade dos trabalhos; estuda os equipamentos, por forma a definir as operações a efectuar, bem como a periodicidade, com vista a garantir o bom funcionamento dos mesmos; estabelece fichas de diagnóstico para pesquisa de avarias e reparações standardizadas; estabelece métodos e processos de trabalho e estima necessidades de mão-de-obra para o realizar (em quantidade e qualificação); afecta aos trabalhos a realizar materiais específicos, sobressalentes e ferramentas especiais; faz o acompanhamento da evolução do estado dos equipamentos e do desenvolvimento dos trabalhos preparados, introduzindo, sempre que necessário, as alterações convenientes; decide sobre o que deverá ser preparado e qual o respectivo grau de detalhe; colabora no cálculo de custos de conservação; elabora as listas de sobressalentes por equipamentos e colabora na sua recepção.

Preparador de trabalho auxiliar. — É o trabalhador que vela pela permanente existência em armazém dos sobressalentes e dos materiais necessários, de acordo com as especificações definidas, através de um controlo sistemático de consumos e do conhecimento dos parâmetros de gestão. Assegura a existência em armazém de todos os sobressalentes e materiais indicados nas listas para cada equipamento e colabora com o fiel de armazém na identificação, especificação e codificação dos sobressalentes e materiais. Em colaboração com os preparadores de trabalho, procede ao cálculo dos parâmetros da gestão, tendo em conta a importância do equipamento, prazo de entrega e origem dos fornecedores. Mantém-se ao corrente dos processos de aquisição de materiais e sobressalentes e assegura-se de que as requisições efectuadas apresentam as características requeridas. Informa os preparadores e planificadores da chegada de materiais e sobressalentes que não havia em stock. Procede à análise periódica do ficheiro de sobressalentes e informa superiormente sobre consumos anormais de materiais ou sobressalentes. Colabora com o preparador nas preparações dos trabalhos menos qualificados.

Preparador de trabalho principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da preparação do trabalho. Pode coordenar o trabalho

de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de preparação bem determinados.

Preparador de trabalho qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de preparador de trabalho principal, que assegura a execução, coordenação e chefia de trabalhos de preparação que envolvam, simultaneamente, as actividades de mecânica, electricidade, instrumentos e civil.

Recepcionista de materiais. — É o trabalhador que faz a recepção quantitativa e qualitativa de mercadorias que sejam técnica e administrativamente recepcionáveis, avaliando-as de acordo com as especificações em vigor. Realiza os respectivos registos e demais documentação de controlo, identificando e codificando as mercadorias e procedendo à rejeição das que não obedeçam aos requisitos contratuais. Utiliza, quando necessário, meios informáticos para desempenho das suas actividades.

Rectificador mecânico. — É o trabalhador que opera uma máquina de rectificar e executa todos os trabalhos de rectificação de peças, trabalhando por desenho, peça modelo ou instruções que lhe forem fornecidas; prepara a máquina e, se necessário, a ferramenta que utiliza.

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

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói, monta e ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e ou outras obras metálicas. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Soldador. — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas pelo processo aluminotérmico, electroarco, oxi-acetilénico e ou argon ou aplicando solda a baixo ponto de fusão. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas e semiautomáticas, procedem à soldadura ou enchimento e revestimento metálicos ou metalizados de superfícies de peças.

Técnico administrativo/industrial. — É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se

ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução de objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de estruturas permanentes ou grupos de trabalho.

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

Técnico analista de laboratório. — É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos, com vista a determinar e a controlar a composição dos produtos ou matérias-primas, respectivas propriedades e utilizações possíveis. Compila e prepara elementos necessários à utilização das análises e ensaios, fazendo processamento dos resultados obtidos e executando cálculos técnicos. Recolhe amostras, apoiando tecnicamente os postos de controlo fabris. Quando dos graus IV e V, colabora na elaboração de estudos de processo, acompanhando experiências ao nível fabril. Realiza experiências laboratoriais complementares das experiências fabris ou integradas em estudos processuais de índole laboratorial. Pode coordenar o serviço de outros profissionais, que poderá chefiar, quando dos graus IV e V.

Técnico auxiliar altamente qualificado. — Definição de funções idêntica à de técnico administrativo/industrial.

Técnico de conservação civil. — É o oficial da conservação civil que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade: pedreiro, decapador/pintor, carpinteiro (toscos e ou limpos) e montador de andaimes. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar, quando dos graus IV e V.

Técnico de conservação eléctrica. — É o oficial da conservação eléctrica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade: oficial electricista (baixa e alta tensão, bobinador e auto), técnico de electrónica, técnico de instrumentação (electrónica e pneumática) e técnico de telecomunicações. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar, quando especialista ou principal.

Técnico de conservação mecânica. — É o oficial da conservação mecânica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade, assegurando, sempre que necessário, funções de lubrificação e montagem de andaimes: serralheiro (mecânico, civil ou plásticos), soldador, rectificador, torneiro, fresador, mecânico auto e técnico de óleo-hidráulica. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar, quando especialista ou principal.

Técnico de controlo e potência. — É o técnico de conservação, oriundo da categoria profissional de técnico de manutenção do grau V, que, para além de continuar a desempenhar as funções inerentes à sua anterior categoria, detecta e procede à reparação de avarias de natureza multidisciplinar (eléctrica, instrumentos, electrónica, óleo-hidráulica e telecomunicações).

Técnico especialista (óleo-hidráulica/instrumentação de controlo industrial). — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da sua especialidade. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos bem determinados.

Técnico industrial de processo. — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, coordena e planifica as actividades de um sector produtivo, assegurando o cumprimento qualificado e quantitativo os programas de produção e objectivos fixados superiormente. Coordena, controla e dirige os profissionais do sector nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

Técnico de instrumentação de controlo industrial. — É o trabalhador que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias em instrumentos electrónicos, eléctricos, pneumáticos, hidráulicos e servomecânicos de medida, protecção e controlo industrial na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

Técnico de óleo-hidráulica. — É o técnico que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias, equipamentos óleo-hidráulicos, na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao trabalho.

Técnico de manutenção. — É o trabalhador que desenvolve acções de manutenção nas áreas eléctrica,

electrónica, instrumentação, mecânica, óleo-hidráulica e telecomunicações. Executa peças, faz montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, detecção e reparação de avarias, conservação de equipamentos eléctricos, electrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos e plásticos. Guia-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas e utiliza máquinas, ferramentas e outros aparelhos adequados ao seu trabalho. Sempre que necessário, colabora com os trabalhos da produção, assegura funções de lubrificação, montagem de acessos, isolamentos e a limpeza após a execução dos trabalhos. De acordo com a sua formação/especialização, desempenha, indistintamente, várias funções, consoante o seu nível de responsabilidade. Assim:

Manutenção eléctrica/instrumentação:

Electricidade (alta tensão e baixa tensão);
Electrónica;
Instrumentação (electrónica e pneumática);
Telecomunicações;

Manutenção mecânica:

Serralharia (mecânica, civil e plásticos);
Soldadura;
Máquinas e ferramentas;
Mecânica de viaturas;
Óleo-hidráulica.

Quando necessário, coordena ou chefia equipas pluridisciplinares.

Técnico de segurança. — É o trabalhador que, no âmbito da área de segurança industrial, colabora na intervenção em instalações e equipamentos, de acordo com plano estabelecido, visando o cumprimento dos procedimentos de segurança das instalações e pessoas, de utilização dos equipamentos de segurança e de utilização e operacionalidade dos meios de prevenção e combate a incêndios.

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

Técnico principal (óleo-hidráulica/instrumentação de controlo industrial). — É o trabalhador que concebe, estuda, instala, utiliza, substitui e conserva sistemas, equipamentos e aparelhagens no âmbito da sua especialização. Pode chefiar outros profissionais de qualificação inferior.

Técnico superior (graus I e II). — É o trabalhador que exerce funções menos qualificadas da sua especialidade. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

- a) De uma forma geral, presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade

ou domínio de actividade, dentro da empresa, actuando segundo instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informações e instruções complementares, utiliza os elementos de consulta conhecidos e experiências disponíveis na empresa ou a ela acessíveis;

- b) Quando do grau II, poderá coordenar e orientar trabalhadores de qualificação inferior à sua ou realizar estudos e proceder à análise dos respectivos resultados;
- c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos terão uma amplitude e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhe-ão claramente delimitados do ponto de vista de eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da empresa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

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

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

Técnico superior (grau IV). — É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas para além da correspondente à sua formação base. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja iniciação deve participar. Recebe trabalho com

simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da empresa. Fundamenta propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

- b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa, desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;
- c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores ou actividades de tipo de natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

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

- a) Dispõe de ampla autonomia de julgamento e iniciativa no quadro das políticas e objectivos da(s) respectiva(s) área(s) de actividade da empresa, em cuja definição participa e por cuja execução é responsável;
- b) Como gestor, chefia, coordena e controla um conjunto complexo de unidades estruturais, cuja actividade tem incidência sensível no funcionamento, posição externa e resultados da empresa, podendo participar na definição das suas políticas gerais, incluindo a política salarial;
- c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns. Apresenta soluções tecnicamente avançadas e valiosas do ponto de vista económico-estratégico da empresa.

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

- a) Dispõe do máximo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionados pela observância das políticas gerais da empresa, em cuja definição vivamente participa, e pela acção dos corpos gerentes ou dos seus representantes exclusivos;
- b) Como gestor, chefia, coordena e controla a actividade de múltiplas unidades estruturais da

Empresa numa das suas grandes áreas de gestão ou em várias delas, tomando decisões fundamentais de carácter estratégico com implicações directas e importantes no funcionamento, posição exterior e resultados da empresa;

- c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de questões complexas altamente especializadas ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções originais de elevado alcance técnico, económico ou estratégico.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que opera com um torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo; executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peças modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Ocasionalmente, faz torneamentos com rectificações ou nas instalações fabris.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que limpa e arruma as salas, corredores e outras dependências da Empresa, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações, nomeadamente lavagem de roupa e loiça.

Verificador de equipamentos. — É o trabalhador que, em colaboração com a manutenção preventiva e mediante programas preestabelecidos, recolhe, regista e interpreta dados respeitantes às condições de funcionamento do equipamento.

Verificador de equipamentos principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da verificação de equipamentos. Colabora directamente com o seu superior na elaboração de programas respeitantes ao funcionamento dos equipamentos. Pode coordenar o trabalho de outros trabalhadores da sua área profissional e de qualificação inferior, sem chefear.

ANEXO II

Condições específicas

Princípios gerais sobre carreiras profissionais de progressão não automática e avaliação de desempenho

1 — As carreiras profissionais criadas ou a criar pela empresa para os grupos profissionais não abrangidos pelas carreiras automáticas previstas neste anexo deverão, em princípio, obedecer às seguintes regras básicas, sem prejuízo de situações que justifiquem tratamento diferente, nomeadamente as já regulamentadas pelo presente AE.

1.1 — São condições necessárias à progressão na carreira profissional:

- A permanência mínima de três e máxima de cinco anos na categoria inferior;
- A obtenção de mérito profissional em processo de avaliação de desempenho;
- Capacidade para desempenhar as tarefas ou assumir as responsabilidades correspondentes às novas funções/nível de carreira.

1.2 — O acesso nas carreiras poderá prever condições de formação básica e formação profissional, mediante

frequência, com aproveitamento, das acções de formação adequadas.

2 — Os profissionais em aprendizagem ascenderão automaticamente ao primeiro nível da respectiva carreira, não podendo a permanência em cada nível de aprendizagem ter duração superior a um ano.

3 — A avaliação de desempenho instituída na empresa é um sistema de notação profissional que consiste na recolha contínua de informação sobre a actualização profissional do avaliado durante o período a que a avaliação se reporta.

3.1 — A avaliação terá periodicidade anual e abrangerá todos os trabalhadores da empresa, sendo realizada, em princípio, no 1.º trimestre de cada ano;

3.2 — A avaliação será realizada pela hierarquia que enquadra o trabalhador, sendo o processo sustentado em manual de avaliação, previamente divulgado, do qual constarão os critérios e factores de avaliação.

3.3 — Os resultados da avaliação serão sempre comunicados ao trabalhador pela hierarquia competente.

3.4 — Os processos de avaliação deverão prever obrigatoriamente mecanismos de reclamação, nomeadamente instâncias e prazos de recurso, sendo garantido a cada trabalhador acesso aos elementos que serviram de base à avaliação.

Condições únicas de promoção na carreira profissional

1 — Os trabalhadores com mais de três anos nas categorias profissionais abaixo indicadas, excepto aquelas indicadas com menor tempo de permanência, poderão ascender à categoria imediatamente superior após aprovação em avaliação de mérito profissional.

2 — A pedido dos profissionais que preencham as condições mínimas acima estabelecidas, poderão ser realizadas provas profissionais complementares da avaliação referida.

3 — A aprovação nestas provas não constitui por si só condição de promoção, sendo contudo indicação relevante para a avaliação realizada.

4 — As provas deverão ser realizadas nos meses de Maio, Junho, Novembro e Dezembro de cada ano, devendo os pedidos ser formulados até ao fim dos meses de Fevereiro e Agosto, respectivamente.

5 — Se, por motivos devidamente justificados, o trabalhador não puder comparecer à prova profissional já marcada, esta transitará para a época de provas imediata.

6 — Na impossibilidade por parte da empresa de realizar as provas profissionais na época determinada pelo pedido de inscrição do trabalhador, estas serão realizadas no período seguinte, produzindo efeitos a eventual promoção 30 dias após o último dia da época em que se deveria ter realizado a prova.

7 — As eventuais promoções decorrentes da avaliação de mérito, complementada com provas profissionais, produzirão efeitos 30 dias após a realização da respectiva prova.

8 — Cada candidato só poderá ser submetido a provas com o intervalo mínimo de dois anos contados a partir da data da realização da prova.

9 — Incluem-se neste regime as seguintes categorias profissionais:

- Analista de 1.ª;
- Analista principal;
- Desenhador de execução (grau I);
- Fiel de 1.ª;

Fiel principal;
 Oficial de construção civil de 1.^a;
 Oficial electricista de 1.^a;
 Oficial electricista principal;
 Oficial metalúrgico de 1.^a;
 Oficial metalúrgico principal;
 Planificador auxiliar (dois anos);
 Preparador de trabalho auxiliar (dois anos);
 Preparador de trabalho dos graus I e II (mecânica/eléctrica);
 Recepcionista de materiais de 1.^a;
 Recepcionista de materiais de 2.^a;
 Recepcionista de materiais de 3.^a (dois anos);
 Recepcionista de materiais principal;
 Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.^a;
 Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.^a (dois anos);
 Técnico especialista de instrumentação;
 Verificador de equipamentos.

A) Ajudante

Os ajudantes com mais de três anos de exercício de função e mérito no seu desempenho poderão ascender ao grupo de enquadramento imediatamente superior.

B) Assistente administrativo

I — Admissão:

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

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

Idade mínima — a exigida na lei;

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

II — Estágio:

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira:

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

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

Possuir as habilitações escolares do 3.^o ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

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

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
7	Assistente administrativo do grau V	—
8	Assistente administrativo do grau IV	5
9	Assistente administrativo do grau III	3

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
10	Assistente administrativo do grau II	3
11	Assistente administrativo do grau I	2
12	Assistente administrativo estagiário do 2. ^o ano	1
13	Assistente administrativo estagiário do 1. ^o ano	1

IV — Densidades:

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

Grau V — 25 %;

Graus IV e V — 50 %.

C) Bombeiros

Os bombeiros com mais de três anos de exercício de função e mérito no seu desempenho poderão ascender ao grupo imediatamente superior.

D) Fiel de armazém

I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades de aprovisionamento.

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

Idade mínima — a exigida na lei;

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

II — Progressão na carreira:

3 — O plano de carreira de fiel de armazém compreende quatro níveis de progressão.

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

Possuir as habilitações escolares do 3.^o ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos níveis de principal e qualificado as habilitações definidas no n.º 2;
 Obter mérito no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;
 Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
Fiel de armazém qualificado	—
Fiel de armazém principal	5
Fiel de armazém de 1. ^a	3
Fiel de armazém de 2. ^a	3

III — Densidades:

5 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos níveis de principal e qualificado,

observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Qualificado — 25 %;
Principal e Qualificado — 50 %.

E) Operador industrial

I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades de produção de pasta, papel e energia.

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

Idade mínima — a exigida na lei;

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

II — Estágio:

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de um ano.

III — Progressão na carreira:

5 — O plano de carreira de operador industrial compreende seis níveis de progressão.

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

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos níveis de principal e qualificado as habilitações definidas no n.º 2;
Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Desempenhar duas ou três funções da sua área de actividade referidas na descrição de funções.

Para os níveis de qualificado e extra, é exigido o desempenho de todas as funções da sua área de actividade;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
7	Operador de processo extra	—
8	Operador de processo qualificado	5
9	Operador de processo principal	4
10	Operador de processo de 1.ª	3
11	Operador de processo de 2.ª	3
12	Operador de processo de 3.ª	2
13	Operador de processo estagiário	1

IV — Densidades:

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos níveis de principal e qualificado, observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Extra — 25 %;
Qualificado e extra — 50 %.

V — Condições específicas e únicas dos trabalhadores condutores de geradores de vapor:

8 — Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores

de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor, quando localizadas no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho, designadamente nos aspectos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de:

Pressões normais;
Vibrações;
Radiações térmicas;
Mudanças térmicas intermitentes;
Ausência de iluminação solar;
Frequentes deslocações entre os diversos pisos do edifício das caldeiras.

9 — Nestes termos e em virtude das características muito especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) O prémio será atribuído por cada hora efectiva de trabalho aos trabalhadores directa ou permanentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e de equipamentos auxiliares dos mesmos, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, e abrange as seguintes categorias profissionais:

Encarregado de turno da central;
Operador industrial (área/actividade energética);

b) O prémio terá o valor horário de € 0,63 e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mês;

c) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

F) Técnico administrativo/industrial

I — Admissão:

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

As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

a) Idade mínima — a exigida na lei;

b) Habilitações escolares — curso secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, via profissionalizante, sendo condição preferencial para a admissão o nível de bacharelato.

O período experimental destes profissionais é o previsto neste acordo.

II — Progressão na carreira:

4 — Consideram-se quatro níveis de responsabilidade e de enquadramento nesta categoria profissional.

O acesso aos quatro níveis de responsabilidade dependerá, tendo por base os respectivos perfis de caracte-

rização, da existência cumulativa das seguintes condições:

Mérito profissional no desempenho da função;
Potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

G) Técnico agro-florestal

I — Admissão:

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

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

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso da via profissionalizante.

II — Progressão na carreira:

3 — O plano de carreira de técnico agro-florestal compreende cinco níveis de progressão.

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

Possuir habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico, ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2.

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

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de função de grau superior;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

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

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

Grau V — 25 %;
Grau IV e V — 50 %.

H) Técnico analista de laboratório

I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades laboratoriais.

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

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada

à função, sendo condição preferencial o curso da via profissionalizante.

II — Estágio:

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira:

5 — O plano da carreira de técnico analista de laboratório compreende sete níveis de progressão.

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

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

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

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
7	Técnico analista de laboratório do grau V	—
8	Técnico analista de laboratório do grau IV	5
9	Técnico analista de laboratório do grau III	3
10	Técnico analista de laboratório do grau II	3
11	Técnico analista de laboratório do grau I	2
12	Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano	1
13	Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano	1

Os profissionais que não possuam as habilitações escolares definidas no n.º 2 poderão progredir para os graus IV e V com o 9.º ano de escolaridade e um mínimo de 10 anos de experiência profissional na actividade; para os restantes graus, desde que com o 6.º ano de escolaridade e que possuam o mínimo de 10 anos de experiência profissional na actividade.

IV — Densidades:

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

Grau V — 25 %;
Graus IV e V — 50 %.

I) Técnico de manutenção

I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização na actividade de manutenção mecânica e ou eléctrica.

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

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso da via profissionalizante.

II — Estágio:

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

- 4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.
- III — Progressão na carreira:
- 5 — O plano de carreira de técnico de manutenção compreende sete níveis de progressão.
- 6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

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

Desempenhar duas ou três especialidades referidas na definição de funções de acordo com a sua área de actividade. Para os graus IV e V, é exigido o desempenho de três especialidades;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

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

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

Grau V — 25 %;

Graus IV e V — 50 %.

V — Deontologia profissional:

8 — Os técnicos de manutenção das actividades eléctrica/instrumentação terão sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.

Estes trabalhadores podem também recusar obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado.

10 — Sempre que, no exercício da sua profissão, estes trabalhadores corram riscos de electrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.

11 — Os técnicos de manutenção das actividades eléctrica/instrumentação obrigam-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

J) Técnico de conservação mecânica e eléctrica e civil

I — Integração na carreira:

1 — Os planos de carreira de técnicos de conservação mecânica e eléctrica compreendem quatro níveis de progressão.

2 — A integração na carreira far-se-á pelo nível de enquadramento imediatamente superior ao que o trabalhador possui, dependendo das habilitações escolares, experiência e mérito profissional.

3 — Desta integração não poderá resultar a ascensão para mais do que o nível de enquadramento imediatamente superior.

4 — É condição necessária para a integração na carreira o desempenho de duas das funções referidas na definição de funções de cada uma das categorias profissionais.

5 — Os tempos mínimos de experiência profissional exigidos para a integração dependem das habilitações escolares e são os seguintes:

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Mecânica/eléctrica		
Técnico principal	12 anos	10 anos
Técnico especializado	9 anos	8 anos
Técnico de 1.ª	6 anos	5 anos
Técnico de 2.ª	3 anos	2 anos
Civil		
Técnico especializado	9 anos	8 anos
Técnico de 1.ª	6 anos	5 anos
Técnico de 2.ª	3 anos	2 anos

II — Progressão na carreira:

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa da verificação de mérito profissional no desempenho da função, potencial para desempenho de funções superiores e do cumprimento dos tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Mecânica/eléctrica		
Técnico principal	—	—
Técnico especializado	4 anos	3 anos
Técnico de 1.ª	4 anos	3 anos
Técnico de 2.ª	3 anos	2 anos
Civil		
Técnico principal	—	—
Técnico especializado	4 anos	3 anos
Técnico de 1.ª	4 anos	3 anos
Técnico de 2.ª	3 anos	2 anos

III — Densidades:

7 — O número de profissionais que poderá integrar cada um dos planos de carreira não deverá exceder a percentagem de 15% do efectivo existente para estas áreas de actividade.

K) Técnico de segurança

I — Admissão e período experimental:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais que desempenham funções na área de segurança industrial.

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

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função.

3 — O período experimental destes profissionais é o previsto neste acordo.

II — Progressão na carreira:

3 — O plano de carreira de técnico de segurança compreende cinco níveis de progressão.

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

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2.

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

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de função de grau superior;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
6	Técnico de segurança do grau V	—
7	Técnico de segurança do grau IV	5
8	Técnico de segurança do grau III	5
9	Técnico de segurança do grau II	4
10	Técnico de segurança do grau I	3

L) Técnico de unidade florestal

I — Admissão e período experimental:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais que desempenham funções nas áreas de programação de actividades de fomento florestal, conservação florestal, produções acessórias e aquisição/arrendamento de terrenos.

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

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, via profissionalizante, sendo condição preferencial para a admissão o nível de bacharelato.

3 — O período experimental destes profissionais é o previsto neste acordo.

II — Progressão na carreira:

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

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

Mérito profissional no desempenho da função;
Potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

M) Técnico superior

I — Admissão e período experimental:

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

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

3 — O período experimental destes trabalhadores é o previsto neste acordo.

II — Progressão na carreira:

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

5 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições: mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

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

III — Funções:

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

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

N) Trabalhadores analistas

I — Admissão:

1 — As condições mínimas de admissão de trabalhadores analistas de laboratório são:

- Idade mínima — 18 anos;
- Habilitações mínimas — curso secundário adequado.

II — Promoções e acessos:

2 — O analista de 2.ª ingressará na classe imediatamente superior após três anos na categoria, desde que possua as habilitações mínimas acima previstas.

3 — Os preparadores de laboratório que possuam ou venham a possuir o curso secundário adequado acima previsto ingressarão, após quatro meses de estágio, na categoria profissional de analista de 2.ª, continuando a assegurar as funções próprias de preparador de laboratório.

O) Trabalhadores da construção civil

I — Admissão:

1 — A carreira dos profissionais da construção civil inicia-se pela categoria de pré-oficial de 2.ª. As condições de admissão de trabalhadores da construção civil são:

- Idade mínima — a exigida por lei;
- Habilitações mínimas — as exigidas por lei.

II — Promoções e acessos:

3 — Os pré-oficiais serão promovidos à categoria de oficial de 2.ª logo que completem dois anos de permanência naquela categoria.

4 — Os oficiais de 2.ª serão promovidos à categoria de oficial de 1.ª logo que completem três anos de permanência naquela categoria.

5 — Após três anos de permanência na categoria, o trabalhador não especializado poderá requerer à empresa exame de ingresso em profissão por ele indicada.

6 — Se for aprovado, o trabalhador não especializado será classificado como pré-oficial.

7 — O trabalhador não especializado aprovado continuará, contudo, a exercer funções de trabalhador não especializado enquanto não houver vaga na profissão para que foi aprovado.

III — Densidades e dotações mínimas:

8 — Em cada profissão, o número de oficiais de 1.^a não pode ser inferior a 50 % do número de oficiais de 2.^a, devendo, porém, haver sempre um oficial de 1.^a

9 — O número de pré-oficiais em cada profissão não poderá ser superior ao número de oficiais que nela existem.

P) Trabalhadores electricistas

I — Admissão:

1 — A carreira de profissionais electricistas inicia-se pela categoria de pré-oficial.

2 — As condições de admissão de trabalhadores electricistas são:

- a) Idade mínima — a exigida por lei;
- b) Habilitações mínimas — as exigidas por lei.

3 — Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa os oficiais electricistas que sejam portadores da respectiva carteira profissional devidamente legalizada.

II — Promoções e acessos:

Os pré-oficiais serão promovidos após dois períodos de um ano.

5 — a) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.^o ano os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados em cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico-Militar dos Pupilos do Exército, 2.^o grau de torpedeiro-electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica.

b) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.^o ano os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com curso do Ministério do Emprego e da Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra.

6 — Os oficiais de 2.^a serão promovidos à categoria de oficial de 1.^a após dois anos de permanência naquela categoria.

III — Densidade e dotações mínimas:

7 — O número de pré-oficiais não poderá ser superior ao número de oficiais.

8 — Havendo ao serviço cinco oficiais, um será classificado como encarregado. Se houver 15 oficiais, haverá dois encarregados. Se o número de oficiais for superior a 15, haverá mais um encarregado por cada grupo de 15.

IV — Deontologia profissional:

9 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.

10 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro técnico do ramo electrotécnico.

11 — Sempre que no exercício da sua profissão de electricista o trabalhador corra riscos de electrocussão, não pode trabalhar sem ser acompanhado por outro oficial.

Q) Trabalhadores fogueiros

I — Admissão:

Condições fixadas na regulamentação da profissão de fogueiro.

II — Condições específicas e únicas dos trabalhadores:

1 — Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor, quando localizadas no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho, designadamente nos aspectos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de pressões normais, vibrações, radiações térmicas, mudanças térmicas intermitentes, ausência de iluminação solar e frequentes deslocações entre os diversos pisos do edifício das caldeiras.

2 — Nestes termos, e em virtude das características muito especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho, nos termos que seguem:

- a) O prémio será atribuído por cada hora efectiva de trabalho aos trabalhadores directa e permanentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e de equipamentos auxiliares dos mesmos, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, e abrange as seguintes categorias profissionais:

Encarregado geral fabril (serviço de energia e recuperação);
Encarregado de turno fabril (serviço de energia e recuperação);
Operador de processo principal (serviço de energia e recuperação);
Fogueiro de 1.^a (operador de caldeiras de recuperação);
Operador turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo;
Operador de processo de 1.^a (serviço de energia e recuperação);
Operador de evaporadores;
Operador de processo de 2.^a;
Ajudante de fogueiro (tanque de Smelt);
Operador de processo de 3.^a;

- b) O prémio terá o valor horário de € 0,63 e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mês.

O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

III — Promoções e acessos:

3 — Ascendem a operador qualificado os condutores de caldeiras de recuperação ou os operadores de turbo-alternador e quadros que, sendo fogueiros de 1.^a, solicitem a sua reclassificação, sendo submetidos à realização de provas de aptidão para o desempenho das referidas funções, acompanhada de declaração em que aceita assegurar qualquer das funções acima referidas,

de acordo com as necessidades de serviço e nos termos deste acordo.

4 — A empresa obriga-se a promover a formação necessária aos operadores referidos no n.º 1 desde que o desejem e que se habilitem a desempenhar as funções necessárias à promoção.

5 — No prazo de 60 dias após a formulação, junto da empresa, por parte dos trabalhadores interessados do pedido de realização de provas de aptidão previstas no n.º 1, aquela marcará a data das mesmas, que se efectivarão nos 30 dias subsequentes, devendo a promoção efectivar-se nos 30 dias seguintes à aprovação das provas.

R) Trabalhadores metalúrgicos

I — Admissão:

1 — A carreira dos profissionais metalúrgicos inicia-se pela categoria de praticante metalúrgico.

2 — As condições de admissão de trabalhadores metalúrgicos são:

- Idade mínima — a exigida por lei;
- Habilitações mínimas — as exigidas por lei.

II — Promoções e acessos:

3 — Os praticantes metalúrgicos ao fim de um ano ascenderão ao grupo de enquadramento superior. Após dois anos ascenderão à categoria de oficial de 2.ª

4 — Os oficiais de 2.ª que completem quatro anos de permanência na empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão superior.

5 — Os ferramenteiros ou entregadores de ferramentas com mais de três anos no exercício de funções e mérito profissional no seu desempenho poderão ascender ao grupo imediatamente superior.

III — Densidades e dotações mínimas:

Relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão, serão observadas, em cada unidade fabril, as proporções mínimas constantes do seguinte quadro de densidades:

Número de trabalhadores	1.ª	2.ª	Praticantes
1	—	1	—
2	1	—	1
3	1	1	1
4	1	2	1
5	1	3	1
6	1	3	2
7	2	3	2
8	3	3	2
9	3	4	2
10	3	5	2

7 — Quando o número de trabalhadores seja superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos das proporções estabelecidas no número anterior.

8 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas no número anterior.

9 — O número de oficiais qualificados e principais acresce ao número total de oficiais para efeitos de quadro de densidade, sendo considerados como oficiais de 1.ª

10 — As proporções fixadas nesta secção podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de trabalhadores.

11 — No caso de, por aplicação do quadro de densidades, haver lugar a promoção, esta far-se-á com base no mérito profissional, habilitação escolar e antiguidade do trabalhador.

S) Trabalhadores rodoviários e de garagens

I — Admissão:

1 — A idade mínima de admissão para a categoria de motorista é de 21 anos.

2 — Para motorista, é exigida a carta de condução profissional.

3 — As habilitações escolares mínimas são as legalmente exigidas.

II — Horário de trabalho:

4 — Os motoristas terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se as alterações de qualquer destes regimes nos termos da lei. O registo de trabalho efectuado será feito em livretes individuais.

5 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

6 — Se, por motivo de serviço inadiável, o trabalhador não puder tomar a sua refeição dentro do horário fixado no número anterior, o tempo de refeição ser-lhe-á pago como trabalho suplementar.

7 — Após o regresso ao local de trabalho, se ainda não tiver tomado a sua refeição, será concedido ao trabalhador o tempo necessário, até ao limite máximo de uma hora, para a tomar dentro do horário normal de trabalho.

T) Trabalhadores técnicos de desenho

I — Admissão:

1 — As condições de admissão para os trabalhadores com vista ao exercício das funções incluídas neste grupo são as seguintes:

- Curso secundário unificado/geral (mecânica, electricidade, construção civil ou artes visuais), aos que ingressam em tirocinante de desenho pelo período de dois anos (1.º e 2.º anos), findo o qual passam a desenhador de execução (grau II-A);
- Curso industrial (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso complementar — 11.º ano (nomeadamente mecanotecnica, electrotecnia, construção civil ou artes gráficas), aos que ingressam em desenhador de execução (grau II-A).

II — Promoções e acessos:

2 — Na categoria de desenhador de execução, o acesso do grau II-A ao grau II-B e deste ao grau I dá-se automaticamente logo que o trabalhador complete três anos de grau.

3 — Os operadores heliográficos e os arquivistas técnicos terão acesso ao grau I após permanência mínima de três anos de desempenho de funções na categoria do grau II e aprovação em avaliação de mérito profissional.

U) Trabalhadores técnicos de instrumentação

I — Admissão:

1 — É exigido como habilitações mínimas o curso industrial de electricidade ou equivalente. Para a profissão de mecânico de aparelhos de precisão e técnico

de óleo-hidráulica, é exigido como habilitação mínima o curso industrial de serralheiro ou equivalente.

2 — São condições preferenciais cursos de especialidade, designadamente o curso complementar de electricidade e o de electromecânica da Escola de Paço de Arcos.

II — Promoções e acessos:

3 — Os tirocinantes do 2.º ano ascenderão a técnicos estagiários após a aprovação em avaliação de mérito profissional a realizar até um ano de permanência na categoria.

4 — Os técnicos estagiários ingressarão automaticamente na classe imediatamente superior logo que completarem um ano de permanência na categoria.

5 — O acesso às restantes categorias profissionais resultará da avaliação do mérito profissional do trabalhador, que deverá ser realizada após o tempo mínimo de permanência de três anos em cada uma das categorias previstas no plano de carreira.

III — Deontologia profissional:

6 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos tem sempre o direito de recusar o cumprimento de ordens que sejam contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança ou outras situações que ponham em risco a segurança de pessoas e equipamentos.

7 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos não deve obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado dentro da sua especialidade.

8 — Sempre que no exercício da sua função o técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos corra riscos de electrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não pode trabalhar sem que seja acompanhado por outro técnico.

9 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos obriga-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na sua empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

ANEXO III

Enquadramentos e tabelas de remunerações mínimas

Grupo 1:

Director de departamento/serviços;
Técnico superior (grau VI).

Grupo 2:

Chefe de departamento;
Técnico superior (grau V).

Grupo 3:

Chefe de serviço I;
Técnico superior (grau IV).

Grupo 4:

Chefe de serviço II;
Encarregado geral fabril I;
Secretário(a) de direcção ou administração (grau V);
Técnico administrativo/industrial (grau IV);
Técnico auxiliar altamente qualificado;
Técnico industrial de processo qualificado;

Técnico de unidade florestal (grau IV);
Técnico superior (grau III).

Grupo 5:

Chefe de sector administrativo/industrial;
Encarregado fabril I;
Encarregado de turno fabril;
Preparador de trabalho qualificado;
Secretário(a) de direcção ou administração (grau IV);
Técnico administrativo/industrial (grau III);
Técnico industrial de processo de 1.º;
Técnico de unidade florestal (grau III);
Técnico superior (grau II).

Grupo 6:

Chefe de secção administrativo/industrial;
Encarregado fabril II;
Planificador qualificado;
Preparador de trabalho principal;
Secretário(a) de direcção ou administração (grau III);
Técnico administrativo/industrial (grau II);
Técnico agro-florestal (grau V);
Técnico industrial de processo de 2.ª;
Técnico de unidade florestal (grau II);
Técnico de controlo e potência;
Técnico de segurança (grau V);
Técnico superior (grau I).

Grupo 7:

Assistente administrativo (grau V);
Chefe de turno fabril;
Desenhador-projectista;
Operador de computador qualificado;
Operador industrial extra;
Operador de processo extra;
Planificador principal;
Preparador de trabalho (grau I);
Secretário(a) de direcção ou administração (grau II);
Técnico administrativo/industrial (grau I);
Técnico agro-florestal (grau IV);
Técnico industrial de processo de 3.ª;
Técnico de unidade florestal (grau I);
Técnico de conservação eléctrica principal;
Técnico de conservação mecânica principal;
Técnico principal (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial);
Técnico analista de laboratório (grau V);
Técnico de manutenção (grau V);
Técnico de segurança (grau IV).

Grupo 8:

Analista de laboratório qualificado;
Assistente administrativo (grau IV);
Desenhador de execução (grau principal);
Oficial de conservação qualificado;
Operador de computador principal;
Operador industrial qualificado;
Operador de processo qualificado;
Operador qualificado fogueiro;
Planificador;
Preparador de trabalho (grau II);
Recepcionista de materiais qualificado;

Secretário(a) de direcção/administração (grau I);
 Técnico agro-florestal (grau III);
 Técnico analista de laboratório (grau IV);
 Técnico de conservação eléctrica especialista;
 Técnico de conservação mecânica especialista;
 Técnico especialista (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial);
 Técnico de conservação civil principal;
 Técnico de manutenção (grau IV);
 Técnico de segurança (grau III).

Grupo 9:

Analista de laboratório principal;
 Assistente administrativo (grau III);
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado;
 Desenhador de execução (grau I);
 Electricista principal;
 Fiel de armazém qualificado;
 Lubrificador qualificado;
 Motorista (ligeiros e pesados) qualificado;
 Oficial metalúrgico principal;
 Operador de computador de 1.^a;
 Operador industrial principal;
 Operador de processo principal (a);
 Planificador auxiliar;
 Preparador de trabalho auxiliar;
 Recepcionista de materiais principal;
 Técnico agro-florestal (grau II);
 Técnico analista de laboratório (grau III);
 Técnico de conservação civil especialista;
 Técnico de conservação eléctrica de 1.^a;
 Técnico de conservação mecânica de 1.^a;
 Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.^a;
 Técnico de manutenção (grau III);
 Técnico de segurança (grau II);
 Verificador de equipamentos principal.

Grupo 10:

Analista de laboratório de 1.^a;
 Assistente administrativo (grau II);
 Auxiliar administrativo principal;
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal;
 Controlador industrial principal;
 Desenhador de execução (grau II-B);
 Fiel de armazém principal;
 Lubrificador principal;
 Motorista (ligeiros e pesados) principal;
 Oficial de 1.^a (b);
 Oficial de conservação civil principal;
 Operador de computador de 2.^a;
 Operador industrial de 1.^a;
 Operador de processo de 1.^a (c);
 Recepcionista de materiais de 1.^a;
 Técnico agro-florestal (grau I);
 Técnico analista de laboratório (grau II);
 Técnico de conservação civil de 1.^a;
 Técnico de conservação eléctrica de 2.^a;
 Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.^a;
 Técnico de manutenção (grau II);
 Técnico de segurança (grau I);
 Verificador de equipamentos.

Grupo 11:

Analista de laboratório de 2.^a;
 Assistente administrativo (grau I);
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.^a;
 Controlador industrial de 1.^a;
 Desenhador de execução (grau II-A);
 Fiel de armazém de 1.^a;
 Motorista (ligeiros e pesados);
 Oficial de 1.^a (d);
 Oficial de 2.^a (e);
 Operador de computador estagiário;
 Operador industrial de 2.^a;
 Operador de processo de 2.^a (f);
 Recepcionista de materiais de 2.^a;
 Técnico analista de laboratório (grau I);
 Técnico de conservação civil de 2.^a;
 Técnico de instrumentação de controlo industrial estagiário;
 Técnico de manutenção (grau I).

Grupo 12:

Assistente administrativo estagiário do 2.^o ano;
 Bombeiro;
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.^a;
 Controlador industrial de 2.^a;
 Fiel de armazém de 2.^a;
 Oficial de 2.^a (g);
 Operador industrial de 3.^a;
 Operador de processo de 3.^a;
 Pré-oficial electricista do 2.^o ano;
 Recepcionista de materiais de 3.^a;
 Técnico analista de laboratório estagiário do 2.^o ano;
 Técnico de conservação civil estagiário do 2.^o ano;
 Técnico de manutenção estagiário do 2.^o ano;
 Tirocinante do 2.^o ano (instrumentação).

Grupo 13:

Ajudante;
 Assistente administrativo estagiário do 1.^o ano;
 Operador industrial estagiário;
 Praticante (laboratório/metalúrgico);
 Pré-oficial de construção civil;
 Pré-oficial electricista do 1.^o ano;
 Técnico analista de laboratório estagiário do 1.^o ano;
 Técnico de manutenção estagiário do 1.^o ano;
 Técnico de conservação civil estagiário do 1.^o ano;
 Tirocinante;
 Tirocinante do 1.^o ano (instrumentação);
 Trabalhador de limpeza.

(a) Inclui:

Fogueiro de 1.^a (operador de caldeira de recuperação);
 Operador de digestor contínuo;
 Operador de forno, caustificação e gaseificação;
 Operador de tiragem;
 Operador de turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo;
 Operador de máquina de papel.

(b) Inclui:

Electricista;
 Fresador mecânico;

Mecânico de automóveis;
Rectificador mecânico;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Soldador;
Torneiro mecânico.

(c) Inclui:

Operador de secadores e cortadora da tiragem;
Operador de lavagem e crivagem;
Operador de secador de máquina de papel.

(d) Inclui:

Carpinteiro;
Decapador por jacto;
Lubrificador;
Pedreiro;
Pintor de instalações industriais, veículos, máquinas ou móveis.

(e) Inclui:

Electricista;
Fresador mecânico;

Mecânico de automóveis;
Rectificador mecânico;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Soldador;
Torneiro mecânico.

(f) Inclui:

Ajudante de fogueiro (tanque de Smelt);
Operador de evaporadores;
Operador de preparação de madeiras;
Operador de secadores e cortadora de tiragem;
Suboperador de forno e caustificação;
Ajudante de secador de máquina de papel;
Bobinador.

(g) Inclui:

Carpinteiro;
Decapador por jacto;
Lubrificador;
Pedreiro;
Pintor de instalações industriais, veículos, máquinas ou móveis.

Tabela de remunerações

(produção de efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005)

(Em euros)

Grupos de enquadramento	Tabela X	Tabela Y	Tabela Z	Tabela I	Tabela II	Tabela III	Tabela IV	Tabela V
1				1 909	2 125	2 240	2 347	2 500
2	1 689	1 774	1 855	1 766	1 975	2 080	2 177	2 240
3	1 456	1 525	1 596	1 496	1 689	1 774	1 856	1 975
4	1 340	1 401	1 462	1 287	1 456	1 525	1 596	1 689
5	1 203	1 253	1 311	1 183	1 344	1 405	1 468	1 530
6	1 062	1 104	1 154	1 051	1 203	1 253	1 311	1 344
7				918	1 072	1 116	1 154	1 203
8				864	1 023	1 062	1 109	1 116
9				813	966	1 005	1 045	1 062
10				782	916	950	984	1 005
11				737	868	900	936	950
12				695	823	850	886	900
13				647	770	794	827	850

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

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 presente convenção colectiva de trabalho:

1 — Quadros superiores:

Chefe de departamento;
Chefe de serviço I e II;
Director de departamento/serviços;
Técnico superior dos graus I, II, III, IV, V e VI.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Técnico administrativo;
Técnico de unidade florestal.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Encarregado geral fabril;
Técnico industrial;

Técnico industrial de processo;
Técnico auxiliar altamente qualificado.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção;
Chefe de turno fabril;
Encarregado fabril I e II;
Encarregado de turno fabril.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Assistente administrativo;
Secretário de direcção ou administração;
Técnico agro-florestal.

4.2 — Produção:

Analista de laboratório;
Analista de laboratório principal e qualificado;
Planificador;
Preparador de trabalho;
Preparador de trabalho principal e qualificado;
Técnico analista de laboratório;
Técnico de construção civil;

Técnico de conservação eléctrica;
Técnico de conservação mecânica;
Técnico de controlo e potência;
Técnico de electrónica;
Técnico especialista;
Técnico de instrumentação e controlo industrial;
Técnico de manutenção;
Técnico principal;
Técnico de óleo-hidráulica;
Técnico de segurança;
Técnico de telecomunicações

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Operador de computador;
Operador de computador principal e qualificado.

5.2 — Produção:

Controlador industrial;
Electricista principal;
Oficial de conservação civil principal;
Oficial de conservação qualificado;
Oficial electricista;
Oficial metalúrgico principal;
Operador industrial;
Operador de processo extra;
Operador de processo de 1.^a, 2.^a, 3.^a, principal e qualificado;
Planificador auxiliar;
Preparador de trabalho auxiliar;
Recepcionista de materiais;
Serralheiro mecânico;
Verificador de equipamentos;
Verificador de equipamentos principal.

5.3 — Outros:

Bombeiros;
Condutor de máquinas, aparelhos de elevação e transporte;
Condutor de máquinas, aparelhos de elevação e transporte; principal e qualificado;
Desenhador de execução principal;
Fogoeiro de 1.^a;
Motorista;
Motorista principal e qualificado;
Operador qualificado fogoeiro.

6 — Profissionais não qualificados:

6.1 — Produção:

Ajudante.

7 — Praticantes e aprendizes:

Operador industrial estagiário;
Operador de processo estagiário;
Praticante (laboratório/metallúrgico);
Pré-oficial;
Tirocinante.

Vila Velha de Ródão, 10 de Fevereiro de 2005.

Pela PORTUCEL TEJO, S. A. — Empresa de Celulose do Tejo, S. A.:

Maria Isabel dos Santos Proença d'Almeida, mandatária.

Pela CPK, Companhia Produtora de Papel Kraftsack, S. A.:

Maria Isabel dos Santos Proença d'Almeida, mandatária.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga, Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

Ezequiel Rodrigues de Andrade, mandatário.
Aníbal da Conceição Neves, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do sindicato filiado:

SINDEQ — Sindicato Democrático de Energia, Química e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

António Alexandre Picareta Delgado, secretário-geral.

Pelo SITESC — Sindicato dos Quadros Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

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

Depositado em 19 de Maio de 2005, a fl. 92 do livro n.º 10, com o n.º 104/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Tabaqueira, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Revisão global.

Tabaqueira, S. A., e as associações sindicais abaixo identificadas celebram entre si o presente acordo de empresa, da revisão do acordo de empresa celebrado em 19 de Abril de 1999 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 1999, com as alterações introduzidas pelo acordo de empresa (revisão) celebrado em 14 de Fevereiro de 2000, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 2000, as alterações introduzidas pelo acordo de empresa (revisão) celebrado em 25 de Setembro de 2001, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2001, as alterações introduzidas pelo acordo de empresa (revisão) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de Março de 2003, e as alterações introduzidas pelo acordo de empresa (revisão) celebrado em 16 de Novembro de 2004.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente acordo de empresa, abreviadamente designado por AE, obriga, por uma parte, a Tabaqueira, S. A., e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço da empresa representados pelos sindicatos outorgantes, que no presente momento se estima ser cerca de 1000 trabalhadores, e aplica-se no território de Portugal

continental e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e ao sector de actividade da Tabaqueira, S. A., que é a indústria do tabaco.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente AE entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2005.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária, actualizadas a partir de 1 de Janeiro de 2006 em conformidade com o previsto no anexo I, vigorarão até 31 de Dezembro de 2006. O restante clausulado do AE vigorará pelo período de 12 meses, até 31 de Dezembro de 2005.

3 — A denúncia do AE pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos no n.º 2 e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 45 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

5 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para a celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — As negociações terão a duração de 30 dias, salvo se outro período for fixado no protocolo referido no número anterior, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes no n.º 2, por períodos de 12 meses.

CAPÍTULO II

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Direito ao trabalho

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

Aos trabalhadores da empresa é garantido o trabalho nos termos e condições estabelecidos no presente AE.

Cláusula 4.^a

Competência na organização do trabalho

Dentro dos limites decorrentes do presente AE, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, directamente ou através da hierarquia.

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 5.^a

Horário de trabalho — Definição e princípio geral

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e fim do período normal de trabalho diário, bem como os intervalos de descanso.

2 — Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores. Na sua fixação ou modificação devem ser sempre ouvidas as relevantes comissões sindicais ou, na falta destas, os delegados sindicais.

Cláusula 6.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho semanal a praticar no âmbito da empresa é o seguinte:

Trabalhadores administrativos e conexos — trinta e sete horas e meia;
Professores — trinta e cinco horas;
Trabalhadores de produção e outros — quarenta horas.

Cláusula 7.^a

Dias de descanso

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo nos casos previstos nas alíneas seguintes:

- Os dias de descanso semanal dos trabalhadores em regime de turnos rotativos com dias de descanso rotativos são os previstos na respectiva escala;
- Horário para serviços de vigilância e limpeza não inseridos em regime de turnos, garantindo-se, todavia, descanso semanal ao sábado e domingo pelo menos duas vezes em cada mês.

2 — Não é considerado trabalho em dia de descanso semanal o trabalho prestado até às 8 horas de dia de descanso complementar ou feriado, quando integrado em regime de turnos rotativos.

Cláusula 8.^a

Intervalos de descanso

1 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a quarenta e cinco minutos e não superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo, com ressalva do disposto em relação ao trabalho por turnos.

2 — A empresa estabelecerá um regime de pausas no decorrer do período normal de trabalho, definido em regulamentação interna.

3 — No turno com início às 0 horas, o intervalo de descanso será de trinta minutos, mantendo-se o trabalhador disponível para o trabalho e sendo-lhe fornecida uma refeição ligeira. Esse período será considerado como tempo de trabalho efectivo.

Cláusula 9.^a

Marcação de ponto

1 — É obrigatório para todos os trabalhadores não isentos de horário de trabalho a marcação de ponto no início e no fim de cada um dos períodos de trabalho, bem como de saídas e entradas dentro desses períodos.

2 — Verificando-se atraso no início de cada período de trabalho, a chefia analisará caso a caso, tendo em conta as razões invocadas pelo trabalhador e a sua pontualidade.

Cláusula 10.^a

Trabalho por turnos

1 — Poderá ser organizado trabalho por turnos sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

2 — Para efeitos deste AE, é considerado sistema de trabalho por turnos rotativos o sistema em que a rotação de horário de trabalho obriga a variação cíclica dos períodos de repouso diário e ou dos dias de descanso semanal. Qualquer outro horário será excluído do conceito de trabalho por turnos rotativos.

3 — Os turnos rotativos poderão ser organizados da seguinte forma:

- a) Turnos com dias de descanso rotativos quando a rotação do horário de trabalho obriga a variação cíclica dos períodos de repouso diário e dos dias de descanso semanal;
- b) Turnos com dias de descanso fixos — quando a rotação do horário de trabalho obriga a variação cíclica dos períodos de repouso diário mas não afecta os dias de descanso semanal.

4 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos pode ser feita em períodos que alternem regularmente com períodos de horário normal, quando o exijam razões de ordem técnica ou de boa organização do serviço. Esse regime não se aplica no caso de sistema de três turnos com dia de descanso rotativo.

5 — Os dias de descanso no regime de turnos rotativos coincidirão normalmente com o sábado e domingo. Esse regime não se aplica no caso de sistema de três turnos com dia de descanso rotativo.

6 — Nos casos em que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turnos, a refeição será tomada no local de trabalho e pago um subsídio no valor de € 7,77 ou servida pela empresa nesse local nas mesmas condições dos refeitórios da mesma.

7 — As escalas de turnos deverão, na medida do possível, ser organizadas de harmonia com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores e deverão ser afixados com a antecedência mínima de duas semanas.

8 — Serão permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores que desempenhem as mesmas funções desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa até ao início do trabalho. Não serão, porém,

permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em contrário das normas legais ou do presente AE.

9 — Qualquer trabalhador que comprove com parecer do médico do trabalho da empresa a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos rotativos, passará imediatamente ao horário normal. Quando o parecer não for comprovativo daquela impossibilidade, poderá o trabalhador recorrer a uma junta constituída por três médicos, sendo um da escolha da empresa, outro do trabalhador e o terceiro escolhido por aqueles dois.

10 — O trabalhador suportará as despesas com os honorários do médico por si indicado sempre que a junta médica confirme o parecer do médico do trabalho da empresa.

11 — O recrutamento dos trabalhadores para o trabalho em regime de turnos rotativos far-se-á de acordo com a seguinte ordem de preferência:

- a) Os que se ofereçam para o efeito;
- b) Os admitidos há menos tempo;
- c) Os mais novos.

12 — O trabalhador em regime de turnos rotativos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias com trabalhadores em regime de horário normal, para preenchimento de vagas em regime de horário normal.

14 — O trabalhador que completar 25 anos de serviço em regime de turnos rotativos ou 55 anos de idade não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime.

Cláusula 11.^a

Passagem ao regime de turnos rotativos

1 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos rotativos, salvo se tiver dado prévio acordo por escrito, ou se já o vier praticando regularmente.

2 — Independentemente do estabelecido no n.º 1 da presente cláusula, a empresa, com respeito pelo n.º 8 da cláusula anterior, poderá determinar a passagem a um horário de turnos rotativos sempre que resulte de:

- a) Alteração global do horário de trabalho de um sector ou serviço da empresa imposto por razões técnicas ou de racionalização económica;
- b) Transferência de mão-de-obra em situação de subocupação;
- c) Outras razões imperiosas definidas pelo interesse global da empresa.

3 — Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do número anterior deverá haver acordo prévio dos trabalhadores pela via legalmente estabelecida para o efeito ou, na sua falta, através da sua representação sindical interna.

4 — O consentimento previsto no n.º 1 prescreve ao fim de um período de dois anos, se até lá não tiver sido efectuada a passagem do trabalhador do regime de horário normal ao regime de turnos rotativos.

Cláusula 12.^a

Regime e modalidade de dias de descanso rotativos

1 — Os trabalhadores em regime de turnos com dia de descanso rotativo só podem abandonar o seu posto de trabalho depois de substituídos, devendo a hierarquia local providenciar para que esta substituição se faça por forma imediata.

2 — Quando por necessidade do serviço o trabalhador em regime de turnos com dia de descanso rotativo tiver de prestar serviço fora do horário normal que pela sua escala lhe competia, deve, sempre que possível, ser-lhe facultado um descanso mínimo de trinta e duas horas antes de prestar serviço no novo horário e no momento em que retomar o seu horário normal. Quando tal não for possível, as horas de serviço efectivamente prestadas dentro do referido período de trinta e duas horas serão pagas como trabalho suplementar.

Cláusula 13.^a

Horário flexível

1 — A empresa implementará o princípio da flexibilidade de horário na medida em que tal seja considerado conveniente.

2 — Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período de trabalho diário fixo e um período de trabalho complementar variável, período este que será da inteira disposição do trabalhador, ressalvando-se sempre o regular funcionamento dos serviços.

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será prestado nas condições previstas na lei.

2 — Sempre que, nos termos do subsequente n.º 4, o trabalhador preste trabalho suplementar, a empresa fornecerá uma refeição ou, na impossibilidade, concederá um subsídio para pequeno-almoço, almoço, jantar ou ceia, nos seguintes montantes:

Pequeno-almoço — € 1,53;
Almoço — € 7,77;
Jantar — € 7,77;
Ceia — € 7,77.

3 — A empresa providenciará ou pagará transporte ao trabalhador sempre que, como resultado da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador fique impossibilitado de utilizar o seu meio de transporte habitual.

4 — Para efeitos de concessão da refeição ou subsídio, como previsto no n.º 2, o trabalho suplementar terá de ter uma duração superior a duas horas e não poderá ter terminado:

- a) Para pequeno-almoço, antes das 7 horas;
- b) Para almoço, antes das 12 horas;
- c) Para jantar, antes das 20 horas;
- d) Para ceia, antes das 2 horas.

5 — A empresa pagará meia hora como tempo de trabalho suplementar, pelo período gasto na refeição, quando prestado em dia normal de trabalho.

6 — No caso de prolongamento igual ou superior a oito horas de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, o trabalhador será dispensado de comparecer ao serviço, sem prejuízo da retribuição, até ao termo do imediato período normal de trabalho.

7 — Os trabalhadores que completarem 55 anos de idade não poderão ser obrigados a prestar trabalho suplementar, salvo se este se destinar a fazer face a casos de força maior ou se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa.

SECÇÃO III

Transferência de local de trabalho

Cláusula 15.^a

Noção de local de trabalho

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

2 — Na falta de definição, entende-se por local de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador preste normalmente serviço, ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a delegação ou estabelecimento a que esteja adstrito, ou para onde tenha sido transferido nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 16.^a

Princípio geral de transferência de local de trabalho

Entende-se por transferência do local de trabalho toda e qualquer mudança do trabalhador excedendo um raio de 15 km.

Cláusula 17.^a

Transferência por mudança de instalação ou serviço

1 — Para além do previsto na cláusula subsequente, a empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho por motivo de mudança total ou parcial da instalação ou serviço onde aquele exerça a sua actividade.

2 — Concretizando-se a transferência, a mesma deverá ficar expressa em documento escrito e assinado pelas partes contendo as respectivas condições.

3 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato de trabalho com direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração por cada ano de serviço ou fracção.

4 — Quando a empresa fizer prova de que a transferência não causa prejuízo ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida no número anterior.

Cláusula 18.^a

Transferências individuais

1 — Entende-se por transferência individual toda e qualquer transferência de local de trabalho que não seja motivada pela transferência total ou parcial da instalação ou serviço.

2 — A transferência individual apenas se poderá efetivar desde que exista acordo escrito entre o trabalhador e a empresa do qual constem as condições dessa transferência, levando em conta as despesas e prejuízos daí resultantes.

SECÇÃO IV

Deslocações

Cláusula 19.^a

Deslocações

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

2 — Salvo quando tiver dado o seu acordo por escrito, ou tenha sido contratado com essa condição, ou resultar do exercício da sua função, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações às Regiões Autónomas e ao estrangeiro.

3 — A empresa estabelecerá em regulamentação interna o regime de deslocações.

SECÇÃO V

Condições particulares de trabalho

Cláusula 20.^a

Trabalho de deficientes

A empresa procurará, sempre que disponha de adequadas condições de trabalho, proporcionar emprego a deficientes em postos de trabalho compatíveis com as suas capacidades.

Cláusula 21.^a

Maternidade

Além do estipulado no presente AE e na lei para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) Por ocasião do parto, uma licença de 120 dias. A trabalhadora, querendo, poderá gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto;
- b) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a trabalhadora, querendo, poderá interromper a licença de parto, desde a data do internamento da criança até à data em que esta tenha alta, retomando-a a partir daí até ao final do período;
- c) No caso de aborto, ou de nado-morto, o número de faltas com efeitos fixados nas alíneas anteriores será determinado pelo médico, em função das condições de saúde da trabalhadora, no máximo de 30 dias;
- d) Durante as licenças referidas nas alíneas a) e c), as trabalhadoras têm direito a receber, na data habitual, uma importância igual à do seu vencimento líquido, revertendo o respectivo

subsídio da segurança social para a empresa, procedendo-se, então, aos respectivos acertos. Se o subsídio concedido pela segurança social for inferior ao vencimento líquido, a empresa suportará esse diferencial. Se o subsídio exceder o valor pago pela empresa, a diferença reverterá a favor da trabalhadora;

- e) Após o parto, consumada a maternidade, e sem prejuízo da licença referida na alínea a), concessão de um período de duas horas diárias, seguidas ou divididas em dois períodos, sem diminuição de retribuição para assistência ao filho (incluindo amamentação), até completar um ano. Esse tempo atrás referido pode ser utilizado no início, meio ou fim do período de trabalho, em termos a acordar com a empresa;
- f) Concessão, a seu pedido, de uma licença sem vencimento até um mês, após o termo da licença de parto, sem prejuízo do regime legal de licenças sem vencimento;
- g) Dispensa para deslocação a consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda da retribuição habitual, devendo para o efeito a trabalhadora avisar previamente a empresa e apresentar documento comprovativo.

Cláusula 21.^a-A

União de facto

Para o exercício dos direitos dos cônjuges decorrentes do AE, consideram-se equiparadas ao casamento as situações de união de facto, legalmente reconhecidas e equiparadas, podendo a empresa exigir prova das situações.

Cláusula 22.^a

Trabalhadores-estudantes

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

2 — A empresa concederá ao trabalhador-estudante os seguintes benefícios:

- a) Dispensa remunerada na véspera e no dia das provas de avaliação;
- b) Para os trabalhadores não inseridos em regime de turnos, dispensa remunerada para frequência de aulas até ao limite máximo de duas horas, durante os dias de funcionamento das aulas, quando necessário;
- c) Facilidades na dispensa de prestação de trabalho em regime de turnos ou escolha destes, quando solicitadas pelo trabalhador, embora condicionadas às necessidades de serviço;
- d) Gozo de férias interpoladas ou não, em época à sua escolha, para preparação de exames, desde que não seja prejudicado o normal funcionamento dos serviços;
- e) Quando solicitada pelo trabalhador, dispensa da prestação de trabalho pelo período de 10 dias úteis seguidos ou alternados, para preparação dos seus exames, não havendo lugar a remuneração.

CAPÍTULO III

Retribuição do trabalho

Cláusula 23.^a

Remuneração

As remunerações mínimas para cada nível são as estabelecidas no anexo I.

Cláusula 24.^a

Retribuição horária

Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária (*RH*) será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

em que:

RM é o valor da retribuição mensal;
HS é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 25.^a

Remuneração de trabalho suplementar em dia normal

O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho dá direito a remuneração especial, que será igual à remuneração normal acrescida da percentagem de 75 %.

Cláusula 26.^a

Remuneração de trabalho suplementar em dias de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a um acréscimo calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$Rdd = Nh \times Rh + Nh \times 175 \% Rh$$

em que:

Rdd é a remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados;
Rh é a retribuição por hora;
Nh é o número de horas trabalhadas.

2 — A remuneração fixar-se-á sempre em relação ao período de tempo suplementar efectivamente trabalhado.

Cláusula 27.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, que será igual à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho com excepção dos que, de acordo com a lei, a ela renunciarem.

2 — A retribuição especial por isenção de horário de trabalho releva para efeitos de atribuição de subsídios de férias e de Natal.

3 — A retribuição especial será devida enquanto vigorar a isenção.

Cláusula 28.^a

Noção de trabalho nocturno

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

2 — Considera-se também nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno, que não ultrapasse oito horas, independentemente da remuneração do trabalho suplementar.

3 — Considera-se que existe prolongamento de trabalho nocturno quando o período se iniciou até às 0 horas, inclusive.

Cláusula 29.^a

Remuneração de trabalho nocturno

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

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à remuneração mensal, sem prejuízo da retribuição normal.

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

3 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, os trabalhadores terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quanto os meses completos de serviço prestado nesse ano.

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3 da presente cláusula, entende-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 10 dias.

5 — O subsídio será pago até ao dia 30 de Novembro, de modo idêntico ao utilizado para a retribuição mensal.

Cláusula 31.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante não inferior à respectiva retribuição.

2 — No ano de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, os trabalhadores terão direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3 — Aos trabalhadores que durante o ano anterior estiveram em regime de substituição temporária, nas condições indicadas na cláusula 74.^a, deverá ser pago o valor correspondente às diferenças existentes, conjuntamente com o subsídio de férias desse ano.

Cláusula 32.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com funções de caixa ou cobrador será atribuído um abono mensal para falhas de € 31,90.

2 — O abono referido no número anterior é pago nos meses em que o trabalhador preste efectivamente o seu trabalho.

3 — Sempre que um trabalhador substitua outro que usufrua deste abono, terá direito, durante os dias em que a substituição se mantiver, a um abono no valor de 50 % do respectivo montante por cada período de 15 dias ou fracção, incluindo dias de descanso semanal e feriados.

Cláusula 33.^a

Compensação de turnos rotativos

1 — Os trabalhadores da empresa que prestem trabalho em regime de turnos rotativos, de acordo com o disposto na cláusula 10.^a, terão direito a um subsídio correspondente a 12 % da retribuição quando trabalhem em dois turnos e de 22 % da retribuição quando trabalhem em três turnos.

2 — O subsídio por trabalho em turnos rotativos inclui a retribuição por trabalho nocturno.

3 — Os trabalhadores inseridos num regime de três turnos terão direito a dois dias de férias adicionais, a gozar fora do período previsto na cláusula 39.^a

4 — Os trabalhadores inseridos num regime de dois turnos terão direito a um dia de férias adicional, a gozar fora do período previsto na cláusula 39.^a

5 — Para além do estipulado no precedente número, os trabalhadores com mais de 55 anos de idade que estejam inseridos num regime de três turnos rotativos terão direito a um dia de férias adicional, a gozar fora do período previsto na cláusula 39.^a

6 — A mudança a título permanente, por decisão da empresa, do regime de trabalho por três turnos para regime de dois turnos, ou do regime de trabalho por três turnos ou dois turnos para horário fixo, implicará a continuação de pagamento do subsídio de turno mais elevado em vigor à data da mudança em causa, pelo período de três meses, caso o trabalhador tenha estado em regime de trabalho por turnos há pelo menos seis meses, ou pelo período de seis meses caso o trabalhador tenha estado em regime de trabalho por turnos há pelo menos um ano.

Cláusula 34.^a

Subsídio de prevenção

Os trabalhadores em regime de prevenção terão direito a um subsídio de € 1,13 por cada hora ou fracção em que estejam sujeitos àquele regime, sem prejuízo da retribuição a que haja lugar, em caso de prestação efectiva de serviço.

Cláusula 35.^a

Prémio de assiduidade

1 — A empresa pagará aos trabalhadores um prémio de assiduidade calculado na base de uma percentagem sobre a remuneração mensal base, nos seguintes termos:

Prémio trimestral:

Ausências até 1,5 dias — 15 %;
Ausências até 2,5 dias — 10 %;
Ausências superiores a 2,5 dias — 0 %;

Prémio anual:

Ausências de 0 dias — 25 %;
Ausências até 3 dias — 20 %;
Ausências até 6 dias — 15 %;
Ausências até 10 dias — 10 %;
Ausências superiores a 10 dias — 0 %.

2 — Para efeitos do previsto no número precedente o prémio será calculado tendo em conta anos civis e quatro trimestres em cada ano civil.

3 — Considerar-se-á ausência toda e qualquer ausência do trabalhador, com excepção das faltas seguintes:

- Faltas dadas pelos delegados sindicais e pelos dirigentes sindicais para o exercício das suas funções, que não ultrapassem os limites previstos na cláusula 89.^a;
- Faltas dadas pelos membros da Comissão de Trabalhadores para exercício das suas funções que não ultrapassem o limite previsto na lei como crédito de horas com remuneração;
- Faltas dadas ao abrigo das alíneas b), c), h) e j) do n.º 1 da cláusula 47.^a;
- Faltas dadas por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;
- Faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes, nos termos da lei, para a prestação de provas de avaliação no dia da prova;
- Faltas correspondentes aos períodos de hospitalização motivada por doença do trabalhador.

4 — Não se incluem no âmbito da presente cláusula os trabalhadores com isenção de horário de trabalho.

CAPÍTULO IV

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 36.^a

Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Dia do Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;

- i) 5 de Outubro;
- j) 1 de Novembro;
- l) 1 de Dezembro;
- m) 8 de Dezembro;
- n) 25 de Dezembro;
- o) Terça-feira de Carnaval;
- p) Feriado municipal (24 de Junho para os trabalhadores dos estabelecimentos da empresa no distrito do Porto e 13 de Junho para os restantes trabalhadores).

2 — A empresa concederá tolerância de ponto nos dias 24 e 31 de Dezembro.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 37.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias de 26 dias úteis em cada ano civil, sem ligação ao absentismo, considerando-se que esse período já integra os dias adicionais de férias previstos no artigo 213.º, n.º 3, do Código do Trabalho.

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

Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após o decurso de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias proporcional ao tempo de trabalho a prestar até 31 de Dezembro, à razão de dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

3 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

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

Cláusula 38.^a

Marcação de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores até 31 de Março de cada ano. Os trabalhadores terão a faculdade de gozar até dois dias do seu período de férias repartidos por até quatro meios dias, devendo estes ser marcados por acordo com a chefia directa de cada trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, os órgãos representativos dos trabalhadores.

3 — Nos casos previstos no número anterior, o trabalhador terá direito de preferência na marcação do período de férias no ano seguinte.

4 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até 15 de Abril de cada ano.

5 — No caso de o trabalhador requerer uma alteração no período de férias já marcado, deverá apresentar um pedido nesse sentido com pelo menos 15 dias de antecedência. A empresa deverá comunicar a resposta com pelo menos oito dias de antecedência em relação à data requerida pelo trabalhador.

6 — No caso de ambos trabalharem para a empresa, os cônjuges ou as pessoas que, de acordo com a lei civil vigente a cada momento, vivam em condições análogas às daqueles gozarão férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência. Se apenas um dos cônjuges ou pessoas for trabalhador da empresa, esta procurará facilitar a simultaneidade das férias de ambos.

Cláusula 39.^a

Período de gozo de férias

A época de férias será entre 1 de Junho e 30 de Setembro de cada ano. Poderão as férias ser gozadas fora do período acima estabelecido desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 40.^a

Data limite do gozo de férias — Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

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 dê o seu acordo escrito.

Cláusula 41.^a

Efeitos de interrupção, antecipação ou adiamento de férias por iniciativa da empresa

1 — Depois de marcado o período de férias, a empresa só poderá, por exigências imperiosas do seu funcionamento, interromper, antecipar ou adiar as férias desde que obtenha o acordo expresso do trabalhador.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

3 — Em caso de antecipação, adiamento ou interrupção das férias já iniciadas a empresa indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

Cláusula 42.^a

Modificação das férias por impedimento

1 — Se na data prevista para início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por razões que lhe não sejam imputáveis, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — O novo período de férias será marcado de acordo com os interesses da empresa e do trabalhador.

3 — Se não houver acordo, serão as férias marcadas pela empresa, desde que o sejam para o período entre 1 de Junho e 30 de Setembro. Não sendo isso possível, serão as férias gozadas logo que cesse o impedimento do trabalhador.

Cláusula 43.^a

Doença no período de férias

1 — Se durante o período de férias o trabalhador adoecer, considerar-se-ão aquelas como não gozadas na parte que vai desde o dia do início da doença até à data a que corresponda o seu termo.

2 — Quando se verificar esta situação, deverá o trabalhador comunicar, no mais curto espaço de tempo possível, à empresa o início da doença e oferecer prova da mesma por documento de estabelecimento hospitalar ou de médico da segurança social.

3 — Verificando-se o termo da doença, a marcação da data para gozo da parte remanescente de férias será objecto de acordo entre o trabalhador e a empresa.

4 — Se não houver acordo, serão as férias marcadas pela empresa, desde que o sejam para o período entre 1 de Junho e 30 de Setembro. Não sendo isso possível, serão as férias gozadas logo que cesse o impedimento do trabalhador.

Cláusula 44.^a

Férias e 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 de gozo do direito de férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — O período de férias não gozado no ano da cessação do impedimento será gozado até ao dia 30 de Abril do ano imediato.

Cláusula 45.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos para o efeito, o trabalhador terá direito a uma indemnização correspondente ao triplo da retribuição de férias relativa à parte de férias em falta, ficando a empresa, ainda, obrigada a proporcionar ao trabalhador o gozo do período de férias correspondente ao tempo durante o qual se verificou a inobservância do respectivo direito.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 46.^a

Definição de falta e princípios gerais

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

3 — Quando seja praticado horário de trabalho flexível, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória do trabalhador.

Cláusula 47.^a

Tipos de faltas

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
1 — As faltas justificadas são:

- a) A ausência por altura do casamento do trabalhador, até 15 dias seguidos;
- b) A ausência até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge, de parentes ou afim em 1.º grau da linha recta (pais, filhos, sogros, genros, noras, enteados, padrasto ou madrastra). Não será considerado o tempo do dia em que a ocorrência for comunicada durante o período de trabalho;
- c) A ausência até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, avós do cônjuge, irmãos e cunhados) ou de quem viva maritalmente com o trabalhador;
- d) As ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva no desempenho das suas funções, nos termos da lei;
- e) As ausências motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos não imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As faltas dos trabalhadores-estudantes, nos termos do Estatuto do Trabalhador-Estudante e as motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;
- h) A ausência por ocasião do nascimento de filho do trabalhador por cinco dias úteis, utilizando a prerrogativa no prazo de um mês;
- i) As ausências dos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a ocorrer a sinistros ou acidentes;

- j) A ausência de um dia aos doadores de sangue a título gracioso, não mais de uma vez por trimestre;
- k) As ausências pelos candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- l) As ausências motivadas por idas a consultas médicas, pelo tempo necessário à consulta, espera e transporte;
- m) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — Todas as faltas não previstas no número anterior são injustificadas.

Cláusula 48.^a

Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

1 — Quando previsíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas por escrito com a antecedência mínima de cinco dias. Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas por escrito, no mais curto espaço de tempo, sem prejuízo da apresentação posterior das justificações adequadas.

2 — A comunicação das faltas será feita por escrito, em duplicado, sendo a cópia assinada pelo receptor da comunicação e entregue ao trabalhador.

3 — Na falta de comunicação ou de justificação serão as faltas consideradas injustificadas.

Cláusula 49.^a

Efeitos das faltas

1 — Salvo o disposto na lei e no presente AE, as faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição.

2 — Determinam perda de retribuição as faltas justificadas previstas na alínea d) do n.º 1 da cláusula 47.^a, na parte em que excedam os correspondentes créditos de horas, e as motivadas por doença ou acidente, sem prejuízo, quanto a estas, do disposto nas cláusulas 80.^a e 81.^a

3 — Nos casos previstos nas alíneas d) e e) do n.º 1 da cláusula 47.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

4 — As faltas previstas na alínea h) do n.º 1 da cláusula 47.^a determinam perda de retribuição, obrigando-se a empresa a pagar ao trabalhador a diferença entre o valor do subsídio recebido da segurança social e o valor líquido da retribuição.

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

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

- a) Faltar injustificadamente durante três dias úteis consecutivos ou seis interpolados, no período de um ano;
- b) Faltar com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

7 — 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 tempo de férias a que o trabalhador tenha direito.

CAPÍTULO V

Disciplina

Cláusula 50.^a

Poder disciplinar

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

Cláusula 51.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa, pelo trabalhador, dos deveres que lhe são impostos pela lei, pelo presente AE ou pelos regulamentos internos da empresa.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 52.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares são as seguintes:

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

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

3 — A suspensão por nove ou mais dias só poderá ser aplicada em casos de reincidência ou de infracção disciplinar particularmente grave.

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 53.^a

Causas de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela empresa;
- d) Resolução, com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Denúncia, com aviso prévio, por iniciativa do trabalhador;
- f) Denúncia, por qualquer das partes, durante o período experimental.

2 — É proibido à empresa promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 54.^a

Justa causa de despedimento por parte da empresa

1 — O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelos responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou riscos, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas graves punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas.

Cláusula 55.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar seguirá a tramitação prevista na lei e nos números subsequentes.

2 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a empresa comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

3 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4 — Na inquirição, o trabalhador arguido, querendo, será assistido por dois colegas de trabalho, por ele escolhidos, tendo também a possibilidade de recorrer ao sindicato.

Cláusula 56.^a

Consequências do despedimento ilícito

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, deduzidas dos valores previstos na lei, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente à sua antiguidade, calculada nos termos da cláusula 58.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 57.^a

Resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador com justa causa

O trabalhador poderá resolver o contrato de trabalho, sem observância de aviso prévio, nas seguintes situações:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela empresa ou seus representantes legítimos.

Cláusula 58.^a

Indemnização por resolução de iniciativa do trabalhador com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato com fundamento na cláusula anterior terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 59.^a

Denúncia do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio

O trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

Cláusula 60.^a

Encerramento temporário ou diminuição de laboração

1 — No caso de encerramento temporário ou diminuição de laboração de unidade, instalação ou serviço, os trabalhadores afectados manterão o direito à retribuição e demais regalias, contando-se para efeitos de antiguidade o tempo durante o qual ocorrer a situação.

2 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por falta imputável à empresa ou por razões de interesse desta.

Cláusula 61.^a

Direito dos trabalhadores objecto de despedimento por causas objectivas

1 — Quando em igualdade de circunstâncias e condições, e pelo prazo de um ano a contar da data do despedimento colectivo ou de despedimento por extinção do posto de trabalho, a empresa dará preferência na admissão aos trabalhadores objecto de despedimento colectivo ou de despedimento por extinção do posto de trabalho, desde que estes hajam apresentado a sua candidatura.

2 — A empresa comunicará as vagas a preencher através de anúncios públicos ou de carta a enviar para a residência conhecida do trabalhador.

CAPÍTULO VII

Preenchimento de vagas — Admissões

SECÇÃO I

Preenchimento de vagas

Cláusula 62.^a

Definição de promoção

Considera-se promoção a passagem de um trabalhador a categoria superior, a nível ou grau mais elevados dentro da mesma categoria, ou ainda a mudança para funções que impliquem maior responsabilidade e a que corresponda uma remuneração mais elevada.

Cláusula 63.^a

Critérios de promoção

Sempre que haja lugar a promoção a empresa observará a seguinte ordem de preferência:

- a) Competência profissional;
- b) Qualificações profissionais;
- c) Antiguidade na função;
- d) Antiguidade na empresa.

Cláusula 64.^a

Preenchimento de vagas

Sempre que ocorram vagas em qualquer posto de trabalho, as mesmas serão preenchidas por:

- a) Reconversão profissional ou recolocação por extinção de serviço;
- b) Concurso interno extensivo a todos os trabalhadores que reúnam os requisitos mínimos exigidos para o desempenho da função;
- c) Recrutamento externo;
- d) Nomeação;
- e) A pedido do trabalhador.

SECÇÃO II

Admissões

Cláusula 65.^a

Condições de admissão

1 — A empresa não admitirá trabalhadores com idade inferior a 18 anos ou sem as habilitações mínimas legais.

2 — Aquando da admissão, a empresa, no cumprimento da lei e do presente AE, prestará ao trabalhador todas as informações relativas ao contrato de trabalho.

Cláusula 66.^a

Admissões especiais

Quando em igualdade de circunstâncias e condições e pelo prazo de um ano a contar da morte de trabalhador ao serviço, a empresa dará preferência na admissão ao cônjuge sobrevivente ou a filho, desde que estes hajam apresentado a sua candidatura nas condições anunciadas.

Cláusula 67.^a

Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e terá a seguinte duração:

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

2 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas de contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos do que os previstos no n.º 1 da presente cláusula.

CAPÍTULO VIII

Formação profissional

Cláusula 68.^a

Princípios gerais da formação

1 — A empresa considera-se obrigada a incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspectos profissional e social, numa perspectiva de formação permanente.

2 — A formação é aberta a todos os trabalhadores e de acesso não selectivo e participado.

3 — A formação poderá ter uma componente de formação geral e uma componente de formação técnico-profissional.

4 — No final de cada acção de formação, será emitido um certificado ao formando, no qual venha expresso a natureza, a duração e a respectiva classificação final.

5 — Nenhum trabalhador se pode escusar às acções de formação técnico-profissional, de carácter funcional, que lhe forem designadas.

6 — As acções de formação profissional designadas pela empresa deverão decorrer no período correspondente ao seu horário normal de trabalho, devendo, tanto quanto possível, evitar-se a ultrapassagem desse período, sem que haja, no caso, pagamento de qualquer retribuição suplementar.

7 — Durante as acções de formação previstas no número anterior, os trabalhadores serão, na medida do necessário, dispensados de toda a actividade profissional, mantendo, contudo, todos os direitos e regalias dos trabalhadores em serviço efectivo, ficando as despesas correspondentes a cargo da empresa.

Cláusula 69.^a

Comparticipação financeira

1 — A empresa participará financeiramente nas despesas decorrentes da frequência de cursos de formação geral do ensino oficial (público ou privado), nos termos dos números seguintes, desde que directamente relacionados com os conhecimentos que o trabalhador necessita de adquirir ou desenvolver para desempenho das suas funções ou que a empresa considere de interesse.

2 — Para a formação escolar obrigatória a empresa custeará, na totalidade, as despesas de inscrição e outras, oficialmente exigidas, os custos dos livros de estudo obrigatórios, o material escolar que não seja de consumo corrente e, no caso do ensino preparatório, por correspondência, o custo dos cursos.

3 — Nos restantes graus de ensino, a empresa participará entre 20 % e 100 % dos respectivos custos, consoante a importância do curso para o desempenho da função e ou para o desenvolvimento profissional do trabalhador, se os cursos forem ministrados em estabelecimentos de ensino privados. Para estabelecimentos de ensino públicos a percentagem mínima será de 50 %.

CAPÍTULO IX

Medicina do trabalho

Cláusula 70.^a

Medicina do trabalho

1 — A empresa manterá um serviço de medicina no trabalho nos termos da lei, dotando-o de meios e elementos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem. Este serviço, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

2 — Os exames médicos decorrerão no período normal do serviço e sem qualquer perda de retribuição.

CAPÍTULO X

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 71.^a

Saúde, higiene e segurança no trabalho

1 — É dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições, nomeadamente no que diz respeito à saúde, higiene e segurança no trabalho.

2 — Os representantes dos trabalhadores nos domínios da saúde, higiene e segurança no trabalho são eleitos nos termos da lei.

CAPÍTULO XI

Categorias profissionais

Cláusula 72.^a

Atribuição de categorias, funções e níveis

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão classificados pela empresa em categoria e nível segundo as funções efectivamente desempenhadas, de acordo com o disposto no anexo II.

2 — A empresa poderá requerer à comissão paritária a criação de novas categorias profissionais quando, por razões organizativas e de funcionamento, tal se revele conveniente.

Cláusula 73.^a

Exercício de funções inerentes a categorias diversas

1 — Sempre que um trabalhador fora da previsão da cláusula 74.^a exerça simultaneamente funções inerentes a categorias diversas, ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima fixada neste AE, correspondente ao grau mínimo da categoria mais elevada cujas funções o trabalhador tenha estado a exercer.

2 — O disposto no número anterior aplica-se enquanto a situação nele prevista se verificar e desde que esta se mantenha por um período de tempo superior a cinco dias consecutivos.

3 — Para efeitos de pagamento contar-se-á a data em que o trabalhador iniciou o exercício de funções na situação prevista no n.º 1 da presente cláusula.

4 — Se o trabalhador tiver permanecido nesta situação em trabalho efectivo por mais de 120 dias consecutivos ou 150 alternados no período de um ano, terá direito, a título definitivo, à remuneração base mínima correspondente ao grau mínimo da categoria mais elevada cujas funções tenha estado a exercer.

5 — Entende-se por desempenho simultâneo de duas ou mais funções a respectiva ocupação, nas condições exigidas para o seu exercício, e por um mínimo de duas horas por dia.

6 — Caso a caso, compete à hierarquia a indicação do trabalhador que haja de prestar trabalho na situação prevista no n.º 1 da presente cláusula, requerendo-se, todavia, o acordo expresso do trabalhador.

Cláusula 74.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro em funções correspondentes a categoria superior à sua, passará a auferir a remuneração mínima fixada neste AE para essa categoria. No caso de a categoria profissional ser a mesma mas o grau profissional ser superior e de acesso não automático, o trabalhador passará a auferir a remuneração mínima fixada neste AE para esse grau.

2 — O disposto no número anterior aplica-se enquanto a situação nele prevista se verificar e desde que esta se mantenha por um período de tempo superior a cinco dias consecutivos.

3 — Para efeitos de pagamento contar-se-á a data em que o trabalhador iniciou o exercício de funções na situação prevista no n.º 1 da presente cláusula.

4 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por um trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, exercendo o substituto as atribuições do substituído, nas condições exigidas para o respectivo exercício.

5 — Se a substituição durar por mais de 120 dias seguidos ou alternados, no período de um ano, o substituto auferirá, a título definitivo, a remuneração mínima correspondente à categoria do trabalhador substituído.

6 — Após cinco dias seguidos em regime de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de trabalho, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador titular do posto de trabalho.

7 — Não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, e se já estiverem ultrapassados os prazos estabelecidos no n.º 5 desta cláusula, o substituto passa à categoria correspondente à função que tinha vindo a exercer em regime de substituição, produzindo a sua reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

CAPÍTULO XII

Benefícios sociais

Cláusula 75.^a

Actividades infantis

1 — A empresa assegurará, junto da unidade fabril, creche, infantário e actividades de tempos livres destinados aos filhos dos seus trabalhadores, até ao limite de idade de 12 anos, que funcionarão de acordo com regulamentação interna.

2 — Aos restantes trabalhadores cujos filhos não tenham vaga nas instalações, a empresa atribuirá um subsídio mensal por cada filho, até ao limite de idade de 12 anos, que frequente estabelecimento de ensino equivalente.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a empresa concederá subsídios de educação de acordo com os seguintes critérios:

- a) Creche — aos trabalhadores que exerçam a sua actividade fora da unidade fabril e coloquem os seus filhos em creches, a empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo de € 45,94, nas condições constantes de regulamentação interna;
- b) Jardim infantil — aos trabalhadores que exerçam a sua actividade fora da unidade fabril de Albarraque, a empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo de € 62,65, nas condições constantes de regulamentação interna;
- c) Tempos livres — aos trabalhadores, com excepção dos que exerçam a sua actividade na unidade fabril de Albarraque e residam no bairro, a empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo de € 40,27, nas condições constantes de regulamentação interna.

Cláusula 76.^a

Subsídio para filhos deficientes

A empresa atribuirá um subsídio aos trabalhadores com filhos até 25 anos de idade que necessitem de educação especial, de acordo com o estabelecido em regulamentação interna.

Cláusula 77.^a

Refeições e subsídios de alimentação

1 — A empresa disponibilizará aos trabalhadores refeitórios confortáveis, arejados e aseados com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço.

2 — A empresa providenciará uma refeição aos trabalhadores cujo local de trabalho é em Albarraque e um subsídio de refeição para os trabalhadores cujo local de trabalho seja outro que não as instalações de Albarraque.

3 — Os trabalhadores participarão no custo da refeição no montante de € 0,12.

4 — Para os trabalhadores em cujo local de trabalho não exista ou não funcione refeitório, a empresa pagará um subsídio diário de € 7,77.

5 — Os direitos consignados nos n.ºs 1 e 4 apenas serão concedidos nos dias de trabalho efectivo e desde

que o trabalho seja prestado a tempo inteiro ou em dois períodos separados. Os trabalhadores que prestem a sua actividade em regime de meio período normal de trabalho suportarão a quantia de € 0,12 por refeição tomada. Havendo direito ao subsídio, nos termos do n.º 4, será o mesmo correspondente a metade do valor aí previsto.

Cláusula 78.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador efectivo, o familiar, desde que a tal prove ter direito, receberá uma importância até ao limite de € 476,20, contra apresentação dos respectivos documentos. O direito ao subsídio de funeral também é conferido por morte de ex-trabalhadores da empresa que estejam na situação de reformados à data da entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 79.^a

Fardamentos e fatos de trabalho

A empresa concederá aos trabalhadores fatos de trabalho, protectores para os ouvidos, calçado apropriado e equipamento, uniformes e outros, para uso exclusivo e obrigatório nos seus locais de trabalho, de acordo com as normas definidas em regulamentação interna.

Cláusula 80.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — No caso de incapacidade total ou parcial, temporária ou permanente, em resultado de acidente de trabalho ou doença profissional, ocorridos ao serviço da empresa, esta garantirá a esse trabalhador um montante correspondente à retribuição mensal líquida, devidamente actualizada, que o trabalhador receberia caso essa incapacidade não existisse, deduzida das quantias que o trabalhador tenha direito a receber de companhia de seguros e ou da segurança social em virtude do acidente de trabalho ou doença profissional a título de indemnização, pensão ou subsídio. Caso o trabalhador o solicite, a empresa garantirá-lhe-á o pagamento da totalidade daquela retribuição mensal líquida, recebendo da companhia de seguros e ou da segurança social as referidas quantias até ao limite daquela retribuição.

2 — O pagamento pela empresa cessará quando cessar a incapacidade, ou quando o trabalhador falecer, for reformado ou atingir os 65 anos de idade, consoante o evento que primeiro ocorrer.

3 — Verificando-se a reconversão profissional do trabalhador a empresa garantirá o pagamento de retribuição mensal líquida não inferior à que o trabalhador auferiria se não tivesse sido afectado pela incapacidade, deduzida das quantias mencionadas no n.º 1, mas sem prejuízo, neste caso, do direito à retribuição mínima prevista para a respectiva categoria ou nível.

Cláusula 81.^a

Complemento do subsídio de doença, complemento de pensão de reforma e pensão de sobrevivência

A empresa garantirá o pagamento de um complemento do subsídio de doença, de um complemento de pensão de reforma e de uma pensão de sobrevivência, nos termos previstos nos anexos IV e V.

CAPÍTULO XIII

Actividade sindical na empresa

Cláusula 82.^a

Actividade sindical

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

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

3 — Para efeitos deste AE, entende-se por:

- a) «Delegado sindical» o representante do sindicato na empresa;
- b) «Comissão sindical» a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato;
- c) «Comissão intersindical» a organização dos delegados sindicais dos vários sindicatos.

Cláusula 83.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo global 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.

2 — As reuniões referidas no n.º 1 só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical.

3 — Os trabalhadores poderão, ainda, reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, nos termos da lei. Tais reuniões poderão ser convocadas, para além das entidades referidas no n.º 2, por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção.

Cláusula 84.^a

Instalações de comissões sindicais

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 85.^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 distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

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

2 — No exercício da sua actividade sindical, os delegados sindicais têm o direito de circular livremente na empresa.

3 — As alterações do local de trabalho ou do horário de trabalho dos dirigentes ou delegados sindicais requerem o acordo do trabalhador e o conhecimento prévio do respectivo sindicato, salvo o disposto na cláusula 17.^a, n.º 1.

Cláusula 86.^a

Constituição das comissões sindicais

1 — Em todas as zonas poderão existir delegados sindicais.

2 — O número máximo de delegados sindicais por zona a quem são atribuídos os créditos de horas previstos na cláusula 89.^a é determinado da seguinte forma:

- Zona com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- Zona com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- Zona com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- Zona com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- Zona com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores.

Cláusula 87.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais e as comissões sindicais e intersindicais têm poderes para intervirem, proporem e serem ouvidos, nos termos da lei e do presente AE, em tudo o que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores que representam, nomeadamente:

- Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário ou creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de trabalho suplementar ou mudança de turnos;
- Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou transferência.

2 — A empresa não poderá deliberar sobre as matérias referidas nas alíneas *a)* a *d)* do número anterior sem que tenha sido dado prévio conhecimento às comissões sindicais do teor das suas propostas, tendo aquelas o prazo de 15 dias para se pronunciar, por escrito.

3 — A empresa prestará às associações sindicais outorgantes e seus delegados todas as informações e esclarecimentos que eles solicitem quanto ao cumprimento do presente AE e demais aspectos conexos com os trabalhadores seus representados.

Cláusula 88.^a

Reuniões com os órgãos de gestão da empresa

1 — A comissão intersindical, as comissões sindicais ou, ainda, os delegados sindicais poderão reunir-se com

o conselho de administração, ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2 — O tempo despendido nas reuniões previstas nesta cláusula não será considerado para o efeito de crédito de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

3 — Os dirigentes sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões sempre que o desejarem.

Cláusula 89.^a

Crédito de horas

1 — Para o exercício da acção sindical na empresa, é atribuído, no âmbito de cada comissão sindical, um crédito mensal de onze horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

2 — Para os mesmos fins, é atribuído, no âmbito de cada comissão intersindical, um crédito mensal de quinze horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

3 — Os delegados que pertençam simultaneamente à comissão sindical e à comissão intersindical consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

4 — Os delegados, sempre que pretendam utilizar o direito previsto nesta cláusula, devem avisar a empresa por escrito com a antecedência mínima possível.

5 — Os membros dos corpos gerentes do sindicato, federação ou união dispõem do crédito de cinco dias por mês para o exercício das suas funções.

Cláusula 90.^a

Quotização sindical

1 — A empresa obriga-se a cobrar e a enviar mensalmente aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, as quantias provenientes da quotização sindical estabelecida nos estatutos, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização de todos os trabalhadores sindicalizados que através de documento escrito autorizem a empresa a fazê-lo.

2 — Dos mapas referidos no n.º 1 deverá ainda constar a indicação dos trabalhadores que se encontram doentes, sinistrados ou com licença sem vencimento, bem como daqueles cujo contrato de trabalho tenha cessado.

CAPÍTULO XIV

Deveres e garantias das partes

Cláusula 91.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- Cumprir rigorosamente com as disposições deste AE e da lei;
- Diligenciar para que se mantenha na empresa um bom ambiente de trabalho;

- 3) Proporcionar aos trabalhadores adequadas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene, segurança e prevenção de doenças profissionais;
- 4) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal com funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;
- 5) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta às necessidades de formação resultantes da carreira profissional dos trabalhadores, de acordo com a regulamentação estabelecida;
- 6) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das suas funções;
- 7) Facultar aos trabalhadores que o solicitem a consulta dos respectivos processos individuais, bem como passar certificados aos trabalhadores contendo todas as referências por estes expressamente solicitadas e que constem dos seus processos individuais;
- 8) Prestar aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal resultante do exercício da sua actividade ao serviço da empresa, e que não tenha envolvido violação culposa das normas legais aplicáveis ao caso concreto, a assistência judicial, nesta se compreendendo as despesas originadas com as deslocações a tribunal ou a outras instâncias judiciais, desde que devidamente comprovadas.

Cláusula 92.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- 1) Cumprir rigorosamente com as disposições deste AE e da lei;
- 2) Executar com competência e zelo as funções que lhes estejam confiadas;
- 3) Efectuar o serviço segundo as normas e instruções recebidas;
- 4) Comparecer ao serviço com assiduidade;
- 5) Zelar pelo bom estado de conservação do material e instalações que lhes tenham sido confiados;
- 6) Respeitar e fazer-se respeitar por todos com quem profissionalmente tenham de contactar;
- 7) Prestar aos colegas de trabalho o apoio e ensinamentos necessários ao desempenho das suas funções;
- 8) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- 9) Guardar segredo sobre todos os assuntos da empresa cuja revelação possa causar prejuízo à mesma, nomeadamente em técnicas de fabrico e sobre condições de comercialização, sem prejuízo do direito dos trabalhadores ao controlo de gestão, tal como está definido na Constituição e regulamentado na lei geral.

Cláusula 93.^a

Propriedade intelectual

1 — Pertencem à empresa os direitos de propriedade intelectual sobre as obras realizadas pelos trabalhadores em conexão com a sua actividade para a empresa.

2 — Não estando prevista a remuneração especial da actividade desenvolvida, o trabalhador tem direito a uma compensação justa e equitativa em harmonia com a importância da obra.

Cláusula 94.^a

Garantias dos trabalhadores

Não é permitido à empresa:

- 1) 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 em virtude deste exercício;
- 2) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos colegas;
- 3) Diminuir directa ou indirectamente a retribuição ou baixar a categoria ou grau de qualquer trabalhador, salvo nos casos especialmente previstos no presente AE e na lei;
- 4) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- 5) Exigir do trabalhador a prática de actos ilícitos ou contrários às regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;
- 6) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nas condições previstas no presente AE e na lei;
- 7) Exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na categoria em que esteja enquadrado, salvo nas condições previstas no presente AE e na lei.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 95.^a

Comissão paritária

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que resultem da aplicação do presente AE serão da competência de uma comissão paritária, integrada por quatro representantes dos sindicatos e dois representantes da empresa.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3 — A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria ou nível profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações base mínimas, salvaguardando-se retribuições mais elevadas que já venham a ser praticadas na empresa.

4 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes à data da entrada em vigor do presente AE.

5 — Uma vez constituída, a comissão paritária reunirá nos 15 dias seguintes para efeitos de fixação do seu regulamento interno.

6 — As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade e quando incidirem sobre as dúvidas que revestirem carácter genérico e sobre os casos omissos serão remetidas aos serviços oficiais competentes para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante do presente AE.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 96.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores que, ao abrigo do acordo de empresa anterior e à data de entrada em vigor do presente AE, hajam vencido o direito a diuturnidades continuarão a auferir os montantes que vinham recebendo. Tais montantes manter-se-ão no recibo de vencimento autonomizados em relação à remuneração base, mas serão aumentados em conjunto com esta.

Cláusula 97.^a

Reclassificações profissionais

A reclassificação profissional dos trabalhadores nas categorias, funções e níveis previstos no anexo II será efectuada em conformidade com o anexo III.

Cláusula 98.^a

Carácter globalmente mais favorável

1 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 96.^a, o presente acordo de empresa é considerado globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis.

2 — Da aplicação do presente AE não poderá resultar diminuição de regalias extracontratuais de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas na empresa à data da entrada em vigor do AE, salvo quanto às matérias expressamente reguladas de modo diferente no presente AE.

ANEXO I

(Em euros)

Grelha salarial 2004			Grelha salarial 2005			Grelha salarial 2006		
Nível	Subnível		Nível	Subnível		Nível	Subnível	
	1	2		1	2		1	2
I	699		I	715		I	731	
II	752	816	II	769	834	II	786	853
III	824	934	III	843	955	III	862	976
IV	962	1 072	IV	984	1 096	IV	1 006	1 121
V	1 098	1 230	V	1 123	1 258	V	1 148	1 286
VI	1 225	1 416	VI	1 252	1 448	VI	1 280	1 480
VII	1 383	1 627	VII	1 414	1 663	VII	1 445	1 700
VIII	1 548	1 794	VIII	1 582	1 834	VIII	1 617	1 875
IX	1 993	2 310	IX	2 037	2 361	IX	2 082	2 413
X	2 350	2 736	X	2 402	2 797	X	2 455	2 859

1 — Os montantes das diuturnidades são actualizados em 2,2 % a partir de 1 de Janeiro de 2005 e em 2,2 % a partir de 1 de Janeiro de 2006.

2 — As prestações de natureza pecuniária previstas nas cláusulas 10.^a, n.º 6, 14.^a, n.º 2, 32.^a, n.º 1, 34.^a, 75.^a, n.º 3, 77.^a, n.º 4, e 78.^a serão actualizadas de acordo com a seguinte tabela a partir de 1 de Janeiro de 2006.

Cláusula	Prestação pecuniária	Valor (em euros)		
		2004	2005	2006
77. ^a , n.º 3	Comparticipação do trabalhador na refeição	0,12	0,12	0,12
14. ^a	Pequeno-almoço	1,50	1,53	1,57
10. ^a , n.º 6, 14. ^a e 77. ^a , n.º 4	Almoço	7,60	7,77	7,95
	Jantar	7,60	7,77	7,95
	Ceia	7,60	7,77	7,95
32. ^a , n.º 1	Abono para falhas	31,20	31,90	32,61
34. ^a	Subsídio de prevenção	1,10	1,13	1,16

Cláusula	Prestação pecuniária	Valor (em euros)		
		2004	2005	2006
75. ^a , n.º 3	Creche	44,95	45,94	46,96
	Jardim infantil	61,30	62,65	64,03
	Tempos livres	39,40	40,27	41,16
78. ^a	Subsídio de funeral	465,90	476,20	486,68

ANEXO II

I — Categorias

Os trabalhadores serão classificados de acordo com as funções que executam, enquadradas nas seguintes categorias:

Chefia superior;
Chefia intermédia;
Técnico superior;
Técnico;
Administrativo;
Apoio.

1 — Categorias. — As categorias englobam, de uma forma abrangente, as seguintes definições:

Chefia superior — esta categoria representa um conjunto de funções atribuídas aos trabalhadores que estudam, dirigem, organizam e coordenam, nos limites dos poderes de que estão investidos, as actividades da empresa, em uma ou várias unidades organizacionais.

Exercem funções tais como colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e colaboram na fixação das políticas sectoriais e exercem a verificação dos custos;

Chefia intermédia — esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, na dependência de um superior hierárquico, são responsáveis por uma unidade de trabalho, competindo-lhes zelar pelo cumprimento dos planos de trabalho em qualidade, prazo e segurança, mediante adequada administração dos meios materiais e ou humanos ao seu dispor;

Técnico superior — esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho das suas actividades profissionais, a partir de orientações e objectivos, executam um conjunto de tarefas de cariz essencialmente técnico em diversas áreas da empresa;

Técnico — esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho das suas actividades profissionais, a partir de orientações e objectivos, executam um conjunto de tarefas na área de operações da empresa;

Administrativo — esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, possuindo conhecimentos técnicos, teóricos e práticos no desempenho das

suas actividades profissionais, a partir de orientações superiores, organizam e executam um conjunto de tarefas administrativas, ou técnico-administrativas, nas diversas áreas da empresa;
Apoio — esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, possuindo conhecimentos teóricos e ou práticos, desempenham funções de apoio às áreas administrativas da empresa, nomeadamente prestam serviços internos e externos de apoio às diferentes áreas da empresa, nos seus campos de actividade, incluindo refeitório e condução de veículos automóveis.

2 — Funções. — As categorias subdividem-se nas seguintes funções:

Chefia superior:

Director;
Gestor;

Chefia intermédia:

Supervisor;
Coordenador de equipa;

Técnico superior:

Técnico superior;
Técnico comprador de ramas;
Consultor jurídico;

Técnico:

Auxiliar de produção;
Lubrificador;
Condutor de máquinas de tracção e empilhamento;
Técnico operador;
Artífice;
Electricista;
Fogoeiro;
Mecânico HVAC;
Técnico de qualidade;
Desenhador;
Encarregado;
Empregado de armazém;
Operador de máquinas;
Coordenador de equipa de produção;
Assistente técnico;
Electricista/electrónico;
Mecânico;
Técnico oficial;
Técnico analista de laboratório;
Comprador;
Técnico de energia e fluidos;

Administrativo:

Assistente administrativo;
Secretário;
Vendedor/atendedor;
Técnico/administrativo;
Promotor de vendas;

Apoio:

Telefonista/recepcionista;
Enfermeiro;
Auxiliar de serviços;
Porteiro/vigilante;
Coordenador de serviços;
Motorista.

3 — Definição de funções e evolução profissional. — A cada função corresponde um descritivo e um enquadramento profissional, tendo em conta as responsabilidades, actividades e tarefas e níveis de conhecimentos e experiência, por forma a definir as possibilidades de desenvolvimento e evolução profissional dos trabalhadores que nelas estiverem enquadrados, nos seguintes termos:

Assistente administrativo A

Responsabilidade adicional — o assistente administrativo A pode coordenar o trabalho de outros trabalhadores.

Requisitos de admissão neste nível da função:

Idem aos do nível inferior; e
Conhecimento bom de inglês;
Experiência profissional mínima de dois a três anos no nível inferior.

Assistente administrativo B

Requisitos de admissão neste nível da função:

Idem aos do nível inferior; e
Conhecimento razoável de inglês;
Experiência profissional de um ano no nível inferior.

Assistente administrativo estagiário 2

Requisitos de admissão neste nível da função:

Idem aos do nível inferior; e
Obter aprovação na formação interna para a função;
Experiência profissional de um ano no nível inferior.

Assistente administrativo estagiário 1

Responsabilidades/actividades:

Executa funções administrativas para uma ou mais áreas da empresa;
É o trabalhador que, com os conhecimentos teórico-práticos necessários, e com iniciativa e responsabilidade restrita, realiza as diversas actividades inerentes ao posto de trabalho em que se encontra colocado. Opera com computadores na óptica do utilizador.

Requisitos de admissão na função:

Formação — 12.º ano de escolaridade;
Domínio básico de inglês;
Domínio de aplicações informáticas.

Técnico/administrativo A

Requisitos de admissão neste nível da função:

Idem aos do nível inferior; e
Conhecimento elevado de inglês;
Experiência profissional mínima de dois a três anos no nível inferior.

Técnico/administrativo B

Responsabilidades:

Executa funções técnico-administrativas para uma ou mais áreas da empresa;
Assegura a execução de actividades de recolha, tratamento e organização de informação diversa, na área da empresa em que se encontra colocado, por forma a apoiar a realização dos objectivos propostos. As actividades podem ter um cariz técnico.

Requisitos de admissão neste nível da função:

Formação — 12.º ano de escolaridade ou habilitações adequadas;
Conhecimento bom de inglês;
Domínio de aplicações informáticas;
Experiência profissional anterior de aplicação dos conhecimentos teórico-práticos necessários à função.

Secretário A (administração)

Responsabilidade adicional — as actividades de secretariado são exercidas exclusivamente para apoio à administração da empresa.

Requisitos de admissão neste nível da função — idem aos do nível inferior.

Secretário B

Requisitos de admissão neste nível da função:

Idem aos do nível inferior; e
Fluência em inglês, bom conhecimento numa terceira língua;
Obter aprovação na formação interna específica para a função;
Experiência profissional de dois a três anos no nível inferior.

Secretário C

Responsabilidades:

Responsável pela prestação de uma gama completa de serviços de secretariado;
As funções incluem operação com computadores na óptica do utilizador, atendimento de telefone, marcação de reuniões e administração geral de escritório;

Age com iniciativa dentro de orientações bem definidas;

Redige actas de reuniões, sendo o seu trabalho geralmente de natureza altamente confidencial.

Requisitos de admissão neste nível da função:

Formação — curso de secretariado ou habilitações equivalentes;

Fluência em inglês e conhecimentos razoáveis numa terceira língua.

Auxiliar de produção

Requisitos de admissão neste nível da função:

Idem aos do nível inferior; e

Experiência profissional de um ano, no nível inferior.

Auxiliar de produção estagiário 2

Requisitos de admissão neste nível da função:

Idem aos do nível inferior; e

Obter aprovação na formação interna para a função;

Experiência profissional de um ano no nível inferior.

Auxiliar de produção estagiário 1

Responsabilidades:

Executar tarefas gerais de auxílio ao processo produtivo, de acordo com as normas da empresa e instruções da chefia, no sentido de garantir o apoio necessário ao funcionamento operativo da fábrica;

Apoiar na execução de tarefas relacionadas com o estado de conservação, manutenção e funcionamento das máquinas e motores;

Assegurar a movimentação interna de materiais e ou matérias-primas no complexo fabril;

Assegurar a arrumação, acondicionamento e distribuição das matérias-primas e ou outros materiais aos vários locais de trabalho, necessários ao bom funcionamento das diferentes áreas;

Executar tarefas auxiliares gerais, designadamente de limpeza, de transporte e de incineração de desperdícios de materiais, de ferramentas, cargas e descargas, podendo usar para o efeito máquinas ou veículos auxiliares, nomeadamente porta-paletes e, ocasionalmente, empilhadores.

Requisitos de admissão na função — formação — 9.º ano de escolaridade.

Lubrificador

Responsabilidades — é o trabalhador que lubrifica as máquinas e ferramentas nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Requisitos de admissão na função — formação — 9.º ano de escolaridade.

Nota. — Os trabalhadores que exerceram a função de lubrificador virão a ser enquadrados na função de mecânico à medida que forem adquirindo os conhecimentos teórico-práticos, bem como os requisitos indicados na respectiva descrição de funções.

Empregado de armazém A

Responsabilidades adicionais — o empregado de armazém A pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores.

Requisitos de admissão neste nível da função:

Idem aos do nível inferior; e

Obter aprovação na formação interna para a função;

Experiência profissional mínima de dois anos no nível inferior.

Empregado de armazém B

Responsabilidades:

É o trabalhador responsável pelas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, efectuando o registo dos movimentos em fichas ou sistemas informáticos;

Responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas, as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora na organização material do armazém.

Requisitos de admissão na função — formação — 9.º ano de escolaridade.

Nota. — Os trabalhadores que possuem os conhecimentos teórico-práticos necessários ao exercício das funções específicas do armazém de produto acabado são enquadrados na função de operador de máquinas.

Condutor de máquinas de tracção e empilhamento A

Requisitos de admissão neste nível da função:

Idem aos do nível inferior; e

Obter aprovação na formação interna para a função;

Experiência profissional mínima de dois anos no nível inferior.

Condutor de máquinas de tracção e empilhamento B

Responsabilidades — responsável por assegurar a movimentação interna de mercadorias no complexo fabril. Conduz máquinas empilhadoras e ou tractores com ou sem atrelado, inspeciona as viaturas e zela pela manutenção dos atrelados. Aproveita os recursos das máquinas a seu cargo para carregar, descarregar ou arrumar os diversos materiais transportados.

Requisitos de admissão na função:

Formação — 9.º ano de escolaridade;

Licença de condução de nível B e exame profissional interno adicional.

Operador de máquinas A

Requisitos de admissão neste nível da função:

Idem aos do nível inferior; e

Domínio e especialização profissional suficiente para ter a seu cargo máquinas de fabricação de

cigarros, de empacotamento e de máquinas de filtros, ou máquinas de várias linhas do processo primário, que trabalham em simultâneo ou em equipa, devendo conhecer o funcionamento, montagem e desmontagem simples dos elementos que sejam necessários para o correcto funcionamento, a colocação das matérias-primas e a limpeza necessária;

Obter aprovação na formação interna específica para a função, nomeadamente nas áreas técnicas e de qualidade;

Experiência profissional mínima de dois anos no nível inferior.

Operador de máquinas B

Requisitos de admissão neste nível da função:

Idem aos do nível inferior; e

Obter aprovação na formação interna específica para a função;

Domínio de tarefas e funcionamento de máquinas de fabricação de cigarros e empacotamento, ou de máquinas de filtros, ou de máquinas de várias linhas do processo primário;

Experiência profissional de um ano no nível inferior.

Operador de máquinas estagiário 2

Requisitos de admissão neste nível da função:

Idem aos do nível inferior; e

Obter aprovação na formação interna para a função;

Experiência profissional de um ano no nível inferior.

Operador de máquinas estagiário 1

Responsabilidades:

É o trabalhador que tem condições de assegurar as tarefas relacionadas com a operação das diversas máquinas de produção da empresa, de acordo com os requisitos definidos para cada nível de função;

É responsável, dentro dos limites estabelecidos, pela conservação e rendimento, bem como pela qualidade do produto produzido, dispondo para tal dos meios técnicos necessários;

É responsável por assegurar que o desperdício seja retirado e acondicionado para posterior separação de produtos e matérias recuperáveis;

É responsável pela limpeza e segurança das máquinas a seu cargo.

Requisitos de admissão na função — formação — 12.º ano de escolaridade.

Técnico operador A

Responsabilidade adicional:

É o trabalhador que, tendo a experiência profissional necessária ao domínio global das actividades relativas aos diferentes níveis da função de técnico operador, executa tarefas em todas as áreas da sua especialidade, de acordo com os regulamentos e normas internas e instruções

da chefia, no sentido de assegurar a produtividade dos equipamentos com os quais opera, garantindo os padrões de qualidade, rendimento, segurança no trabalho, higiene e ambiente estabelecidos, intervindo nas acções de manutenção necessárias para o efeito;

Coordenação de projectos e acompanhamento da formação técnica no posto de trabalho de outros trabalhadores.

Requisitos na admissão na função:

Idem aos do nível inferior;

Obter aprovação em formação técnica especializada relacionada com as responsabilidades da função;

Experiência profissional mínima de dois anos no nível inferior.

Técnico operador B

Responsabilidades — é o trabalhador que, tendo a experiência profissional necessária ao domínio global das actividades relativas à função de operador de máquinas, executa tarefas operativas ao longo do processo produtivo, bem como dá suporte às necessárias acções de melhoria e de manutenção curativa e preventiva, garantindo os padrões de qualidade e rendimento, limpeza, higiene e segurança das máquinas ou equipamentos a seu cargo.

Requisitos na admissão na função:

Obter aprovação na formação interna para a função;

Conhecimentos teóricos e práticos de operação e manutenção de máquinas de produção;

12.º ano de escolaridade, de preferência via tecnológica ou equivalente na área de mecânica.

Coordenador de equipa de produção A

Responsabilidades — coordenação de um elevado número de máquinas e pessoas. Este nível da função é mais complexo que o anterior de acordo com o tipo de equipamento e materiais que utiliza, e ou com nível de qualificação profissional dos trabalhadores que coordena.

Requisitos de admissão neste nível da função — idem aos do nível inferior.

Coordenador de equipa de produção B

Responsabilidades:

É o trabalhador que tem a seu cargo grupos de máquinas heterogéneas, bem como o pessoal a elas afecto, coordenando o seu trabalho e a manutenção e respondendo pela segurança, qualidade, eficiência e limpeza das mesmas;

Domina o funcionamento integral da equipa e seus sistemas de controlo, podendo utilizar para o desempenho das suas funções meios informáticos, mecânicos, eléctricos e de outro tipo;

Coordenação de um número médio de máquinas e pessoas.

Requisitos de admissão na função:

Formação — 12.º ano de escolaridade;

Capacidade de liderança;

Conhecimentos e capacidades técnicas adequadas às necessidades da função, a serem comprovadas através da aprovação na formação profissional interna específica para a função.

Coordenador de equipa A

Responsabilidades — coordenação de uma equipa de dimensão elevada. Este nível da função é mais complexo que o anterior de acordo com o nível de qualificação profissional dos trabalhadores que coordena.

Requisitos de admissão neste nível da função:

Idem aos do nível inferior.

Coordenador de equipa B

Responsabilidades:

Coordena, controla e assegura a execução de actividades inerentes à sua área de responsabilidade, respondendo pelos objectivos da sua equipa; Pode reportar directamente a um gestor ou a um trabalhador de nível hierárquico superior; Coordenação de uma equipa de dimensão média de pessoas.

Requisitos de admissão na função:

Formação — 12.º ano de escolaridade;
Capacidade de liderança;
Conhecimentos e capacidades técnicas adequadas às necessidades da função, a serem comprovadas através da aprovação na formação profissional interna específica para a função.

Artífice A

Responsabilidade adicional — o artífice A pode coordenar o trabalho de outros artífices. Requisitos de admissão neste nível da função:

Idem aos do nível inferior; e
Experiência profissional mínima de dois anos no nível inferior e aprovação na formação interna para a função.

Artífice B

Responsabilidades:

É o trabalhador que, com os conhecimentos necessários e suficientes, efectua trabalhos diversos no âmbito da construção civil, nomeadamente de carpinteiro, pedreiro ou pintor, de acordo com a sua especialização;
É responsável pela conservação e rendimento das máquinas e instrumentos a seu cargo, bem como pelos trabalhos que lhe sejam atribuídos;
Os trabalhadores enquadrados na função de artífice poderão realizar trabalhos das diversas especialidades (carpinteiro, pedreiro e ou pintor) após treino específico.

Requisitos de admissão na função:

Formação — 9.º ano de escolaridade;
Conhecimentos e capacidades técnicas adequadas às necessidades da função.

Assistente técnico A

Responsabilidade adicional — o assistente técnico A pode coordenar o trabalho de outros trabalhadores. Requisitos de admissão neste nível da função:

Idem aos do nível inferior; e
Experiência profissional mínima de dois anos no nível inferior.

Assistente técnico B

Requisitos de admissão neste nível da função:

Idem aos do nível inferior; e
Obter aprovação na formação interna para a função;
Experiência profissional mínima de um ano no nível inferior.

Assistente técnico estagiário

Responsabilidades:

Realizar actividades de apoio nas diversas acções de manutenção das instalações fabris ou equipamentos;
Ajudar na análise e elaboração dos níveis de *stocks* de peças e material de conservação;
Apoiar os diversos responsáveis das áreas em todas as acções de manutenção preventiva ou curativa dos equipamentos ou instalações fabris;
Apoiar, sempre que solicitado, os coordenadores de trabalho de instalação e ou montagem na sua especialidade;
Intervir no estudo e implementação de melhorias técnicas a efectuar nos equipamentos ou seus órgãos;
Efectuar desenhos ou *croquis* para execução de peças.

Requisitos de admissão na função:

Formação — 12.º ano de escolaridade (ou habilitações equivalentes) e curso profissional na área de mecânica ou electrónica;
Conhecimentos de informática na óptica do utilizador;
Conhecimentos e capacidades técnicas adequadas às necessidades da função, a serem comprovadas através da aprovação na formação profissional interna para a função.

Electricista

Responsabilidades:

Efectuar trabalhos diversos no âmbito de electricidade, nas diversas redes eléctricas (energia, iluminação e telefones), de acordo com as normas de segurança de instalações eléctricas vigentes na empresa;
Prestar assistência ao nível da manutenção das redes eléctricas (energia, iluminação e telefones), diagnosticando o seu estado actual e efectuando intervenções, alertando a chefia para a necessidade de grandes intervenções.

Requisitos de admissão na função:

Formação — 12.º ano de escolaridade ou 9.º ano de escolaridade com três anos de formação téc-

nico-profissional de electricidade (ou habilitações equivalentes);
Conhecimentos de informática na óptica do utilizador;
Conhecimentos e capacidades técnicas adequadas às necessidades da função, a serem comprovadas através da aprovação na formação profissional interna para a função.

Eletricista/electrónico A

Responsabilidade adicional — o eletricista/electrónico A pode coordenar o trabalho de outros trabalhadores. Requisitos de admissão neste nível da função:

Idem aos do nível inferior; e
Experiência profissional mínima de dois anos no nível inferior.

Electricista/electrónico B

Requisitos de admissão neste nível da função:

Idem aos do nível inferior; e
Experiência profissional de um ano no nível inferior.

Electricista/electrónico estagiário 2

Requisitos de admissão neste nível da função:

Idem aos do nível inferior; e
Experiência profissional de um ano no nível inferior.

Electricista/electrónico estagiário 1

Responsabilidades:

Executa serviços de construção, calibragem, manutenção e instalação de equipamentos eléctricos e electrónicos;
Instalação, montagem e desmontagem de equipamentos, elementos e redes, verificação da sua programação (*software*) e funcionamento;
Análise e reparação de defeitos de equipamentos em geral e microprocessadores.

Requisitos de admissão — formação — 12.º ano de escolaridade, via profissional na área de electrónica ou escolas técnico-profissionais na área de electrónica.

Fogoeiro A

Responsabilidades adicionais — o fogoeiro A pode coordenar o trabalho de outros fogueiros.

Requisitos de admissão neste nível da função:

Idem aos do nível inferior; e
Experiência profissional mínima de dois anos no nível inferior.

Fogoeiro B

Responsabilidades:

É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, para além do estabelecido no regulamento de fogoeiro aprovado por lei, a limpeza do tubular, fornalhas e con-

duitas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível;
Verificar todas as condições necessárias ao arranque, exploração e preparação dos equipamentos. Controlar os diversos parâmetros do processo por forma a assegurar o bom funcionamento, de acordo com os critérios de operações definidos;

Operar as instalações da ETAR, rede de tratamento e de alimentação e distribuição de águas. Controlar os diversos parâmetros do processo por forma a assegurar o bom funcionamento de acordo com os critérios de operação;

Executar algumas acções de manutenção curativa e preventiva de carácter mecânico das instalações e redes.

Requisitos de admissão na função:

Formação — 12.º ano de escolaridade, de preferência via tecnológica na área de mecânica;
Possuir a carteira profissional de fogoeiro.

Técnico de energia e fluidos A

Responsabilidade adicional:

É o trabalhador que, tendo a experiência profissional necessária ao domínio global das actividades relativas aos diferentes níveis da função de técnico de energia e fluidos, executa tarefas em todas as áreas da sua especialidade, de acordo com os regulamentos e normas internas e instruções da chefia, no sentido de assegurar a produtividade dos equipamentos com os quais opera, garantindo os padrões de qualidade, rendimento, segurança no trabalho, higiene e ambiente estabelecidos, intervindo nas acções de manutenção necessárias para o efeito;

Coordenação de projectos e acompanha a formação técnica no posto de trabalho de outros trabalhadores.

Requisitos na admissão na função:

Idem aos do nível inferior;
Obter aprovação em formação técnica especializada relacionada com as responsabilidades da função;
Experiência profissional mínima de dois anos no nível inferior.

Técnico de energia e fluidos B

Responsabilidades — é o trabalhador que opera com todos os equipamentos inerentes às centrais de vapor, ar comprimido, vácuo e ar condicionado, bem como ETAR, abastecimento de água e instalações de produção de água quente e respectivas redes de distribuição e efectua as necessárias acções de manutenção curativa e preventiva.

Requisitos na admissão na função:

Carteira profissional de fogoeiro;
Capacidade de operar com equipamentos de risco (sob pressão);
Conhecimentos técnicos de electromecânica, teóricos e práticos;

Formação técnica e aproveitamento nas áreas de ar comprimido (pneumática), HVAC, vácuo, electricidade/básico de electrónica e informática (básica);
Experiência profissional de um ano no nível inferior.

Técnico de energia e fluidos estagiário 2

Requisitos na admissão na função:

Idem aos do nível anterior;
Obter aprovação na formação interna para a função;
Experiência profissional de um ano no nível inferior.

Técnico de energia e fluidos estagiário 1

Responsabilidades — trabalha sob a responsabilidade e orientação do técnico de energia e fluidos.

Requisitos na admissão na função — 12.º ano de escolaridade, de preferência via tecnológica na área de electromecânica.

Mecânico A

Responsabilidade adicional — o mecânico A pode coordenar o trabalho de outros trabalhadores.

Requisitos de admissão neste nível da função:

Idem aos do nível inferior; e
Experiência profissional mínima de dois anos no nível inferior.

Mecânico B

Requisitos de admissão neste nível da função:

Idem aos do nível inferior; e
Experiência profissional de um ano no nível inferior;
Conhecimentos teóricos e práticos de operação de máquinas de produção.

Mecânico estagiário 2

Requisitos de admissão neste nível da função:

Idem aos do nível inferior; e
Obter aprovação na formação interna para a função;
Conhecimentos teóricos e práticos de operação de máquinas de produção;
Experiência profissional de um ano no nível inferior.

Mecânico estagiário 1

Responsabilidades:

Efectua trabalhos de mecânica, pneumática e hidráulica no âmbito dos equipamentos produtivos e auxiliares da sua área de responsabilidade;
Desempenha uma ou mais das seguintes actividades: manutenção (curativa e preventiva), reparação e introdução de modificações em máquinas, equipamentos e sistemas mecânicos, hidráulicos e pneumáticos.

Requisitos de admissão — formação — 12.º ano de escolaridade, de preferência via tecnológica ou equivalente na área de mecânica com conhecimentos de desenho técnico, hidráulica e pneumática.

Mecânico HVAC A

Responsabilidades — o mecânico HVAC A pode coordenar o trabalho de outros trabalhadores.

Requisitos de admissão neste nível da função:

Idem aos do nível anterior;
Experiência profissional mínima de três anos no nível inferior.

Mecânico HVAC B

Requisitos de admissão neste nível da função:

Idem aos do nível anterior; e
Obter aprovação na formação interna para a função;
Experiência profissional de um ano no nível inferior.

Mecânico HVAC estagiário

Responsabilidades:

Operar com equipamentos de produção de ar condicionado, ar comprimido e vácuo, efectuando as acções de instalação, limpeza, lubrificação e manutenção dos equipamentos e das redes inerentes;
Opera com equipamentos de média complexidade.

Requisitos de admissão:

Formação — 12.º ano de escolaridade, de preferência via tecnológica com conhecimentos de instalação HVAC (mecânicos/eléctricos), ar condicionado e vácuo;
Obter aprovação na formação interna para a função.

Técnico oficial A

Responsabilidade adicional — o técnico oficial A pode coordenar o trabalho de outros trabalhadores.

Requisitos de admissão neste nível da função:

Idem aos do nível inferior; e
Detém os conhecimentos teórico-práticos e experiência necessários para realizar pelo menos duas das especialidades referidas no nível anterior;
Experiência profissional mínima de três anos no nível inferior.

Técnico oficial B

Requisitos de admissão neste nível da função:

Idem aos do nível inferior; e
Detém os conhecimentos teórico-práticos necessários à execução de trabalhos especializados na área da manutenção, como torneiro mecânico, ou soldador, ou fresador ou serralheiro civil;
Obter aprovação na formação interna para a função;
Experiência profissional de um ano no nível inferior.

Técnico oficial estagiário 2

Requisitos de admissão neste nível da função:

Idem aos do nível inferior;
Experiência profissional de um ano no nível inferior.

Técnico oficial estagiário 1

Responsabilidades:

- Efectuar trabalhos de carácter mecânico de reparação, conservação, alteração, fabricação e montagem da sua área de especialidade de acordo com desenhos, modelos e especificações preestabelecidas;
- Efectuar trabalhos de manutenção, alteração e fabricação e montagem, utilizando ferramentas e máquinas, trabalhando por desenho, peça, modelo ou especificações técnicas que forem fornecidas, em oficina ou no local da obra;
- Efectuar a manutenção, limpeza, lubrificação e preparação das máquinas, ferramentas, acessórios na oficina;
- Executa trabalhos de soldadura nas diferentes especialidades utilizando os processos e meios mais aconselhados a cada situação.

Requisitos de admissão — formação — 12.º ano de escolaridade, de preferência via tecnológica na área de mecânica, com conhecimentos de desenho técnico, traçagem, máquinas, ferramentas, soldadura e serralharia.

Técnico de qualidade especialista

Responsabilidades adicionais:

- Técnico de qualidade com conhecimentos e experiência em várias áreas do Departamento de Qualidade Física (PQA), Visual (VQA) ou Controlo de Materiais (MQA);
- Coordena projectos de melhoria da qualidade;
- O técnico de qualidade especialista pode coordenar o trabalho de outros trabalhadores.

Requisitos de admissão neste nível da função:

- Idem aos do nível inferior; e
- Experiência profissional mínima de três anos no nível inferior.

Técnico de qualidade A

Responsabilidades adicionais:

- Domínio de conhecimentos e experiência em pelo menos uma área do Departamento de Qualidade (Física, Visual ou Controlo de Materiais) que permitem coordenar projectos de melhoria de qualidade;
- Identifica problemas de qualidade e desenvolve e recomenda soluções para os problemas detetados. Garante a eficiência da solução;
- Realiza acções de treino em qualidade ao pessoal da fábrica.

Requisitos de admissão neste nível da função:

- Idem aos do nível inferior; e
- Obter aprovação na formação interna para a função;
- Experiência profissional mínima de dois anos no nível inferior.

Técnico de qualidade B

Responsabilidades:

- É responsável pela recolha de amostras das matérias-primas e produtos, seguindo os métodos de análise estabelecidos. Analisa os resultados e decide sobre a separação dos que não se ajustam às especificações;
- Colabora na produção para garantir a consecução dos níveis de qualidade estabelecidos.

Requisitos de admissão neste nível da função:

- Idem aos do nível inferior; e
- Experiência profissional de um ano no nível inferior.

Técnico de qualidade estagiário 2

Requisitos de admissão neste nível da função:

- Idem aos do nível inferior; e
- Experiência profissional de um ano no nível inferior.

Técnico de qualidade estagiário 1

Responsabilidades — é responsável pela recolha de amostras e verificação das matérias-primas e produtos seguindo os métodos de análise estabelecidos.

Requisitos de admissão — formação — 12.º ano de escolaridade em área de especialização adequada à função (química) ou habilitações equivalentes.

Técnico analista de laboratório A

Responsabilidades adicionais:

- Executa análises físico-químicas de elevada complexidade;
- O técnico analista de laboratório A pode coordenar o trabalho de outros trabalhadores.

Requisitos de admissão neste nível da função:

- Idem aos do nível inferior; e
- Obter aprovação na formação interna para a função;
- Experiência profissional mínima de três anos no nível inferior.

Técnico analista de laboratório B

Responsabilidades — é o trabalhador que, tendo os conhecimentos e ou a experiência profissional necessária no domínio da química, executa análises físico-químicas de média complexidade, de acordo com as normas, metodologias e procedimentos em vigor, bem como intervém nas acções de manutenção e calibração dos equipamentos. As análises a efectuar carecem de uma atenção concentrada pelo facto de implicarem o manuseamento de substâncias e reagentes tóxicos.

Requisitos de admissão — formação — licenciatura, bacharelato ou 12.º ano de escolaridade em área de especialização adequada à função (química), ou habilitações equivalentes.

Desenhador A

Responsabilidade adicional — o desenhador A pode coordenar o trabalho de outros trabalhadores.

Requisitos de admissão neste nível da função:

Idem ao nível inferior;

Experiência profissional mínima de dois anos no nível inferior.

Desenhador B

Requisitos de admissão neste nível da função:

Idem ao nível inferior;

Obter aprovação na formação interna para a função;

Experiência profissional mínima de um ano no nível inferior.

Desenhador estagiário

Responsabilidades — executar desenhos para novos projectos, ou alteração dos existentes, e assegurar a actualização permanente de desenhos eléctricos, electrónicos, mecânicos, de construção civil e instalações e elaborar a respectiva documentação.

Requisitos de admissão:

Formação — 12.º ano de escolaridade via profissionalizante ou habilitações equivalentes;

Conhecimentos de desenho técnico e operação com sistemas de CAD CAM.

Comprador A

Responsabilidade adicional — o comprador A pode coordenar o trabalho de outros trabalhadores.

Requisitos de admissão neste nível da função:

Idem aos do nível inferior; e

Detém os conhecimentos teórico-práticos e experiência necessária para ter a seu cargo processos de negociação e aquisição de materiais e serviços que envolvam volumes financeiros elevados (de acordo com os limites definidos em cada momento pela empresa);

Detém os conhecimentos teórico-práticos e experiência necessária para efectuar compras no mercado internacional.

Comprador B

Requisitos de admissão neste nível da função:

Idem aos do nível inferior; e

Detém os conhecimentos teórico-práticos e experiência necessária para ter a seu cargo processos de negociação e aquisição de materiais e serviços que careçam de uma análise de conceitos técnicos (nomeadamente equipamentos), que representam um volume financeiro médio (de acordo com os limites definidos em cada momento pela empresa);

Obter aprovação na formação interna para a função;

Conhecimentos bons de inglês;

Experiência profissional mínima de dois anos no nível inferior.

Comprador C

Responsabilidades:

É o trabalhador que executa os processos de compras, de acordo com as normas e procedimentos da empresa, de forma a garantir atempadamente a satisfação das necessidades internas;

Recebe as requisições de compras e classifica-as de acordo com limites de valor e especificações dos pedidos;

Elabora pedidos de cotações e estabelece contratos com fornecedores para prestações de serviços e ou compras de materiais;

Atende fornecedores e representantes técnicos e negocia preços.

Requisitos de admissão:

Formação — licenciatura, bacharelato ou 12.º ano de escolaridade;

Conhecimentos razoáveis de inglês.

Supervisor A

Responsabilidade adicional — coordenação de actividades e grupo de trabalho de complexidade elevada, tendo em conta o nível de qualificação profissional dos trabalhadores que coordena.

Requisitos de admissão a este nível da função — idem aos do nível inferior.

Supervisor B

Responsabilidade adicional — coordena actividades de grupo de trabalho de complexidade média/elevada.

Requisitos de admissão a este nível da função — idem aos do nível inferior.

Supervisor C

Responsabilidades:

Supervisiona técnica e ou hierarquicamente as actividades de um grupo de profissionais da área da empresa em que se encontra colocado (nomeadamente produção, qualidade, compras, recursos humanos, financeiro, vendas, sistemas de informação);

É o trabalhador que coordena uma área de trabalho ao longo do processo produtivo, de acordo com os regulamentos e normas internos e instruções da chefia, no sentido de garantir que os padrões de resultados, de qualidade, segurança, higiene e ambiente sejam alcançados, bem como os índices de produtividade e objectivos estabelecidos para a área sob sua responsabilidade;

Responsável pela formação e enquadramento técnico de profissionais de menor experiência;

Coordena actividades de grupo de trabalho de complexidade média.

Requisitos de admissão:

Formação — licenciatura, bacharelato ou 12.º ano de escolaridade em área de especialização adequada à sua função;

Capacidade de liderança;

Conhecimentos e capacidades técnicas adequados às necessidades da função, a serem comprovados através da aprovação na formação profissional interna para a função.

Gestor/director

Responsabilidades:

Esta função é atribuída aos trabalhadores que estudam, dirigem, organizam e coordenam, nos limites dos poderes de que estão investidos, as actividades da empresa, em uma ou várias unidades organizacionais;

Exercem funções tais como colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criam e colaboram na fixação das políticas sectoriais e exercem a verificação dos custos.

Requisitos de admissão:

Formação — licenciatura com especialização adequada à área sob sua responsabilidade;
Capacidade de liderança;
Conhecimentos e capacidades técnicas adequados às necessidades da função.

Técnico superior A

Responsabilidade adicional — o técnico superior A pode coordenar o trabalho de outros trabalhadores da sua área de trabalho.

Requisitos de admissão neste nível da função — idem aos do nível inferior.

Técnico superior B

Requisitos de admissão neste nível da função:

Idem aos do nível inferior; e
Experiência profissional mínima de dois anos no nível inferior.

Técnico superior C

Responsabilidades — é o trabalhador que, possuindo habilitações académicas adequadas, exerce na empresa funções próprias características da sua profissão.

Requisitos de admissão — formação — licenciatura ou bacharelato em área de especialização adequada à função.

Promotor de vendas A

Requisitos de admissão neste nível da função:

Idem aos do nível inferior;
Possui capacidades/competências de negociação;
Possui condições de mobilidade geográfica;
Detém os conhecimentos teórico-práticos e experiência necessária para efectuar visitas aos armazénistas de forma autónoma, bem como realizar projectos simples na área de vendas.

Promotor de vendas B

Requisitos de admissão neste nível da função:

Idem aos do nível inferior; e
Obter aprovação na formação interna para a função (programa de formação de vendas);
Detém conhecimentos teórico-práticos sobre o mercado;
Possui capacidades/competências de vendas;
Possui a experiência necessária para actuar com um nível mínimo de supervisão;
Experiência profissional mínima de dois anos no nível inferior.

Promotor de vendas C

Responsabilidades:

É o trabalhador que com os conhecimentos teórico-práticos suficientes efectua a venda de cigarros e actividades de *merchandising* na área geográfica que lhe está atribuída, bem como assegura as tarefas administrativas exigidas à função, de acordo com a política comercial da empresa, por forma a atingir os objectivos de distribuição, vendas e *merchandising* das diferentes marcas; Colabora com o superior hierárquico da área na definição dos objectivos individuais ou da equipa, assim como a estratégia a desenvolver na execução de cada acção, de acordo com os objectivos definidos globalmente para a empresa.

Requisitos de admissão — formação — licenciatura, bacharelato ou 12.º ano de escolaridade.

Vendedor/atendedor A

Requisitos de admissão neste nível da função:

Idem aos do nível inferior; e
Obter aprovação na formação interna para a função;
Domínio de informações estatísticas sobre vendas e clientes que permitam agir e negociar de forma proactiva;
Possui capacidades/competências de vendas;
Detém os conhecimentos teórico-práticos necessários à elaboração de estatísticas simples;
Experiência profissional mínima de dois anos no nível inferior.

Vendedor/atendedor B

Responsabilidades:

É o trabalhador responsável por efectuar contactos com uma carteira definida de clientes da empresa, assegurando a venda de produtos e respectiva facturação, bem como coordenar os *stocks* em armazém livre, de acordo com as normas e procedimentos definidos, e tabela de condições contratuais;
Controla as vendas da carteira de clientes sob sua responsabilidade, comparando as vendas reais com as orçamentadas;
Controla e efectua a facturação relativa à carteira de clientes sob sua responsabilidade;

Identifica as necessidades dos clientes em termos de encomenda e encaminha e acompanha a resolução dos problemas existentes.

Responsabilidade específica do nível B — recebe contactos telefónicos, regista encomendas e efectua os processos administrativos subsequentes.

Requisitos de admissão — formação — licenciatura, bacharelato ou 12.º ano de escolaridade.

Telefonista/recepcionista

Responsabilidades:

É o trabalhador que tem a seu cargo uma central telefónica, telex e fax, atendendo os mesmos para receber e transmitir mensagens e recados que lhe sejam dados, recolhe e envia correspondência e recebe as visitas;

Pode realizar tarefas simples de operação com microcomputadores de acordo com as necessidades e disponibilidades de serviço.

Requisitos de admissão:

Formação — 12.º ano de escolaridade;
Domínio básico de inglês.

Motorista

Responsabilidades:

É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ou a efectivação de serviços de expediente e pagamentos e outros trabalhos similares, utilizando ou não veículo motorizado;

É responsável, dentro dos limites estabelecidos, pelo bom funcionamento, manutenção, conservação e limpeza dos veículos e equipamentos que utiliza ou que lhe estão afectos;

Pode ter também a seu cargo, não de forma permanente e exclusiva, a realização de trabalhos simples, nomeadamente distribuir correspondência e efectuar cópias.

Requisitos de admissão:

Formação — 9.º ano de escolaridade;
Licença de condução adequada aos veículos que utiliza.

Porteiro/vigilante

Responsabilidades — é o trabalhador que, de acordo com as instruções recebidas da hierarquia, controla os acessos às instalações da empresa, tendo também a seu cargo o serviço de vigilância diurna e ou nocturna da empresa.

Requisitos de admissão — formação — 9.º ano de escolaridade.

Consultor jurídico

Responsabilidades — é o trabalhador que, para além de possuir os conhecimentos técnicos na sua área de

especialização, detém os conhecimentos necessários sobre a globalidade da empresa de forma a permitir exercer as actividades de consultoria e apoio jurídico às áreas que dele necessitarem.

Requisitos de admissão — formação — licenciatura com especialização adequada à área sob sua responsabilidade.

Técnico comprador de ramas

Responsabilidades — é o trabalhador que, mediante directrizes superiores, efectua diversas operações técnicas essenciais à compra de tabaco, estudando as melhores condições de preço, de qualidade e de entrega.

Requisitos de admissão — formação — licenciatura com especialização adequada à área sob sua responsabilidade.

Coordenador de serviços

Responsabilidades — é o trabalhador que, na dependência de um superior hierárquico, coordena e controla as actividades da área de apoio que lhe está atribuída, tendo em vista os objectivos e programas que lhe forem definidos, zelando ainda pela boa qualidade dos produtos e serviços prestados.

Requisitos de admissão — formação — 12.º ano de escolaridade com especialização adequada à área sob sua responsabilidade, ou habilitações equivalentes.

Encarregado

Responsabilidades — é o trabalhador que, na dependência de um superior hierárquico, coordena, controla e dirige as actividades de uma determinada área de trabalho da empresa, tendo em vista os objectivos e programas que lhe forem definidos, zelando ainda pela boa qualidade dos trabalhos realizados.

Enfermeiro(a)

Responsabilidades — é o trabalhador que executa, directa ou indirectamente, funções que visam o equilíbrio da saúde humana, com acções preventivas ou curativas, ministrando cuidados complementares e ou sequenciais de acções clínicas, podendo eventualmente elaborar documentos diversos relacionados com a sua função.

Requisitos de admissão — formação — licenciatura ou bacharelato com especialização adequada à área em que exerce actividade.

Auxiliar de serviços A

Responsabilidades — é o trabalhador que, na dependência de um superior hierárquico e de acordo com as suas orientações, desempenha funções de apoio completas.

Requisitos de admissão — idem aos do nível inferior.

Auxiliar de serviços B

Responsabilidades — é o trabalhador que, na dependência de um superior hierárquico e de acordo com

Requisitos de admissão — formação — 9.º ano de escolaridade.

Nível	Técnico											
	Auxiliar de produção	Apoio à produção	Operador de máquinas	Coordenador de equipa de produção	Encarregado	Artífice	Assistente e técnico	Electricista	Electricista/electrónico	Mecânico	Foguetiro	Técnico de energia e fluídos
V			Operador de máquinas A				Assistente técnico estagiário	Electricista	Electricista/electrónico estagiário 2	Mecânico B	Foguetiro B	Técnico de energia e fluídos B
VI				Coordenador de equipa de produção B			Assistente técnico B		Electricista/electrónico B	Mecânico A	Foguetiro A	Técnico de energia e fluídos A
VII				Coordenador de equipa de produção A	Encarregado		Assistente técnico A		Electricista/electrónico A			
VIII												
IX												
X												

Nível	Comprador	Administrativo				Apoio		Técnico superior		Chefia intermédia		Chefia superior
		Assistente administrativo	Secretária	Promoção de vendas	Vendedor/atendedor					Coordenador de equipa	Supervisor	
I												Director/gestor
II		Assistente administrativo estagiário 1						Auxiliar de serviços B				
III		Assistente administrativo estagiário 2						Auxiliar de serviços A				
IV		Assistente administrativo B						Porteiro/vigilante				
V		Assistente administrativo A		Promotor de vendas C	Vendedor/atendedor B			Motorista				
VI	Comprador C	Técnico/administrativo B	Secretária C	Promotor de vendas B	Vendedor/atendedor A			Coordenador de serviços		Coordenador de equipa B		

Nível	Comprador	Administrativo				Apoio		Técnico superior		Chefia intermédia		Chefia superior
		Assistente administrativo	Secretária	Promoção de vendas	Vendedor/atendedor					Coordenador de equipa	Supervisor	Director/gestor
VII	Comprador B	Técnico/administrativo A	Secretária B	Promotor de vendas A						Coordenador de equipa A	Supervisor C	
VIII	Comprador A		Secretária A				Enfermeiro	Técnico superior C			Supervisor B	
IX								Técnico comprador de ramos	Técnico superior B		Supervisor A	
X								Consultor jurídico	Técnico superior A			Gestor/director

ANEXO IV

Complemento de doença

1 — Em caso de doença comprovada, a empresa pagará ao trabalhador um complemento do subsídio pago pela segurança social, que será igual à diferença entre esse subsídio e a retribuição líquida mensal a que o trabalhador teria direito caso estivesse ao serviço. Se o trabalhador o solicitar, a empresa garantirá-lhe-á o pagamento da totalidade daquela retribuição mensal líquida, recebendo da segurança social os valores do subsídio devidos por esta.

2 — Caso o valor deste subsídio venha a diminuir em virtude de redução da base contributiva decorrente de opção do trabalhador, o valor do complemento a pagar pela empresa não excederá o que seria devido se não houvesse aquela redução da base contributiva.

3 — O complemento previsto no n.º 1 pode deixar de ser atribuído se o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado pelo médico da segurança social ou outros.

ANEXO V

Plano de Pensões da Tabaqueira

I — Disposições gerais

Artigo 1.º

Objectivo

O Plano de Pensões da Tabaqueira (Plano) prevê o pagamento de benefícios nas situações de reforma por velhice e invalidez ou morte e contempla a faculdade de opção, por parte dos trabalhadores, entre um plano de contribuição definida e um plano de benefício definido.

Artigo 2.º

Entrada em vigor

O Plano entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2002.

Artigo 3.º

Elegibilidade

1 — São elegíveis para participar no Plano todos os trabalhadores da Tabaqueira (empresa) à data da sua entrada em vigor, bem como os trabalhadores admitidos posteriormente a esta data.

2 — No plano de contribuição definida, a empresa, após decorridos 90 dias de vigência do contrato de trabalho, realizará contribuições calculadas com base no salário pensionável auferido pelo trabalhador desde o início do mesmo contrato.

Artigo 3.º-A

Beneficiários

Os beneficiários do Plano, sucessivamente:

- O Trabalhador;
- Os beneficiários que estejam nas condições previstas no regime geral da segurança social (cônjuges, filhos, etc.);

- c) Outros herdeiros ou legatários designados previamente pelo trabalhador, na ausência de beneficiários previstos no regime geral da segurança social.

Artigo 4.º

Idade normal de reforma e reforma por velhice

1 — Entende-se como idade normal de reforma a idade legalmente definida no regime geral da segurança social como idade normal de acesso à pensão por velhice, actualmente de 65 anos.

2 — Entende-se que o trabalhador obtém a reforma por velhice na data a partir da qual produza efeitos a atribuição de uma pensão por velhice que lhe seja feita ao abrigo do regime da segurança social aplicável, quer na idade normal de reforma quer em idade inferior ou superior a esta.

3 — Em caso de reforma por velhice antes da idade normal de reforma, a pensão garantida pelo plano de benefício definido será devida após a data em que o trabalhador atingiria a idade normal de reforma e será subtraída do valor da pensão da segurança social a que o trabalhador teria direito se se reformasse por velhice na idade normal de reforma.

Artigo 5.º

Opção

1 — Os trabalhadores incluídos no plano de benefício definido poderão transitar para o plano de contribuição definida nas seguintes condições:

- a) Os trabalhadores terão oportunidade de exercer a opção de transição para o plano contribuição definida uma vez em cada ano civil;
- b) Nesse caso, a empresa determinará e informará os trabalhadores da data em que se verificará a inclusão no plano de contribuição definida;
- c) Para o exercício da opção de inclusão no plano de contribuição definida, deve o trabalhador apresentar comunicação por escrito em formulário apropriado, a facultar pela empresa.

2 — Para os trabalhadores que transitarem para o plano de contribuição definida, depois de exercida a opção, esta será inalterável.

3 — Todos os trabalhadores admitidos posteriormente à data de início do Plano serão obrigatoriamente incluídos no plano de contribuição definida.

II — Plano de contribuição definida

Artigo 6.º

Regra geral sobre os benefícios

1 — Os benefícios a atribuir aos trabalhadores nas situações previstas neste plano são os resultantes do valor acumulado das contribuições efectuadas pela empresa a favor de cada um daqueles e pelo próprio trabalhador, acrescido do valor positivo ou negativo dos rendimentos gerados, deduzido dos custos financeiros — despesas com a gestão e depósito do Fundo de Pensões — até ao momento da sua atribuição.

2 — Os custos administrativos deste plano serão suportados pela empresa.

Artigo 7.º

Contribuições

1 — Ao abrigo deste plano, a empresa fará contribuições de 7,5 %, incidentes sobre o valor do salário pensionável de cada trabalhador.

2 — As contribuições da empresa para o plano cessam logo que o trabalhador atinja a idade normal de reforma conforme definida no n.º 1 do artigo 4.º ou antes desta data, logo que o contrato de trabalho cesse por qualquer causa.

3 — O trabalhador poderá também efectuar contribuições para este plano. A empresa contribuirá adicionalmente para o plano com uma contribuição de valor igual à contribuição do trabalhador, até ao limite de 0,5 % do seu salário pensionável.

4 — As contribuições da empresa relativas a cada um dos trabalhadores serão registadas numa conta individual.

5 — As contribuições do trabalhador serão também registadas numa conta individual.

Artigo 8.º

Contribuição inicial

Por forma que não resulte qualquer perda de benefício para os trabalhadores que transitarem do plano de benefício definido para o plano de contribuição definida, será transferido, a título de contribuição inicial a favor de cada um desses trabalhadores no activo, um montante igual ao valor relativo ao tempo de serviço desde a data de admissão na empresa até ao dia anterior à data de inclusão no plano de contribuição definida, de acordo com o que resulta do plano em vigor até esta última data. Este valor será determinado por entidade autónoma e independente, de acordo com as normas de contabilidade adoptadas na empresa e de acordo com as regras e fórmula de cálculo determinadas pelo Instituto de Seguros de Portugal (instituição responsável pela supervisão dos fundos de pensões em Portugal).

Artigo 9.º

Salário pensionável

Entende-se por salário pensionável, para efeito de cálculo das contribuições da empresa previstas nos n.ºs 1 e 3 do artigo 7.º, exclusivamente as seguintes prestações: salário base, diuturnidades, subsídio de turno e suplemento por isenção de horário de trabalho.

Artigo 10.º

Mobilização do valor acumulado na situação de reforma por velhice

Logo que ao trabalhador seja atribuída, pela segurança social, qualquer pensão de reforma por velhice, o valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º

Artigo 11.º

Mobilização do valor acumulado na situação de invalidez

Em caso de invalidez total e permanente, reconhecida pela segurança social, e na data em que tal reconhecimento for certificado à empresa, o valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º

Artigo 12.º

Mobilização do valor acumulado em caso de morte

Em caso de morte de um trabalhador durante a vigência do contrato de trabalho, e na data em que o óbito for certificado à empresa, o valor acumulado na sua conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º, a pagar nas condições previstas no regime geral da segurança social.

Artigo 13.º

Morte após a reforma

Em caso de morte após a reforma, os benefícios de sobrevivência que possam existir em função das condições e forma escolhidas pelo trabalhador referidas no artigo 15.º serão atribuídos nas condições previstas, para idêntica situação, no regime geral da segurança social.

Artigo 14.º

Cessação do contrato de trabalho

1 — Verificando-se a cessação do contrato de trabalho por qualquer causa que não seja a morte, a reforma por velhice ou invalidez, o mútuo acordo, o despedimento colectivo ou o despedimento por extinção do posto de trabalho, o trabalhador terá direito, nos termos dos artigos 10.º, 11.º, 12.º, 13.º, 15.º e 16.º, n.ºs 3 e 4, a uma percentagem do valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º, o montante individual que lhe está afecto, resultante do valor acumulado das contribuições da empresa efectuadas após a data prevista no artigo 2.º, ou após a data de inclusão no plano de contribuição definida, consoante se trate de trabalhadores à data da entrada em vigor do plano que até 15 de Outubro de 2001 hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida ou de trabalhadores que só após a data prevista no artigo 2.º hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida, sendo tal percentagem calculada de acordo com o seguinte:

Período de contribuições:	Percentagem
Inferior a 1 ano	0
Igual ou superior um ano e inferior a dois anos	33
Igual ou superior a dois anos e inferior a três anos	67
Igual ou superior a três anos	100

2 — Verificando-se a cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo, despedimento colectivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, o trabalhador terá direito, nos termos dos artigos 15.º e 16.º, n.ºs 3 e 4, à totalidade do valor acumulado das contribuições da empresa efectuadas após a data prevista no artigo 2.º, ou após a data de inclusão no plano de contribuição definida, consoante se trate de trabalhadores à data da entrada em vigor do plano que até

15 de Outubro de 2001 hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida ou de trabalhadores que só após a data prevista no artigo 2.º hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores, os trabalhadores terão ainda direito, nos termos dos artigos 10.º, 11.º, 12.º, 13.º, 15.º e 16.º, n.ºs 3 e 4, à totalidade do valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º, resultante do valor acumulado da contribuição inicial prevista no artigo 8.º, e ainda do valor acumulado das suas próprias contribuições.

4 — Os trabalhadores que cessarem o contrato de trabalho por qualquer causa que não seja a morte ou a reforma por velhice ou invalidez terão de transferir, obrigatoriamente, num prazo de dois meses após a data de cessação, os montantes acumulados nas suas contas individuais para outro fundo de pensões, fechado ou aberto, ou outro veículo de financiamento, de acordo com a legislação em vigor no momento. Após esse prazo, e na falta de qualquer indicação de um fundo de pensões pelo ex-trabalhador, esses montantes serão transferidos para um fundo de pensões aberto (médio) a indicar pela entidade gestora do Fundo de Pensões da Tabaqueira. A partir desse momento, cessa todo e qualquer vínculo entre o participante e o Fundo de Pensões da Tabaqueira.

Artigo 15.º

Forma de pagamento dos benefícios

Os benefícios serão pagos nas condições e pela forma escolhida pelo trabalhador, sem prejuízo dos requisitos aplicáveis a fundos de pensões cujas contribuições sejam consideradas como custos fiscais no exercício em que são concretizadas. (Presentemente, pelo menos dois terços do montante dos benefícios resultantes das contribuições da empresa têm de ser recebidos sob a forma de uma pensão mensal vitalícia, podendo o remanescente ser remido em capital.)

Artigo 16.º

Momento de pagamento dos benefícios

1 — Os benefícios por reforma por velhice e invalidez ou por morte serão pagos logo que ao trabalhador ou ao seu cônjuge ou dependentes seja atribuída, pela segurança social, qualquer pensão de reforma por velhice e invalidez ou por morte.

2 — A atribuição dos benefícios por invalidez dependerá do reconhecimento de tal incapacidade pelos órgãos competentes da segurança social portuguesa.

3 — Os benefícios a que o trabalhador tem direito em caso de cessação do contrato de trabalho por qualquer causa que não seja a morte ou a reforma por velhice ou invalidez só lhe serão pagos no momento em que venha a auferir qualquer benefício de reforma por parte da segurança social.

4 — O valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será transferido para uma apólice de seguro ou outro instrumento previsto na lei, em nome individual ou colectivo, por forma que se verifiquem as condições definidas neste plano. Os custos relativos a esta transferência serão a cargo da empresa.

Artigo 17.º

Financiamento e periodicidade das contribuições

1 — As contribuições da empresa, determinadas pela multiplicação da percentagem anteriormente definida pelo salário pensionável, serão efectuadas trimestralmente.

2 — As contribuições próprias do trabalhador serão efectuadas trimestralmente.

3 — A entidade gestora do fundo de pensões associado a este plano deverá manter registos individualizados das contribuições da empresa, das contribuições próprias do trabalhador e do valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º, por forma que este valor possa servir de base ao cálculo dos benefícios.

4 — Será dada ao trabalhador a possibilidade de seleccionar as aplicações da sua conta individual a partir duma composição mista de dois fundos diferenciados, dentro dos condicionalismos legais.

5 — Uma vez em cada ano, a entidade gestora emitirá um relatório individual de benefícios que será entregue ao trabalhador. Durante o mês seguinte à recepção do seu relatório individual de benefícios, o trabalhador poderá modificar aquela composição mista de dois fundos diferenciados.

Artigo 18.º

Número de pagamentos anuais da pensão

No pagamento de pensões, o respectivo valor será determinado por forma que as mesmas sejam pagas 12 vezes ao ano.

III — Plano de benefício definido

Artigo 19.º

Complemento de pensão de reforma

1 — A empresa obriga-se a pagar a todos os trabalhadores uma pensão de reforma de acordo com a seguinte fórmula:

$$\left(\frac{2,25}{100}\right) \times \left(\frac{RM \times 14}{12}\right) \times (n+2)$$

em que:

RM — retribuição mensal;

n — número de anos de serviço.

2 — Independentemente do tempo de serviço, a empresa garantirá a todos os trabalhadores uma pensão de reforma cujo valor será, no mínimo, correspondente a metade da retribuição à data da passagem à situação de reforma.

A pensão calcular-se-á pela fórmula seguinte:

$$\left(\frac{50}{100}\right) \times \left(\frac{RM \times 14}{12}\right)$$

3 — O montante obtido de acordo com o disposto nos números anteriores será subtraído do concedido pela segurança social à data da passagem à situação de

reforma. No caso de o trabalhador ter efectuado contribuições para a segurança social, antes ou após a data de reforma, ao serviço de outras empresas, apenas se considera o montante da pensão da segurança social correspondente ao período de contribuições efectuadas ao serviço da Tabaqueira ou empresas antecessoras.

4 — A pensão será paga pela empresa no último dia de cada mês, independentemente de ter sido ou não determinado o montante a conceder pela segurança social, devendo, no momento em que é determinado esse montante, proceder-se ao respectivo acerto de contas.

Artigo 20.º

Pensão de sobrevivência

1 — A empresa obriga-se a garantir uma pensão de sobrevivência imediata e diferida ao cônjuge sobrevivente, calculada segundo a fórmula:

$$\left(\frac{1,5}{100}\right) \times \left(\frac{RM \times 14}{12}\right) \times (n+2)$$

em que:

RM — retribuição mensal;

n — número de anos de trabalho do cônjuge falecido, trabalhador da empresa.

2 — Independentemente do tempo de serviço do trabalhador falecido, o valor mínimo da pensão de sobrevivência garantida pela empresa é de 40 % da última retribuição auferida por aquele.

A pensão calcular-se-á pela fórmula seguinte:

$$\left(\frac{40}{100}\right) \times \left(\frac{RM \times 14}{12}\right)$$

3 — Caso não exista cônjuge sobrevivente, a pensão a que o mesmo teria direito será atribuída em termos análogos aos previstos pela segurança social.

O montante obtido de acordo com o disposto nos números anteriores será subtraído do concedido pela segurança social.

Celebrado em Albarraque, em 11 de Março de 2005.

Pela Tabaqueira, S. A.:

Timothy Miles Cunningham, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por si e em representação das seguintes associações:

FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;
SPGL — Sindicato dos Professores da Grande Lisboa;
SOTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho;
SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

Mário Rui Rodrigues Silva Correia Lopes, mandatário.

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

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, membro do secretariado.

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

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, por si e em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas:

Adérito Alexandre Gil, mandatário.
Pedro Gonçalves dos Reis, mandatário.

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

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
Sindicato dos Contabilistas;
Sindicato dos Economistas;

João Manuel Netas Neves, mandatário.

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.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 24 de Fevereiro de 2005. — Pela Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Declaração

Para os devidos efeitos se publica a lista de sindicatos filiados na FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (*);
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

(*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

25 de Fevereiro de 2005.

Depositado em 13 de Maio de 2005, a fl. 92 do livro n.º 10, com o n.º 100/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Acordo de adesão entre a CREDILAR — Instituição Financeira de Crédito, S. A., e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro ao ACT entre várias instituições de crédito e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro.

Entre a primeira outorgante:

CREDILAR — Instituição Financeira de Crédito, S. A., pessoa colectiva n.º 507228243, com sede na Avenida de José Malhoa, lote 1686, em Lisboa, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 14 086, com o capital social de € 10 000 000;

e os segundos outorgantes:

Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, pessoa colectiva n.º 501403736, com sede na Rua de Pinheiro Chagas, 6, em Lisboa;
Sindicato Independente da Banca, pessoa colectiva n.º 504837320, com sede na Avenida de Miguel Bombarda, 56, 2.º, esquerdo, em Lisboa;

é celebrado, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 563.º do Código do Trabalho, o presente acordo de adesão, que se rege pelas seguintes cláusulas:

1.^a

Pelo presente título, a primeira outorgante adere ao acordo colectivo de trabalho celebrado entre os segundos outorgantes e várias instituições de crédito, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005.

2.^a

Os segundos outorgantes aceitam a adesão referida na cláusula anterior.

3.^a

Para os efeitos das alíneas c) e h) do artigo 543.º do Código do Trabalho, consigna-se que:

- a) A primeira outorgante exerce a actividade de instituição financeira de crédito;
- b) O presente acordo de adesão aplica-se em todo o território português e abrange as profissões e categorias constantes do ACT a que se adere, designadamente as previstas no âmbito da cláusula 21.^a do mesmo ACT;
- c) O acordo de adesão abrange um empregador e 120 trabalhadores.

Lisboa, 29 de Abril de 2005.

Pela CREDILAR — Instituição Financeira de Crédito, S. A.:

Maria Rita Sitima Fonseca Lourenço, membro do conselho de administração.
Alexandre Alberto Bastos Gomes, presidente do conselho de administração.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

Horácio Andrade Pereira, director.
Afonso Pires Diz, presidente.

Pelo Sindicato Independente da Banca:

Leopoldo Álvaro de Medeiros Tavares, director.
Fernando Monteiro Fonseca, presidente.

Depositado em 17 de Maio de 2005, a fl. 92 do livro n.º 10, com o n.º 101/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APAC — Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado — Rectificação.

Por ter sido publicada com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2005, a convenção colectiva de trabalho mencionada em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, a p. 964, no n.º 2 da cláusula 3.^a, onde se lê «1 de Janeiro de cada ano.» deve ler-se «1 de Janeiro de 2004.».

CCT entre a APOMEPA — Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado — Rectificação.

Por ter sido publicada com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005, a convenção colectiva de trabalho mencionada em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, a p. 509, no n.º 2 da cláusula 3.^a, onde se lê «1 de Janeiro de cada ano.» deve ler-se «1 de Janeiro de 2004.».

ACT entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 2005, a seguir se procede à necessária correcção da matéria que foi publicada.

Assim, a p. 2657, onde se lê «O presente AE entra em vigor nos termos da lei» deve ler-se «O presente ACT entra em vigor nos termos da lei», e a p. 2688, onde se lê:

ANEXO V

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
...
...
III	Assessor técnico do grau III Chefe de serviços	690
...
...

deve ler-se:

ANEXO V

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
...
...
III	Assessor técnico do grau III Chefe de serviços	960
...
...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins — SITRA, que passa a denominar-se Sind. dos Trabalhadores dos Transportes — SITRA.

Alteração, deliberada em assembleia geral de 16 de Abril de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de Junho de 2001.

Nota. — Dada a nova forma de se proceder à elaboração da legislação, em geral, e dos estatutos, em particular, propõe-se que todos os parágrafos (§§) sejam substituídos por números.

Declaração de princípios

1 — O Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes SITRA — prossegue os princípios do sindicalismo democrático e orienta a sua acção tendo em vista a construção de um movimento sindical forte e independente.

2 — O respeito absoluto daqueles princípios implica:

- a) A autonomia e independência do SITRA em relação ao Estado, ao patronato, às confissões religiosas e aos partidos políticos ou quaisquer outras associações de natureza política;
- b) A consagração de estruturas que garantam a participação democrática de todos os trabalhadores na actividade do Sindicato, tais como:
 - i) O congresso, composto por delegados eleitos por voto directo e secreto, na base de moções de orientação discutidas e votadas pelos associados;
 - ii) O conselho geral, órgão permanente máximo entre dois congressos com poderes deliberativos;

- iii) O secretariado, órgão executivo eleito por sistema de lista maioritária;
- iv) Os conselhos fiscalizador de contas e de disciplina, eleitos pelo congresso;
- v) As comissões eleitas com competência para elaborar pareceres nos seus sectores respectivos, sendo obrigatoriamente consultadas sempre que se tenha de deliberar sobre um campo específico;

c) O exercido do direito de tendência como forma de expressão político-sindical.

3 — O SITRA assumirá a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, desenvolvendo um trabalho constante de organização dos trabalhadores do sector, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico, cultural e desportivo.

4 — O SITRA defenderá o direito à contratação colectiva como processo contínuo de participação na vida económica e social, segundo os princípios de boa fé negocial e do respeito mútuo.

5 — O SITRA defenderá a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, o pleno emprego, o direito ao trabalho sem quaisquer discriminações, assim como o direito a um salário justo e à igualdade de oportunidades.

6 — O SITRA lutará com todas as organizações sindicais democráticas, nacionais e estrangeiras, pela emancipação dos trabalhadores e aplicará os princípios da solidariedade sindical.

7 — O SITRA defenderá o direito à greve como direito inalienável dos trabalhadores e a proibição legal do *lockout*.

PARTE I

Natureza e objecto

CAPÍTULO I

Natureza

Artigo 1.º

Denominação, âmbito e sede

1 — O Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes SITRA — é constituído por todos os trabalhadores que, independentemente da sua profissão ou categoria profissional, exerçam a sua actividade no sector dos transportes.

2 — O SITRA é de âmbito nacional, abrange todos os distritos do continente e as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores e tem a sua sede em Leiria.

3 — O SITRA pode criar, sempre que considerar necessário, delegação ou outras formas de representação local, por decisão do secretariado, sujeita a ratificação do conselho geral, na sua reunião posterior àquela.

CAPÍTULO II

Objecto

Artigo 2.º

Fins

O SITRA tem por fins:

1 — Promover, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos e dos interesses morais e materiais, económicos, sociais e profissionais dos seus associados, nomeadamente:

- Intervindo em todos os problemas que afectem os trabalhadores no âmbito do Sindicato, defendendo sempre a liberdade e os direitos sindicais e pressionando o poder público para que eles sejam respeitados;
- Desenvolvendo um trabalho de organização dos trabalhadores do sector, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e intelectual;
- Promovendo a formação profissional dos seus associados e familiares e subsidiariamente de outros trabalhadores, contribuindo assim para a sua realização profissional e humana;
- Exigindo dos poderes públicos a elaboração e o cumprimento de leis que defendam os trabalhadores e tendam a edificar uma sociedade mais livre, mais justa e fraterna;
- Promovendo e lutando por um conceito social de empresa que assegure a participação dos trabalhadores, visando a estabilidade democrática das relações de trabalho.

2 — Lutar com todas as organizações sindicais democráticas, nacionais ou estrangeiras, pela libertação dos trabalhadores e manter com elas relações estreitas de colaboração e solidariedade.

3 — O SITRA, como afirmação concreta dos seus princípios e melhor prossecução dos seus fins, é filiado na União Geral de Trabalhadores — UGT.

4 — O SITRA reserva-se o direito de pedir a sua filiação em qualquer organização democrática internacional que reputa de interesse à prossecução dos seus fins.

Artigo 3.º

Competência

1 — O SITRA tem competência para:

- Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- Participar na gestão das instituições que visem satisfazer o interesse dos trabalhadores;
- Exigir por todos os meios ao seu alcance pelo cumprimento das convenções de trabalho e pelo respeito de toda a legislação laboral;
- Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e pronunciar-se sobre todos os casos de despedimento;
- Prestar, gratuitamente, toda a assistência sindical e jurídica de que os associados necessitem nos conflitos resultantes de relações de trabalho;
- Decretar a greve e pôr-lhe termo;
- Prestar serviços de ordem económica e ou social aos associados e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;
- Incrementar a valorização profissional e cultural dos seus associados, através da edição de publicações, realização de cursos e outras iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos;
- Dar parecer sobre todos os assuntos que digam respeito aos trabalhadores;
- Aderir a organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, nos precisos termos destes estatutos;
- Lutar por todos os meios ao seu alcance pela concretização dos seus objectivos, no respeito pelos seus princípios fundamentais;
- Criar na sua área de intervenção as estruturas necessárias e convenientes à prossecução dos seus fins.

2 — O SITRA reserva-se o direito de aderir ou não a quaisquer apelos que lhe sejam dirigidos com vista a uma acção concreta, tendo em consideração que a sua neutralidade não pode significar indiferença perante as ameaças às liberdades democráticas ou direitos já conquistados ou a conquistar.

3 — O SITRA tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judicial.

Artigo 4.º

Autonomia sindical

1 — O SITRA é uma organização autónoma, independente do patronato, do Estado, das confissões reli-

gias, dos partidos e outras organizações políticas e rege-se pelos princípios da democracia sindical, que regulará toda a sua vida orgânica.

2 — É garantido o direito de tendência.

PARTE II

Direitos e deveres dos sócios

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 5.º

Admissão

1 — Podem ser sócios do SITRA todos os trabalhadores que, sem quaisquer discriminações de raça, sexo, ideologia política, crença religiosa ou nacionalidade, exerçam a sua actividade nos termos previstos no artigo 1.º dos presentes estatutos.

2 — Os trabalhadores, sócios do SITRA, na situação de reforma, mantêm a qualidade de associado enquanto efectuarem o pagamento das respectivas quotas.

3 — Não serão admitidas como sócios as pessoas singulares que, simultaneamente, no seu local de trabalho ou noutro, sejam proprietárias ou administradoras de qualquer empresa cujos trabalhadores estejam inscritos ou possam inscrever-se no SITRA.

4 — O pedido de admissão, que implica a aceitação tácita dos estatutos e dos regulamentos do SITRA, será feito mediante o preenchimento de uma proposta tipo fornecida pelo Sindicato.

5 — O pedido de admissão será feito directamente ao Sindicato, sede ou delegação regional ou através de um delegado sindical da empresa onde o trabalhador exerça a sua actividade.

6 — O pedido de admissão, depois de devidamente informado pela comissão da delegação regional, será enviado ao secretariado, que decidirá do seu andamento.

7 — O secretariado poderá recusar a admissão de um candidato, devendo remeter o respectivo processo ao conselho geral, no prazo de 15 dias, notificando o candidato da sua decisão e informando dela a comissão regional da área e ou o delegado sindical competente.

8 — Da decisão do secretariado qualquer associado ou candidato pode recorrer para o conselho geral, no prazo máximo de 15 dias a contar da data da respectiva notificação.

9 — Da decisão do conselho geral não cabe recurso.

Artigo 6.º

Perda da qualidade de sócio

1 — Perde a qualidade de sócio todo aquele que:

- a) Deixar de exercer a sua actividade no âmbito do Sindicato ou venha a colocar-se na situação prevista no n.º 3 do artigo 5.º;

- b) Tenha requerido, nos termos legais, a sua demissão;
- c) Deixar de pagar a sua quota por período superior a três meses, sem prejuízo do disposto no n.º 5 do artigo 10.º e de acordo com o regulamento de disciplina;
- d) Seja expulso do SITRA.

2 — A perda da qualidade de sócio não dá direito a receber qualquer verba do Sindicato com fundamento em tal motivo.

Artigo 7.º

Readmissão

1 — Os trabalhadores podem ser admitidos como sócios nas circunstâncias determinadas para a admissão.

2 — Em caso de expulsão anterior, só o conselho geral, ouvido o conselho de disciplina, pode decidir da readmissão.

3 — Em caso de ser aceite a readmissão, esta será considerada, para todos os efeitos, como uma nova admissão.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres

Artigo 8.º

Direitos

São direitos dos sócios:

- a) Participar em todas as actividades do SITRA, de acordo com os presentes estatutos;
- b) Apresentar quaisquer propostas que julguem de interesse colectivo e enviar teses ao congresso;
- c) Eleger e ser eleitos para os órgãos do Sindicato, nas condições previstas nestes estatutos;
- d) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou quaisquer instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou em que ele esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos e regulamentos;
- e) Beneficiar de todas as actividades do SITRA no campo sindical, profissional, social, cultural, recreativo e desportivo;
- f) Recorrer das decisões dos órgãos directivos quando estas contrariem a lei ou os estatutos do Sindicato;
- g) Beneficiar da compensação por salários perdidos em consequência de actividades sindicais, nos termos determinados pelo conselho geral;
- h) Beneficiar do apoio sindical e jurídico do Sindicato em tudo o que se relacione com a sua actividade profissional;
- i) Beneficiar do fundo social e de greve, nos termos determinados pelo conselho geral;
- j) Ser informado de toda a actividade do Sindicato;
- k) Reclamar da actuação dos delegados sindicais;
- l) Receber os estatutos e o programa de acção do Sindicato;
- m) Receber o cartão de sócio;
- n) Requerer, nos termos legais, a sua demissão de sócio do SITRA.

Artigo 9.º

Deveres

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;
- b) Manter-se informado das actividades do Sindicato e desempenhar os lugares para que for eleito, quando os tenha aceite;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos outros órgãos do SITRA;
- d) Fortalecer a organização do Sindicato nos locais de trabalho;
- e) Ter uma actividade militante em defesa dos princípios do sindicalismo democrático;
- f) Pagar regularmente as suas quotizações;
- g) Comunicar por escrito, no prazo de 15 dias, à delegação regional da área ou ao secretariado, na inexistência daquela, a mudança de residência, local de trabalho, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, passagem à situação de reforma, ou quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se;
- h) Devolver o cartão de sócio do SITRA, quando tenha perdido essa qualidade.

Artigo 10.º

Quotização

1 — A quotização dos sócios para o Sindicato é de 1 % sobre o total das retribuições fixas e ilíquidas auferidas mensalmente, não podendo exceder o equivalente a 1 % da soma de quatro salários mínimos nacionais.

2 — Entende-se por «retribuições fixas e ilíquidas» a remuneração base e diuturnidades.

3 — A quotização devida pelos sócios na situação de reforma é de 0,5 % do valor da respectiva pensão.

4 — Não estão sujeitas à quotização sindical as retribuições relativas ao subsídio de férias e ao 13.º mês.

5 — Estão isentos do pagamento de quotas, durante o período em que se encontrem nas situações a seguir previstas e desde que as comuniquem por escrito ao Sindicato, com as necessárias provas, os sócios:

- a) Desempregados, inscritos nos centros de emprego da área de residência e ou nos serviços de colocação do Sindicato;
- b) Impedidos de trabalhar, devido a acidente ou doença prolongada por mais de um mês.

PARTE III

Regime disciplinar

Artigo 11.º

Regulamento de disciplina

1 — O poder disciplinar reside no conselho de disciplina, a quem cabe instaurar os respectivos processos e determinar a sanção a aplicar, com excepção do previsto na alínea d) do número seguinte, em que a sanção

é aplicada pelo conselho geral, sob proposta do conselho de disciplina.

2 — As medidas serão do seguinte teor, consoante a gravidade da falta cometida:

- a) Repreensão escrita, aos sócios que não cumpram os deveres previstos no artigo 9.º dos presentes estatutos;
- b) Repreensão registada, no caso de reincidência;
- c) Suspensão, entre 30 e 180 dias, dos sócios que voltem a reincidir após a sanção prevista na alínea b) deste número;
- d) Expulsão, dos sócios que provadamente prejudiquem os interesses do Sindicato, violem sistematicamente os estatutos, desrespeitem frequentemente as instruções dos órgãos directivos e não acatem os princípios da democracia sindical que os presentes estatutos consignam.

3 — Nenhuma sanção será aplicada sem que tenha sido instaurado um processo e sejam concedidos ao acusado todos os meios de defesa.

4 — Para a instauração do processo será entregue ao acusado uma nota de culpa, em que lhe serão apresentadas todas as acusações que lhe são feitas e a que o mesmo terá de responder no prazo máximo de 15 dias:

- a) A entrega da nota de culpa será feita mediante recibo assinado pelo sócio ou em carta registada com aviso de recepção;
- b) O sócio terá de seguir o mesmo procedimento na sua resposta à nota de culpa;
- c) A falta de resposta no prazo indicado pressupõe, pela parte do sócio, a aceitação da acusação de que é alvo e a desistência do seu direito a recurso.

5 — Ao sócio, exceptuando o previsto na alínea c) do número anterior, cabe sempre o direito a recurso para o conselho geral.

6 — O sócio acusado poderá requerer todas as diligências necessárias para a averiguação da verdade e apresentar as testemunhas que entender, no prazo máximo de 15 dias.

7 — A informação disciplinar prescreve ao fim de 180 dias, a partir do momento que dela teve conhecimento.

PARTE IV

Organização

CAPÍTULO V

Disposições gerais

Artigo 12.º

Órgãos

São órgãos do SITRA:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;
- c) O secretário-geral;

- d) O secretariado;
- e) O conselho fiscalizador de contas;
- f) O conselho de disciplina.

Artigo 13.º

Mandatos

1 — Todas as eleições são efectuadas por voto directo e secreto.

2 — A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos do Sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos, uma ou mais vezes, para os mesmos ou diferentes cargos.

3 — O exercício dos cargos directivos é, em princípio, gratuito, sendo, no entanto, assegurada a reposição das despesas ocasionadas no e pelo exercício das funções directivas.

4 — Os dirigentes que, por motivo das suas funções, percam toda ou parte da sua remuneração têm direito ao reembolso, pelo SITRA, das importâncias correspondentes.

CAPÍTULO VI

Do congresso

Artigo 14.º

Composição

1 — O congresso é o órgão máximo do SITRA e é constituído por um colégio de, pelo menos, 150 delegados eleitos por sufrágio directo, universal e secreto, de entre listas nominativas e concorrentes, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt.

2 — A assembleia eleitoral que eleger os delegados ao congresso funcionará por círculos eleitorais, a fixar pelo secretariado, pelos quais as listas serão constituídas e votadas.

3 — O número de delegados que caberá a cada círculo eleitoral será estabelecido pelo secretariado e ratificado pelo conselho geral.

4 — A representação calcular-se-á em função do número de associados em cada círculo.

5 — São, por inerência, delegados ao congresso os membros do conselho geral, do secretariado, do conselho fiscalizador de contas, do conselho de disciplina e do secretariado da comissão de juventude, até ao limite de cinco membros, sem direito a voto.

Artigo 15.º

Competência

São atribuições exclusivas do congresso:

- a) Eleger a mesa do congresso;
- b) Eleger o conselho geral;
- c) Eleger o secretário-geral;
- d) Eleger o secretariado;
- e) Eleger o conselho fiscalizador de contas;
- f) Eleger o conselho de disciplina;

- g) Destituir os órgãos do SITRA e marcar novas eleições;
- h) Rever os estatutos;
- i) Deliberar sobre a associação ou fusão do SITRA com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção;
- j) Autorizar o secretariado a alienar ou onerar bens imóveis;
- k) Discutir, alterando ou não, e aprovar o programa de acção para o quadriénio seguinte;
- l) Deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse que afecte gravemente a vida do Sindicato;
- m) Aprovar o regimento do congresso.

Artigo 16.º

Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos e extraordinariamente:

- a) A pedido de 30 % dos sócios do SITRA;
- b) A pedido do secretariado;
- c) Por decisão do conselho geral.

2 — O congresso ordinário pode, se assim o entender, convocar um congresso extraordinário para alteração dos estatutos ou para apreciar e deliberar sobre outros assuntos que, não constando da sua ordem de trabalho, sejam reconhecidos de grande interesse e premência para o SITRA.

3 — Os pedidos de convocação extraordinária do congresso deverão ser feitos por escrito, deles constando a ordem de trabalhos que aquele não poderá alterar.

4 — Os congressos extraordinários realizar-se-ão com os mesmos delegados eleitos para o último congresso, desde que não decorram mais de 12 meses entre as datas de ambos.

Artigo 17.º

Convocação

1 — A convocação do congresso é sempre da competência do conselho geral, devendo o anúncio da convocação ser publicado em dois jornais nacionais e no jornal do Sindicato, com a antecedência mínima de 90 dias.

a) A convocação para a reunião ordinária do congresso será seguida, no prazo máximo de 15 dias, da convocação da assembleia eleitoral para a eleição dos delegados, não podendo esta realizar-se antes do 60.º dia após a convocação.

2 — Quando o congresso extraordinário tenha sido requerido nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo anterior, o conselho geral deverá convocá-lo no prazo máximo de 30 dias, após a recepção do pedido.

3 — O congresso extraordinário previsto no n.º 2 do artigo anterior deverá reunir dentro dos 90 dias subseqüentes à data da deliberação da sua convocação.

4 — O anúncio da convocação deverá conter a ordem de trabalhos, o dia, a hora e o local da realização do

congresso e ser seguido, quando necessário, no prazo máximo de 30 dias, da convocação da assembleia eleitoral.

Artigo 18.º

Funcionamento

1 — As deliberações do congresso são válidas desde que nelas tomem parte mais de metade dos seus membros.

2 — Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples.

3 — Para a aprovação de um requerimento é necessária a maioria de dois terços.

4 — O congresso funcionará em secções contínuas até se esgotar a ordem de trabalhos, após o que será encerrado.

5 — Se a quantidade de assuntos a debater se justificar, pode ser requerida, por um terço dos delegados ou pela mesa, a continuação dos trabalhos em reunião extraordinária, dentro dos três meses seguintes.

6 — Os mandatos dos delegados caducam com o encerramento do congresso, excepto se for convocada uma nova reunião extraordinária nos termos do n.º 5 deste artigo ou do n.º 4 do artigo 16.º

Artigo 19.º

Mesa do congresso

1 — A mesa é eleita no congresso através de listas completas e nominativas, mediante escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do secretariado ou de um mínimo de 10% dos delegados, competindo-lhe especialmente:

- a) Assegurar o bom funcionamento do congresso;
- b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia e o regimento do congresso;
- c) Tomar notas e elaborar actas de todas as intervenções dos delegados e deliberações do congresso;
- d) Proceder à nomeação das comissões necessárias ao bom funcionamento do congresso;
- e) Elaborar e assinar todos os documentos expedidos em nome do congresso.

2 — A mesa do congresso é constituída por um presidente, um vice-presidente e três secretários.

3 — O presidente da mesa do congresso será simultaneamente o presidente do SITRA.

4 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos.

Artigo 20.º

Votações em congresso

1 — A votação em congresso será feita directamente por cada delegado, não sendo permitido o voto por procuração nem o voto por correspondência.

2 — A votação pode ser por braço levantado ou por escrutínio secreto.

3 — Serão obrigatoriamente por escrutínio secreto as votações para:

- a) A eleição da mesa do congresso, do conselho geral, do secretário-geral, do secretariado, do conselho fiscalizador de contas e do conselho de disciplina;
- b) Destituição dos órgãos que lhe compete eleger;
- c) Deliberação sobre a associação ou fusão do SITRA com outras organizações e sobre a sua extinção.

4 — O presidente do SITRA, quando no exercido da função de presidente da mesa do congresso, disporá de voto de qualidade.

CAPÍTULO VII

Do conselho geral

Artigo 21.º

Composição

1 — O conselho geral é o órgão máximo entre congressos.

2 — O conselho geral é constituído por 36 membros efectivos e 8 suplentes, eleitos pelo congresso de entre os seus membros, por sufrágio directo e secreto, de listas nominativas e escrutínio pelo método de Hondt e:

- a) Pela mesa do congresso;
- b) Pelo secretário-geral;
- c) Por um membro do secretariado;
- d) Por um membro do conselho fiscalizador de contas;
- e) Por um membro do conselho de disciplina;
- f) Por um membro da comissão de juventude.

Artigo 22.º

Mesa do conselho geral

1 — A mesa do congresso será simultaneamente a do conselho geral.

2 — A mesa do conselho geral assegurará o funcionamento das sessões, de acordo com a ordem do dia e o regimento do conselho, sendo responsável pela condução dos trabalhos e respectivo expediente.

Artigo 23.º

Reuniões

1 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre e extraordinariamente a pedido do secretariado ou de 10% dos sócios do SITRA ou segundo os termos em que ficar decidido pelo conselho geral.

2 — A convocação do conselho geral compete ao seu presidente ou, na sua falta ou impedimento, ao vice-presidente.

3 — Nos casos de reunião extraordinária, o presidente deve convocar o conselho geral no prazo máximo de 30 dias após a recepção do pedido.

4 — Em qualquer caso, as reuniões do conselho geral devem ser convocadas com o mínimo de sete dias de antecedência.

Artigo 24.º

Competência

1 — Compete ao conselho geral velar pelo cumprimento dos princípios, estatutos, programa de acção e decisões directivas do congresso por todos os membros e órgãos do SITRA e, em especial:

- a) Actualizar ou adaptar, sempre que necessário, a política e estratégia sindicais definidas em congresso;
- b) Convocar o congresso nos termos estatutários;
- c) Aprovar o orçamento anual e o relatório e contas do exercício apresentados pelo secretariado;
- d) Apresentar relatório pormenorizado das suas actividades ao congresso e do qual constará parecer sobre os relatórios anuais do secretariado;
- e) Resolver os diferendos entre os órgãos do SITRA ou entre estes e os sócios, após parecer do conselho de disciplina;
- f) Fixar as condições de utilização do fundo de greve e do fundo social;
- g) Eleger os representantes do SITRA nas organizações em que esteja filiado;
- h) Ratificar a decisão do secretariado de abrir delegações do Sindicato e adquirir bens imóveis;
- i) Dar parecer sobre a criação de organizações julgadas necessárias ou convenientes aos trabalhadores, tais como cooperativas, bibliotecas, etc., ou sobre a adesão a outras já existentes;
- j) Deliberar sobre quaisquer assuntos que não sejam da exclusiva competência do congresso, salvo expressa autorização deste;
- k) Pronunciar-se sobre todas as questões que os órgãos do SITRA lhe apresentem.

2 — O conselho geral decidirá do seu próprio regimento.

CAPÍTULO VIII

Do presidente do SITRA

Artigo 25.º

Presidente do SITRA

1 — O presidente da mesa do congresso é presidente do SITRA e do conselho geral.

2 — O presidente do SITRA é membro, por inerência, do secretariado.

Artigo 26.º

Competência do presidente do SITRA

Compete, em especial, ao presidente do SITRA:

- a) Representar o SITRA em todos os actos de maior dignidade e importância para que seja solicitado pelo secretariado;
- b) Presidir à mesa do congresso e ao conselho geral, tendo voto de qualidade.

CAPÍTULO IX

Do secretário-geral

Artigo 27.º

Secretário-geral

1 — O secretário-geral é eleito em lista uninominal pelo congresso, por voto secreto, conforme n.º 3 do artigo 20.º de entre listas uninominais concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver a maioria absoluta dos votos expressos.

2 — Se nenhuma lista obtiver aquela maioria, realizar-se-á segundo escrutínio, a que concorrerão as duas listas mais votadas, considerando-se eleita a que obtiver maior número de votos.

3 — As candidaturas serão obrigatoriamente propostas, no mínimo, por 20 % dos delegados ou pelo secretariado cessante.

4 — O secretário-geral é membro do secretariado e do conselho geral.

Artigo 28.º

Competência do secretário-geral

Compete, em especial, ao secretário-geral:

- a) Presidir ao secretariado e propor e garantir a atribuição de pelouros aos respectivos membros;
- b) Superintender na execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho geral;
- c) Despachar os assuntos correntes e submetê-los à ratificação dos restantes membros do secretariado.

CAPÍTULO X

Do secretariado

Artigo 29.º

Composição

1 — O secretariado é o órgão executivo do SITRA e é composto:

- a) Pelo secretário-geral;
- b) Pelo presidente do SITRA;
- c) Por 30 membros efectivos e 8 suplentes, eleitos pelo congresso de entre os seus membros, por escrutínio directo e secreto, de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que somar maior número de votos.

2 — Será vice-secretário-geral do SITRA o primeiro nome da lista eleita.

3 — O vice-secretário-geral substituirá o secretário-geral nas suas ausências e impedimentos.

4 — O secretariado é um órgão colegial, tendo no entanto os seus membros funções específicas, que serão distribuídas entre si, sob proposta do secretário-geral.

5 — Os membros do secretariado respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato

que lhes foi confiado, perante o congresso e o conselho geral, aos quais deverão prestar todos os esclarecimentos por estes solicitados.

6 — Ficam isentos de responsabilidade os membros do secretariado que não tenham estado presentes na reunião em que foi tomada a resolução desde que na reunião seguinte, e após a leitura da acta da reunião anterior, se manifestem em oposição à deliberação tomada, ou aqueles que expressamente hajam votado contra.

Artigo 30.º

Competência

1 — Ao secretariado, órgão executivo do SITRA, compete, nomeadamente:

- a) Velar pelo cumprimento dos estatutos e executar as decisões do congresso e do conselho geral;
- b) Decidir da criação, ou alteração, de delegações do SITRA e adquirir bens e imóveis;
- c) Facilitar, acompanhar e apoiar os trabalhos das comissões coordenadoras regionais;
- d) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;
- e) Aceitar a demissão de sócios que a solicitem nos termos legais;
- f) Fazer a gestão do pessoal do SITRA, de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;
- g) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- h) Elaborar e apresentar anualmente, até 15 de Dezembro, ao conselho geral, o orçamento e o plano para o ano seguinte;
- i) Apresentar anualmente até 31 de Março, ao conselho geral, o relatório e contas relativos ao ano antecedente;
- j) Representar o SITRA em juízo e fora dele;
- k) Discutir, negociar e assinar convenções colectivas de trabalho;
- l) Decretar a greve e pôr-lhe termo;
- m) Estabelecer o número de delegados ao congresso que caberá a cada círculo eleitoral nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 14.º destes estatutos;
- n) Nomear os delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores, bem como suspender ou demiti-los de acordo com os interesses desses mesmos trabalhadores;
- o) Eleger o seu representante ao conselho geral.

2 — Para levar a efeito as tarefas que lhe são atribuídas, o secretariado deverá:

- a) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SITRA;
- b) Criar as comissões assessoras que considerar necessárias, nomeadamente comissões profissionais e de actividade;
- c) Solicitar pareceres das comissões sobre matérias específicas, sobretudo referentes à contratação colectiva;
- d) Submeter aos restantes órgãos do SITRA todos os assuntos sobre que eles se devam pronunciar ou que voluntariamente lhes queira pôr;

- e) Editar o jornal do SITRA e quaisquer outras publicações de interesse;
- f) Dinamizar e coordenar a acção dos delegados sindicais e respectivas eleições;
- g) Desenvolver todas as acções necessárias ou aquelas de que os outros órgãos do SITRA com competência para tal o incumbam.

Artigo 31.º

Reuniões

1 — O secretariado reunirá mediante convocatória do secretário-geral de três em três meses e extraordinariamente sempre que necessário.

2 — As reuniões do secretariado só poderão realizar-se com a presença de mais de metade dos seus elementos.

3 — As deliberações do secretariado são tomadas por maioria simples, devendo lavrar-se actas de cada reunião.

4 — Para obrigar o SITRA bastam as assinaturas de dois membros do secretariado, sendo uma delas, obrigatoriamente, a do tesoureiro, quando os documentos envolvam responsabilidade financeira.

5 — O secretariado poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo neste caso fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

CAPÍTULO XI

Do conselho fiscalizador de contas

Artigo 32.º

Composição

1 — O conselho fiscalizador de contas é composto por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos pelo congresso de entre os seus membros por sufrágio directo e secreto e escrutínio pelo método de Hondt.

2 — Os membros do conselho fiscalizador de contas elegerão entre si um presidente, um vice-presidente e um relator.

Artigo 33.º

Competência

1 — Compete ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do SITRA;
- b) Dar parecer sobre relatórios, contas e orçamentos apresentados pelo secretariado;
- c) Participar nas reuniões do secretariado, quando julgue necessário, sem direito a voto;
- d) Apresentar ao secretariado as sugestões que entenda de interesse para o Sindicato e que estejam no seu âmbito;
- e) Examinar, com regularidade, a contabilidade das delegações do SITRA;
- f) Eleger um representante ao conselho geral.

2 — O conselho fiscalizador de contas terá acesso, sempre que o entender, à documentação da tesouraria do Sindicato.

CAPÍTULO XII

Do conselho de disciplina

Artigo 34.º

Composição

1 — O conselho de disciplina é composto por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos pelo congresso, de entre os seus membros, por sufrágio directo e secreto e escrutínio pelo método de Hondt.

2 — Na sua primeira reunião, o conselho de disciplina elegerá um presidente, um vice-presidente e um secretário.

Artigo 35.º

Reuniões

O conselho de disciplina reúne sempre que necessário ou que algum assunto da sua competência lhe seja posto por qualquer órgão do Sindicato ou pelos sócios.

Artigo 36.º

Competência

1 — Compete ao conselho de disciplina:

- a) Instaurar todos os processos disciplinares;
- b) Instaurar e submeter ao conselho geral os processos sobre diferendos que surjam entre os órgãos do SITRA;
- c) Comunicar ao secretariado as sanções aplicadas aos sócios até à pena de suspensão;
- d) Propor ao conselho geral as penas de expulsão a aplicar;
- e) Dar parecer ao conselho geral sobre a readmissão de sócios expulsos ou sobre qualquer assunto que aquele órgão lhe coloque. Eleger um seu representante ao conselho geral e participar nos outros órgãos quando o achar conveniente.

2 — Das decisões do conselho de disciplina cabe sempre recurso para o conselho geral.

3 — O conselho de disciplina apresentará anualmente o seu relatório ao conselho geral na reunião em que este aprovar o relatório e contas do secretariado.

CAPÍTULO XIII

Organização regional — Delegações

Artigo 37.º

Delegações

1 — A nível regional, o SITRA organiza-se nas seguintes regiões:

- a) Zona norte, que compreende os distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real;

- b) Zona centro, que compreende os distritos de Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria, Portalegre, Santarém e Viseu;
- c) Zona sul, que compreende os distritos de Beja, Évora, Faro, Lisboa e Setúbal e as Regiões Autónomas.

2 — A zona norte é coordenada pela delegação do Porto.

3 — A zona centro é coordenada pela sede.

4 — A zona sul é coordenada pela delegação de Lisboa.

5 — Poderão ser criadas outras delegações, ou alteradas as existentes, que se integrarão, conforme a sua situação geográfica, nas regiões e coordenações respectivas.

6 — Compete ao secretariado propor ao conselho geral, na primeira reunião deste órgão após o congresso, um projecto de regulamentação de funcionamento das delegações.

Artigo 38.º

Forma de eleição

1 — A fim de coordenar as actividades do Sindicato a nível regional, são eleitas pelo secretariado nacional, comissões coordenadoras das respectivas zonas centro, norte e sul, de entre os membros eleitos em congresso para o secretariado.

2 — O número de membros de cada comissão coordenadora será proporcional ao número de sócios inscritos na respectiva região, não podendo, no entanto, exceder o máximo de cinco elementos.

3 — A proporcionalidade referida no número anterior será definida pelo conselho geral.

CAPÍTULO XIV

Comissões sectoriais e delegados sindicais

Artigo 39.º

Eleição e nomeação

1 — Os delegados sindicais são sócios do SITRA que, sob a orientação e coordenação do secretariado, fazem a dinamização sindical nas suas empresas ou nos locais de trabalho ou ainda em determinadas zonas geográficas, quando a dispersão das empresas o justifique.

2 — A eleição será feita nas empresas onde existam condições para tal, podendo o secretariado proceder à sua nomeação quando tais condições não se verificarem.

Artigo 40.º

Assembleia de delegados sindicais

1 — A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais.

2 — A assembleia de delegados é um órgão meramente consultivo, não podendo tomar posições públicas, e compete-lhe, em especial, analisar e discutir a situação sindical nas empresas e zonas e pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam postas pelo secretariado.

3 — A assembleia de delegados é convocada e presidida pela comissão coordenadora regional.

4 — A comissão coordenadora regional pode convocar os delegados sindicais de uma área restrita com a finalidade definida no n.º 2 deste artigo e incidência especial sobre assuntos de interesse dos trabalhadores dessa área ou para proceder à eleição das comissões de delegados sindicais.

Artigo 41.º

Comissões de delegados sindicais

1 — Deverão constituir-se comissões de delegados sindicais sempre que as características das empresas, dos locais de trabalho ou das zonas o justifiquem.

2 — Compete ao secretariado apreciar da oportunidade de criação de comissões de delegados sindicais e definir as suas atribuições.

Artigo 42.º

Comissão de juventude

1 — A comissão de juventude é constituída pelos jovens, até 35 anos, filiados no SITRA.

2 — A comissão de juventude tem um secretariado constituído por cinco membros, designadamente um coordenador, um vice-coordenador e três secretários.

3 — O regulamento que definirá as competências e o funcionamento da comissão será submetido à aprovação do secretariado nacional, mediante proposta do secretariado da comissão de juventude.

4 — Os mandatos dos membros do secretariado da comissão de juventude coincidirão com os dos restantes órgãos do SITRA.

5 — O secretariado da comissão de juventude apresentará, anualmente, ao secretariado nacional um orçamento e um plano de actividades para aprovação.

6 — A comissão de juventude representa o SITRA nos organismos externos, nacionais e internacionais, directamente relacionados com matérias juvenis.

Artigo 43.º

Fundos

Constituem fundos do SITRA:

- a) As quotas dos seus associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 44.º

Aplicação das receitas

1 — As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamentos de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do SITRA;
- b) Constituição de um fundo social e de um fundo de greve, que serão representados por 0,25 % da quotização;
- c) Constituição de um fundo de reserva, representado por 10 % do saldo da conta do exercício e destinado a fazer face a circunstâncias imprevisíveis.

2 — A utilização pelo secretariado dos fundos previstos nas alíneas b) e c) do número anterior depende de autorização do conselho geral e será nos termos por este estabelecidos.

PARTE V

Regulamento eleitoral

CAPÍTULO XV

Disposições gerais

Artigo 45.º

Capacidade

1 — Podem votar todos os sócios maiores de 18 anos, em pleno gozo dos seus direitos sindicais, que tenham, pelo menos, três meses de inscrição no SITRA, e os trabalhadores na situação de reforma, ao abrigo do n.º 2 do artigo 5.º

2 — O exercício do direito de voto é garantido pela exposição dos cadernos eleitorais na sede e delegações do SITRA durante, pelo menos, 10 dias, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de poderem reclamar para a comissão fiscalizadora de eventuais irregularidades ou omissões, durante o período de exposição daqueles.

3 — Podem ser eleitos os sócios maiores de 18 anos no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham, pelo menos, seis meses de inscrição no SITRA e os trabalhadores na situação de reforma, ao abrigo do n.º 2 do artigo 5.º

4 — Não podem ser eleitos os sócios que:

- a) Estejam condenados em pena de prisão maior, interditos ou inabilitados judicialmente;
- b) Estejam a cumprir sanções disciplinares aplicadas pelo Sindicato.

Artigo 46.º

Assembleia eleitoral

1 — A assembleia eleitoral funciona ordinariamente de quatro em quatro anos, até 31 de Março, para a eleição de delegados ao congresso e extraordinaria-

mente sempre que para tal seja convocada pelo presidente do conselho geral.

2 — As eleições terão sempre lugar até ao mínimo de 10 dias antes da data da realização do congresso.

3 — Compete ao conselho geral convocar a assembleia eleitoral nos prazos estatutários, ou ao congresso, quando um ou vários órgãos dirigentes tenham sido por este demitidos.

4 — A convocatória deverá ser amplamente divulgada em dois jornais nacionais e, se possível, no jornal do SITRA, com a antecedência mínima de 90 dias.

5 — O aviso convocatório deverá especificar o prazo de apresentação de listas e o dia, hora e local onde funcionarão as mesas de voto.

CAPÍTULO XVI

Processo eleitoral

Artigo 47.º

Competência

1 — A organização do processo eleitoral compete ao presidente do conselho geral, coadjuvado pelos restantes elementos da mesa desse órgão.

2 — A mesa do conselho geral funcionará, para esse efeito, como mesa da assembleia eleitoral, fazendo-se assessorar, nesta função, por um representante de cada uma das listas concorrentes.

3 — Compete à mesa da assembleia eleitoral:

- a) Verificar a regularidade das candidaturas;
- b) Fazer a atribuição de verbas ou a propaganda eleitoral, dentro das possibilidades financeiras do Sindicato, ouvidos o secretariado, o conselho fiscalizador de contas e o conselho geral;
- c) Distribuir, de acordo com o secretariado, entre as diversas listas, a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades deste, para a propaganda eleitoral;
- d) Promover a confecção de boletim de voto e fazer a sua distribuição, se possível, a todos os eleitores até cinco dias antes do acto eleitoral;
- e) Promover a afixação das listas candidatas e respectivos programas de acção na sede e delegações do SITRA desde a data da sua aceitação até à da realização do acto eleitoral;
- f) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;
- g) Organizar a constituição das mesas de voto;
- h) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas como delegados junto das mesas de voto;
- i) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-lo.

Artigo 48.º

Comissão de fiscalização eleitoral

1 — A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral, constituir-se-á uma comissão de fiscalização

eleitoral, formada pelo presidente do conselho geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Compete, nomeadamente, à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Deliberar sobre as reclamações apresentadas sobre os cadernos eleitorais, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção daquelas;
- b) Assegurar a igualdade de tratamento a todas as listas;
- c) Vigiar o correcto desenrolar da campanha eleitoral;
- d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios fundamentados;
- e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao acto eleitoral.

Artigo 49.º

Candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes e demais elementos de identificação dos candidatos, da declaração por todos, conjunta ou separadamente, assinada de que aceitam a candidatura e ainda a indicação do círculo eleitoral.

2 — Cada lista de candidatura será instruída com uma declaração de propositura subscrita por 200 ou 10% dos sócios do círculo eleitoral respectivo, identificados pelo nome completo legível e número de sócio do SITRA e ainda pela residência do primeiro subscritor.

3 — As listas deverão indicar, além dos candidatos efectivos, suplentes em número equivalente a um terço, arredondado por excesso daqueles, sendo todos eles identificados pelo nome completo e demais elementos de identificação.

4 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 3, entende-se por demais elementos de identificação:

- a) Número de sócio do SITRA;
- b) Idade;
- c) Residência;
- d) Categoria ou situação profissional;
- e) Entidade empregadora.

5 — As candidaturas deverão ser apresentadas até 30 dias antes do acto eleitoral.

6 — Nenhum associado do SITRA pode fazer parte de mais de uma lista.

Artigo 50.º

Recepção, rejeição e aceitação de candidaturas

1 — A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade do processo e a elegibilidade dos candidatos nos três dias seguintes ao da entrega das candidaturas.

2 — Verificando-se irregularidades processuais, a mesa notificará imediatamente o primeiro proponente da lista para as suprir no prazo de três dias.

3 — Serão rejeitados os candidatos inelegíveis.

4 — O primeiro proponente da lista será imediatamente notificado para que se proceda à substituição do candidato ou candidatos inelegíveis, no prazo de três dias, e, se tal não acontecer, o lugar do candidato será ocupado na lista pelo primeiro candidato suplente cujo processo de candidatura preencha a totalidade dos requisitos estatutários.

5 — A lista será definitivamente rejeitada se, por falta de candidatos suplentes, não for possível perfazer o número estabelecido dos efectivos.

6 — Quando não haja irregularidades, ou supridas as verificadas, dentro dos prazos, a mesa da assembleia eleitoral considerará aceites as candidaturas.

7 — As candidaturas aceites serão identificadas, em cada círculo, por meio de letra, atribuída pela mesa da assembleia eleitoral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação e com início na letra A.

Artigo 51.º

Boletins de voto

1 — Os boletins de voto serão editados pelo SITRA, sob o controlo da comissão de fiscalização eleitoral.

2 — Os boletins de voto deverão ser em papel liso, todos iguais, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensões a definir pela mesa da assembleia eleitoral.

3 — Os boletins de voto serão distribuídos aos eleitores até cinco dias antes do acto eleitoral, ou nas respectivas mesas de voto, no próprio dia das eleições.

Artigo 52.º

Assembleias de voto

1 — Funcionarão assembleias de voto em cada local que o conselho geral determine, bem como na sede e delegações do SITRA.

2 — Os sócios que exerçam a sua actividade numa empresa onde não funcione qualquer assembleia de voto exercerão o seu direito de voto na delegação mais próxima do Sindicato, sem prejuízo do disposto no parágrafo seguinte.

3 — Se o número de associados em determinada localidade ou localidades próximas o justificar e nelas não houver delegações do SITRA, pode o conselho geral instalar nessa localidade uma assembleia de voto.

4 — As assembleias de voto funcionarão entre as 8 e as 20 horas, podendo o conselho geral alterar esse horário.

Artigo 53.º

Constituição das mesas

1 — A mesa da assembleia eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto até cinco dias antes do acto eleitoral.

2 — Em cada mesa de voto haverá um delegado e respectivo suplente de cada lista candidata à eleição.

3 — Os delegados das listas terão de constar dos cadernos eleitorais.

4 — As listas deverão indicar os seus delegados no acto da entrega da candidatura.

5 — Não é lícita a impugnação da eleição com base em falta de qualquer delegado.

Artigo 54.º

Votação

1 — O voto é directo e secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

- a) O boletim esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;
- b) Do referido sobrescrito constem o número de sócio, o nome e a assinatura;
- c) Este sobrescrito seja introduzido noutra e endereçado ao presidente da mesa da assembleia eleitoral.

4 — Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados na mesa de voto da sede.

5 — Para que os votos por correspondência sejam válidos, é imperativo que a data do carimbo do correio seja anterior à do dia da eleição.

6 — A identificação dos eleitores será efectuada de preferência através do cartão de sócio do SITRA e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

Artigo 55.º

Apuramento

1 — Logo que a votação local tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados e a indicação de qualquer ocorrência que a mesa julgue digna de menção.

2 — As actas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respectivas mesas, serão entregues à mesa da assembleia eleitoral, para apuramento geral e final, do qual será lavrada acta.

Artigo 56.º

Recursos

1 — Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidade do acto eleitoral, devendo o mesmo ser apresentado à mesa da assembleia eleitoral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2 — A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo

a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede e ou delegações do SITRA.

3 — Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, nos termos gerais, para o tribunal competente.

PARTE VI

Disposições finais e transitórias

Artigo 57.º

Revisão de estatutos

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados por congresso expressamente convocado para o efeito.

2 — O ou os projectos de alteração de estatutos deverão ser afixados na sede e nas delegações do SITRA e publicados no jornal do SITRA com a antecedência mínima de 45 dias em relação à data da realização do congresso, que deliberará sobre as alterações propostas.

3 — Nenhuma revisão dos estatutos poderá alterar os princípios fundamentais pelos quais o SITRA se rege e, nomeadamente, os princípios da democracia sindical.

4 — As alterações aos estatutos terão de ser aprovadas por maioria de três quartos do número de delegados em exercício de funções.

Artigo 58.º

Fusão e dissolução

1 — A integração ou fusão do SITRA com outro ou outros sindicatos só poderá fazer-se por decisão do congresso, tomada com o voto favorável de três quartos dos delegados em exercício de funções.

2 — A extinção ou dissolução do SITRA só poderá ser decidida em congresso, desde que votada por três quartos dos delegados em exercício de funções.

3 — O congresso que deliberar a extinção ou dissolução do SITRA definirá também os precisos termos em que a extinção ou dissolução se processará, bem como a forma de liquidação e o destino do respectivo património, que em caso algum poderá ser distribuído pelos sócios.

Artigo 58.º

Destituição dos corpos gerentes

Em caso de destituição de qualquer órgão estatutário, será eleito pelo órgão que determinar a destituição um outro, que exercerá provisoriamente e até às novas eleições as funções que ao destituído estavam incumbidas.

Artigo 60.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor logo após a sua aprovação.

II — CORPOS GERENTES

Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins — SITRA, que passa a denominar-se Sind. dos Trabalhadores dos Transportes — SITRA.

Nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, foram eleitos em 17 de Abril de 2005 no VIII congresso para o secretariado do SITRA os seguintes elementos, para o quadriénio de 2005-2009:

Efectivos:

Secretário-geral — Domingos Barão Paulino, sócio n.º 9110, téc. tráf. e cond., bilhete de identidade n.º 1227452, de Lisboa.

Presidente — António de Magalhães Pacheco, sócio n.º 13 736, motorista, bilhete de identidade n.º 3260556, de Lisboa.

Vice-secretário-geral — Sérgio Alexandrino Monteiro do Monte, sócio n.º 14 075, téc. tráf. e cond., bilhete de identidade n.º 3462524, de Lisboa.

Joaquim Carreira Fernandes Bento, sócio n.º 8073, motorista, bilhete de identidade n.º 2532197, Leiria.
Antero Pereira Alves, sócio n.º 20 458, motorista, bilhete de identidade n.º 5662340, de Lisboa.

Maria Lucinda Ramusga Rego Lopes, sócia n.º 7753, esc. principal, bilhete de identidade n.º 5061587, de Lisboa.

José Alberto Fernandes Ornelas, sócio n.º 14 972, téc. tráf. e cond., bilhete de identidade n.º 8102091, de Lisboa.

João Henrique Pestana Vinagre, sócio n.º 8414, fiscal, bilhete de identidade n.º 4900715, de Lisboa.

Francisco Jorge Santos Oliveira, sócio n.º 15 798, téc. tráf. e cond., bilhete de identidade n.º 9048422, de Lisboa.

Francisco Manuel Vaz Peres, sócio n.º 16 141, op. linha, bilhete de identidade n.º 10601225, de Lisboa.

Rui Manuel Gomes dos Santos Caleiras, sócio n.º 15 964, motorista, bilhete de identidade n.º 9837584, de Lisboa.

Aníbal da Fonseca Correia, sócio n.º 11 510, motorista, bilhete de identidade n.º 3771621, Viseu.
 José do Nascimento Lázaro, sócio n.º 3242, motorista, bilhete de identidade n.º 4176662, de Lisboa.
 Ricardo Filipe Carvalho, sócio n.º 14 790, motorista, bilhete de identidade n.º 6027615, de Lisboa.
 António Maria Vintém, sócio n.º 6188, motorista, bilhete de identidade n.º 2614606, de Lisboa.
 António Gervásio Joaquim, sócio n.º 9667, motorista, bilhete de identidade n.º 1371313, de Lisboa.
 Luís Francisco Moreira Andrade, sócio n.º 14 025, c. movimento, bilhete de identidade n.º 7619786, de Lisboa.
 Joaquim Manuel Oliveira Vinagreiro, sócio n.º 21 152, motorista, bilhete de identidade n.º 11150521, de Lisboa.
 Arlindo Marques Martins, sócio n.º 8020, motorista, bilhete de identidade n.º 4601619, de Leiria.
 Dina Esmeralda Gomes do Monte, sócia n.º 16 599, téc.-adjunta, bilhete de identidade n.º 3991364, de Lisboa.
 António da Silva Alves Pereira, sócio n.º 14 084, motorista, bilhete de identidade n.º 4343785, de Lisboa.
 Francisco José dos Santos Fonseca, sócio n.º 20 687, motorista, bilhete de identidade n.º 9555441, de Lisboa.
 Silvino Esteves Correia, sócio n.º 17 079, motorista, bilhete de identidade n.º 7706388, de Lisboa.
 Pedro Nuno Almeida Machado, sócio n.º 21 435, motorista, bilhete de identidade n.º 10320833, de Lisboa.
 Albano da Silva Pinto, sócio n.º 9449, motorista, bilhete de identidade n.º 6634381, de Lisboa.
 Jorge Vítor Bertolo Gonçalves, sócio n.º 15 260, motorista, bilhete de identidade n.º 7408514, de Lisboa.
 Vítor Manuel Teixeira, sócio n.º 17 224, motorista, bilhete de identidade n.º 5028278, de Lisboa.
 João Lima Rodrigues Furtado, sócio n.º 3978, motorista, bilhete de identidade n.º 6060762, de Castelo Branco.
 Iolanda Vanessa Antas Neves, sócia n.º 21 798, ag. tráfico, bilhete de identidade n.º 1076597, de Lisboa.
 Manuel José Teixeira Pires, sócio n.º 17 127, motorista, bilhete de identidade n.º 7008106, de Lisboa.
 Domingos Francisco Moura, sócio n.º 10 129, motorista, bilhete de identidade n.º 572117, de Lisboa.
 Inocêncio Oliveira Poio, sócio n.º 15 964, motorista, bilhete de identidade n.º 5955834, de Lisboa.

Suplentes:

António da Silva Cardoso, sócio n.º 17 266, motorista, bilhete de identidade n.º 16069634, de Lisboa.
 Otilia Fátima Coelho da Silva, sócia n.º 21 376, guarda-freio, bilhete de identidade n.º 7771994, de Lisboa.
 Carlos Manuel da Silva Dias, sócio n.º 20 922, motorista, bilhete de identidade n.º 8427860, Setúbal.
 Porfírio António Mendes de Brito, sócio n.º 21 579, motorista, bilhete de identidade n.º 9487668, de Lisboa.
 Rui Manuel Conceição Antunes Freitas, sócio n.º 20 537, motorista, bilhete de identidade n.º 6985711, de Lisboa.
 Luís Manuel Geraldês Ramos, sócio n.º 22 029, cobrador, bilhete de identidade n.º 4236058, de Castelo Branco.

António Carlos Ferreira dos Santos, sócio n.º 20 485, motorista, bilhete de identidade n.º 8475386, do Porto.

José Maria Poeiras Ludovino, sócio n.º 25 078, motorista, bilhete de identidade n.º 4830284, de Portalegre.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 16 de Maio de 2005.

Sind. dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores — Eleição em 24 e 25 de Fevereiro de 2005 para o triénio de 2004-2008.

Direcção central:

Alcides Manuel Pacheco Rocha Teles, portador do bilhete de identidade n.º 8553626, do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador do ISS — Arquivo de Contribuintes.

Ana Joaquina Gomes Avoila, portadora do bilhete de identidade n.º 5237369, do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhadora do ISS — Lisboa e Vale do Tejo (edifício do Areeiro).

António Fernando Bento Pacheco, portador do bilhete de identidade n.º 4888522, do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador do Centro Hospitalar de Lisboa (Zona Central), Hospital de São José.

Apio Cláudio d'Almeida Pinto Santos, portador do bilhete de identidade n.º 1916604, do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador da Sub-Região de Saúde de Santarém.

Artur José Carreira Cunha Sequeira, portador do bilhete de identidade n.º 5338416, do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador do Gab. Inform. Avaliação do Sistema Educativo.

Cristina Rosa Pereira Oliveira G. Rocha Neto, portadora do bilhete de identidade n.º 1121860, do arquivo de identificação de Lisboa, aposentada do ISS-Serv. da Sub-Região de Setúbal (LVT).

Frederico Manuel Piloto Moia, portador do bilhete de identidade n.º 5263036, do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador da Escola Secundária Marquês de Pombal.

Idaulina Maria Silveira Jantareta, portadora do bilhete de identidade n.º 1334703, do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhadora da Escola Secundária do Entroncamento.

Irene Amador Carmo Santos Natal, portadora do bilhete de identidade n.º 6347960, do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhadora do Instituto Português do Sangue.

João Alberto Bicudo Decq Motta, portador do bilhete de identidade n.º 5411620, do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador da Adm. Portos Triângulo Ocidental, S. A. — APTO.

José Pedro Leitão Araújo Azevedo, portador do bilhete de identidade n.º 7303597, do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador do Instituto Nacional de Aviação Civil.

Júlio Carlos Parreira, portador do bilhete de identidade n.º 7355065, do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador do Hospital de Santa Maria.

Júlio Miguens Constâncio Velez, portador do bilhete de identidade n.º 6970367, do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador do ISS — Centro Residencial Condessa de Rilhas.

Luís Pedro Correia Pesca, portador do bilhete de identidade n.º 9857260, do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador da Administração Regional de Saúde de Lisboa — sede.

Manuel Marques Santos Nagel, portador do bilhete de identidade n.º 2361167, do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador do Centro de Saúde de Marvila.

Maria Adília Tavares Alves, portadora do bilhete de identidade n.º 1446696, do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhadora da Direcção-Geral do Ensino Superior.

Maria Conceição Sousa Alves, portadora do bilhete de identidade n.º 4578779, do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhadora do Gabinete de Gestão Financeira do Ministério da Educação.

Maria Evangelina Matos Pereira, portadora do bilhete de identidade n.º 4959959, do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador da DGCI — Direcção de Serviços de Justiça Tributária.

Maria Fátima Oliveira Vilela Silva, portadora do bilhete de identidade n.º 4722394, do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhadora do Hospital de Curry Cabral.

Maria Irene Correia Costa Santos Silva, portadora do bilhete de identidade n.º 6446416, do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhadora do IDICT — Delegação de Lisboa — Rel. Profissionais.

Maria Jacinta Matos Charneca, portadora do bilhete de identidade n.º 2323540, do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhadora do Hospital Distrital de Faro.

Mariana Rosa Aiveca Ferreira, portadora do bilhete de identidade n.º 4582554, do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhadora do ISS — Serv. da Sub-Região de Setúbal (LVT).

Nuno Miguel Batalha Gomes, portador do bilhete de identidade n.º 10598001, do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo.

Paulo José Vieira Cunha Taborda, portador do bilhete de identidade n.º 6612631, do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador do Hospital de Santa Marta, S. A.

Vítor Manuel Bexiga Ruivo, portador do bilhete de identidade n.º 373504, do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Algarve — Ambiente.

Vítor Manuel Ferreira Gonçalves, portador do bilhete de identidade n.º 2164681, do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador do Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

Suplentes:

Ana Cristina Cruz Tomaz S. E. Matos Hipólito, portadora do bilhete de identidade n.º 5212839, do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhadora da Administração Regional de Saúde de Castelo Branco — sede.

Joaquina Teresa Pereira Espinho Candeias, portadora do bilhete de identidade n.º 6286411, do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhadora do Jardim-de-Infância de Faro, Alentejo.

Jorge Manuel Pereira Ventura, portador do bilhete de identidade n.º 4237631, do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador do Hospital Doutor José Maria Grande.

Paula Anjos Pardal Bravo, portadora do bilhete de identidade n.º 8498660, do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhadora da Escola EB 1, 2, 3 de Charneca da Caparica.

Simão Martins Sanches, portador do bilhete de identidade n.º 507605, do arquivo de identificação de Lisboa, aposentado da Direcção-Geral de Serviços Prisionais — DSOIE.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 16 de Maio de 2005.

Sind. dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego e Conferentes Marítimos do Centro e do Sul de Portugal — Eleição em 29 de Abril de 2005 para o triénio 2005-2007.

Direcção

Presidente — Vítor Manuel Rebelo Dias, portador do bilhete de identidade n.º 5039871, de 15 de Fevereiro de 2001, emitido em Lisboa pelos SIC.

Vice-presidente — João Manuel Côdea Alves, portador do bilhete de identidade n.º 4590683, de 5 de Maio de 1998, emitido em Lisboa pelos SIC.

Tesoureiro — Luís António Campos Bom, portador do bilhete de identidade n.º 5337136, de 14 de Agosto de 2001, emitido em Lisboa pelos SIC.

1.º secretário — Arménio Rodrigues Serra, portador do bilhete de identidade n.º 4416916, de 7 de Setembro de 2001, emitido em Lisboa pelos SIC.

2.º secretário — João Manuel Alcácer, portador do bilhete de identidade n.º 5667285, de 24 de Junho de 2002, emitido em Lisboa pelos SIC.

Suplentes:

Mário João Lopes Fernandes, portador do bilhete de identidade n.º 7521649, de 21 de Junho de 2004, emitido em Lisboa pelos SIC.

José Carlos Loureiro Magalhães, portador do bilhete de identidade n.º 10778731, de 7 de Julho de 2000, emitido em Lisboa pelos SIC.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 12 de Maio de 2005.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

...

III — CORPOS GERENTES

AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte — Eleição em 27 de Maio de 2004 para o período de 2004-2007.

Direcção

Efectivos:

Presidente — Doce Pão — Pastelaria e Confeitaria, L.^{da}, com sede na Rua de Oslo, A-C, 121, Senhora da Hora, 4460-000 Matosinhos, contribuinte n.º 501445102, representada por Manuel Brito Enes Fernandes, residente na Rua de Berna, 216, 4460 Senhora da Hora, portador do bilhete de identidade n.º 1744195, emitido em 3 de Fevereiro de 1999 pelo arquivo de identificação do Porto, contribuinte n.º 107184488.

Secretário — Alves & C.^a, L.^{da}, com sede na Rua de Silva Brinco, 131, 4465 Matosinhos, contribuinte n.º 502967668, representada por Maria da Conceição Gomes Alves, residente na Rua do Comandante Que-lhas Lima, 375, 4465 São Mamede de Infesta, portadora do bilhete de identidade n.º 3147629, emitido em 18 de Novembro de 1999 pelo arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 119498740.

Tesoureiro — Padaria Alto da Serra — Ind. Panif., L.^{da}, com sede no Cimo da Serra, São Cosme, 4420 Gondomar, contribuinte n.º 502454415, representada por Horácio António Silva Castro, residente na Rua do Cimo da Serra, 315, São Cosme, 4420-084 Gondomar, portador do bilhete de identidade n.º 1932850, emitido em 7 de Setembro de 1995 pelo arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 166960497.

Vogais:

Soares Vieira & C.^a, L.^{da}, com sede na Rua da Bélgica, 860, Canidelo, 4400-045 Vila Nova de Gaia, contribuinte n.º 500252300, representada por António Duarte Fontes, residente na Rua de Pereira Guerner, 1777, Sermonde, 4415-119 Sermonde, portador do bilhete de identidade n.º 5813788, emitido em 11 de Novembro de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 131511092.

Pereira, Costa & Vieira, L.^{da}, com sede na Rua do Dr. Manuel Pais, 298, 4750 Barcelos, contribuinte n.º 501 354 271, representada por Abílio Lima Vieira, residente na Quinta da Cal, lote 62, São João Vila Boa, 4750 Barcelos, portador do bilhete de identidade n.º 3126449, emitido em 6 de Dezembro de 1999 pelo arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 148910610.

Substitutos:

1.º Albino Dias de Oliveira, L.^{da}, com sede na Avenida do Conde, 5898, 4465 Matosinhos, contribuinte n.º 500308144, representada por Albino Dias de Oliveira, residente na Rua de Gil Vicente, 189, Vermoim, 4470 Maia, portador do bilhete de identidade n.º 2842328, emitido em 8 de Setembro de 1997 pelo arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 127446370.

2.º Padaria e Confeitaria Central do Sardão, L.^{da}, com sede na Rua do Colégio do Sardão, 646, Oliveira do Douro, 4430-361 Vila Nova de Gaia,

contribuinte n.º 501394249, representada por José Carlos de Almeida Ferreira Bago, residente na Rua dos Arcos do Sardão, 154, Oliveira do Douro, 4430-272 Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 1956031, emitido em 4 de Março de 1997 pelo arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 132284260.

3.º Padarias Reunidas da Póvoa do Lanhoso, L.^{da}, com sede no lugar de Ponte Pereiros, apartado 30, 4830 Póvoa de Lanhoso, contribuinte n.º 500398216, representada por Luís Jorge Amaro da Costa, residente no lugar da Igreja, 4830-342 Lanhoso, portador do bilhete de identidade n.º 6974954, emitido em 13 de Maio de 2004 pelo arquivo de identificação de Braga, contribuinte n.º 177166754.

4.º Sousa Ferreira, L.^{da}, com sede na Venda Nova, Salvador, 4870 Ribeira de Pena, contribuinte n.º 501110925, representada por Ernesto Augusto Costa, residente na Venda Nova, Salvador, 4870 Ribeira de Pena, portador do bilhete de identidade n.º 3681354, emitido em 20 de Setembro de 2002 pelo arquivo de identificação de Vila Real, contribuinte n.º 113755929.

5.º PANILIMA — Padaria e Pastelaria, L.^{da}, com sede em Genco, Refoios, 4990 Ponte de Lima, contribuinte n.º 505885182, representada por José Carlos Lima de Matos, residente em Sabadão, Arcozelo, 4990 Ponte de Lima, portador do bilhete de identidade n.º 7378552, emitido

em 21 de Outubro de 1998 pelo arquivo de identificação de Viana do Castelo, contribuinte n.º 139637281.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 12 de Maio de 2005.

Assoc. de Industriais de Madeiras do Centro — Eleição em 12 de Março de 2005 para o biénio 2005-2007.

Direcção

Presidente — VALCO — Madeiras e Derivados, S. A., representada por Rui Henriques de Oliveira, bilhete de identidade n.º 4233071.

Vice-presidente — SOPROMAD, L.^{da}, representada pelo Engenheiro José Manuel Pereira de Sousa Gaspar, bilhete de identidade n.º 0531706.

Tesoureiro — J. Primitivo — Madeiras, S. A., representada por Jorge Manuel de Jesus Primitivo, bilhete de identidade n.º 7035622.

Secretário — MADEIFÁTIMA — Madeiras, L.^{da}, representada por António Gonçalves de Oliveira, bilhete de identidade n.º 5240602.

Vogal — Carpintaria das Chãs, L.^{da}, representada por Luís Cordeiro Lourenço, bilhete de identidade n.º 4464935.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores de A. A. Silva Imóveis, Comércio e Indústria, S. A. — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia extraordinária de 5 de Abril de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005.

Artigo 1.º

O colectivo de trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa que prestam a sua acti-

vidade por força de um contrato de trabalho celebrado com a firma A. A. Silva — I. C. I., S. A.

Artigo 46.º

1 — As deliberações da CT são tomadas em reunião pela maioria simples de votos dos seus membros.

2 — Em caso de empate de deliberações, estas serão submetidas à apreciação do plenário de trabalhadores, que decidirá.

3 — A CT vincula-se aos seus actos e deliberações pela assinatura de dois dos seus membros.

Artigo 65.º

A CT exerce a sua actividade sem recurso a qualquer financiamento.

Registados em 16 de Maio de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 45/2005, a fl. 86 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Câmara Municipal de Cascais — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral de 22 de Janeiro de 2005.

CAPÍTULO I

Organização, competências e direitos da Comissão de Trabalhadores

Artigo 1.º

Denominação

A Comissão de Trabalhadores da Câmara Municipal de Cascais é o órgão democraticamente eleito pelos funcionários e agentes desta autarquia local, independentemente da sua categoria profissional, para exercer as atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da Republica Portuguesa e na lei.

Artigo 2.º

Composição

1 — A Comissão de Trabalhadores é composta por 11 elementos efectivos, não podendo funcionar e validamente deliberar sem a presença de pelo menos 6 dos seus elementos.

2 — O número de suplentes será de três.

3 — As vagas que venham a ocorrer serão preenchidas pelo membro imediato pertencente à lista onde ocorre a vaga.

4 — A Comissão de Trabalhadores designará, de entre os seus membros, um coordenador geral, que presidirá às reuniões da Comissão, competindo-lhe ainda:

- a) Coordenar a actividade da Comissão de Trabalhadores;
- b) Convocar as reuniões;
- c) Fazer uso do voto de qualidade em caso de empate nas deliberações;
- d) Dar execução às deliberações da Comissão;
- e) Assegurar as relações da Comissão com a autarquia;
- f) Representar a Comissão de Trabalhadores em juízo e fora dele.

Artigo 3.º

Mandato

Ao abrigo da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, o mandato da Comissão de Trabalhadores não pode exceder quatro anos, sendo permitida a sua reeleição para mandatos sucessivos.

Artigo 4.º

Entrada em exercício

A Comissão de Trabalhadores entra em exercício até ao 5.º dia imediato à afixação da acta de apuramento da respectiva eleição.

Artigo 5.º

Destituição da Comissão de Trabalhadores

1 — A Comissão de Trabalhadores é destituível a todo o tempo por votação realizada nos termos e com os requisitos estabelecidos para a sua eleição ao abrigo do artigo 328.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2 — Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncia, destituição ou perda de mandato, o número de elementos ficar reduzido a menos de 50%, cessará o mandato da Comissão de Trabalhadores sempre que tais elementos não possam ser substituídos pelos suplentes.

Artigo 6.º

Direitos da Comissão de Trabalhadores

A Comissão de Trabalhadores tem por objectivo exercer todos os direitos constitucionalmente consagrados, bem como os que, designadamente, a Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, lhe confere, que são:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na autarquia;
- c) Participar nos processos de reestruturação dos órgãos e serviços municipais, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração de legislação do trabalho que contemple o respectivo sector e na elaboração do plano;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da autarquia;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para órgãos sociais das entidades públicas empresariais municipais.

Artigo 7.º

Competências

Compete à Comissão de Trabalhadores, nomeadamente:

- a) Exercer os direitos que a Constituição da República Portuguesa e a lei prevêem;
- b) Cumprir os estatutos;
- c) Exigir da autarquia local o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

- d) Cooperar, com base no reconhecimento da interdependência recíproca, com a organização sindical dos funcionários e agentes na prossecução dos objectivos comuns;
- e) Suportar os custos de impressão dos boletins de voto;
- f) Cooperar com a comissão eleitoral em todo o processo eleitoral;
- g) Marcar o calendário de todo o processo eleitoral;
- h) Receber as listas candidatas;
- i) Elaborar, juntamente com a comissão eleitoral, o comunicado dos resultados finais;
- j) Convocar as reuniões gerais de trabalhadores.

Artigo 8.º

Protecção legal

1 — Os membros da Comissão de Trabalhadores gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

2 — Para o exercício da sua actividade, os elementos da Comissão de Trabalhadores disporão do crédito de horas que o artigo 467.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, lhes confere.

CAPÍTULO II

Das subcomissões de trabalhadores

Artigo 9.º

Denominação

A subcomissão de trabalhadores é o órgão democraticamente eleito pelos funcionários e agentes desta autarquia local, independentemente da sua categoria profissional.

Artigo 10.º

Número de subcomissões

1 — Haverá tantas subcomissões quantas as que se propuserem a eleições, nos termos do artigo 340.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, ocorrendo a sua eleição em simultâneo com a da Comissão de Trabalhadores.

2 — A composição e a constituição das subcomissões de trabalhadores devem observar o disposto no artigo 465.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Artigo 11.º

Competências

Compete às subcomissões de trabalhadores:

- a) Exercer as competências que lhe sejam delegadas pela Comissão de Trabalhadores;
- b) Informar a Comissão de Trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal actividade desta;
- c) Executar as deliberações da Comissão de Trabalhadores e da assembleia geral de trabalhadores;
- d) Convocar as reuniões do seu âmbito;
- e) Exercer os demais poderes previstos na lei e nestes estatutos.

Artigo 12.º

Duração do mandato

A duração do mandato das subcomissões é coincidente com a do mandato da Comissão de Trabalhadores, sendo simultâneos o início e o termo do exercício de funções.

Artigo 13.º

Normas aplicáveis

Para efeitos de funcionamento das subcomissões, observa-se o disposto nos presentes estatutos a propósito da Comissão de Trabalhadores, com as necessárias adaptações.

CAPÍTULO III

Sistema eleitoral

Artigo 14.º

Sistema eleitoral

1 — A Comissão de Trabalhadores e subcomissões serão eleitas de entre as listas apresentadas, pelos funcionários e agentes de Câmara Municipal de Cascais, por voto directo e secreto e segundo os princípios da representação proporcional.

2 — Só podem concorrer as listas que se encontrem subscritas, no mínimo, por 100 funcionários e agentes, não podendo nenhum destes subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — As listas serão integradas por membros efectivos e suplentes.

4 — Os candidatos são identificados do seguinte modo:

- a) Nome completo;
- b) Categoria e classe profissional;
- c) Número de funcionário ou agente;
- d) Serviço e local onde exerce funções.

5 — Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades, as listas e a respectiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor, dispondo este do prazo de quarenta e oito horas para o respectivo suprimento.

6 — Findo o prazo estabelecido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá nas vinte e quatro horas subsequentes a aceitação ou a rejeição definitiva das candidaturas.

7 — Aplica-se o disposto no n.º 4 aos subscritores das listas.

Artigo 15.º

Condições de elegibilidade

Pode ser eleito qualquer funcionário ou agente da Câmara Municipal de Cascais, sem restrições de qualquer natureza.

Artigo 16.º

Capacidade eleitoral

Podem votar todos os funcionários e agentes da Câmara Municipal de Cascais, ficando excluídos todos aqueles que não reúnam esta característica.

Artigo 17.º

Divulgação das candidaturas

1 — A Comissão de Trabalhadores promoverá uma ampla divulgação de todas as listas submetidas a sufrágio.

2 — As listas são tornadas públicas até ao 15.º dia anterior à data do acto eleitoral.

Artigo 18.º

Cadernos eleitorais

1 — Os cadernos eleitorais serão fornecidos pela Divisão de Recursos Humanos, a pedido da Comissão de Trabalhadores, e deles deve constar a identificação de todos os funcionários e agentes com capacidade eleitoral.

2 — O pedido referido no número anterior deve ser feito com pelo menos quarenta e cinco dias de antecedência e ser satisfeito no prazo de 10 dias pela Divisão de Recursos Humanos.

Artigo 19.º

Acto eleitoral

1 — As eleições para a Comissão e subcomissões de Trabalhadores realizam-se no prazo máximo de 90 dias a contar da data em que a anterior comissão terminou o respectivo mandato.

2 — A convocatória do acto eleitoral é feita com a antecedência mínima de 30 dias sobre a data das eleições, dela devendo constar:

- a) O dia;
- b) Local ou locais de votação;
- c) Horário de votação.

3 — Será remetida à Câmara Municipal, através do presidente da Câmara, uma cópia da convocatória.

4 — Não é permitido o voto por procuração.

5 — É permitido o voto por correspondência aos funcionários e agentes ausentes do serviço na altura da votação.

Artigo 20.º

Voto por correspondência

1 — O boletim de voto será dobrado em quatro partes, com a parte impressa voltada para dentro, e encerrado num sobrescrito individual, fechado, devendo este conter as seguintes indicações:

- a) Nome e assinatura do votante;
- b) Número de funcionário ou agente;
- c) Serviço e local onde exerce funções.

2 — O sobrescrito referido no número anterior será encerrado num outro, dirigido à comissão eleitoral, Câmara Municipal de Cascais, Largo de 5 de Outubro, 1, 2750-504 Cascais.

3 — No dia da votação, a comissão eleitoral, depois de ter procedido à abertura do envelope exterior, registará no registo de presenças o nome do funcionário ou agente, com a menção «Voto por correspondência».

4 — Seguidamente, entregará o envelope ao presidente da comissão eleitoral, que, abrindo-o, fará de seguida a introdução do boletim na urna, mantendo o segredo do voto assim expresso.

Artigo 21.º

Horário da votação

1 — A votação iniciar-se-á trinta minutos antes e terminará sessenta minutos depois do período normal de trabalho, decorrendo ininterruptamente.

2 — Os funcionários e agentes poderão votar durante o seu período normal de trabalho, para o que cada um disporá do tempo para tanto indispensável.

Artigo 22.º

Constituição das mesas de voto

1 — As mesas de voto serão formadas por um presidente e dois vogais designados pela comissão eleitoral, os quais dirigirão a respectiva votação.

2 — Cada lista concorrente poderá indicar às comissões eleitorais, com pelo menos quatro dias de antecedência em relação ao acto eleitoral, o nome de um delegado para cada mesa de voto.

3 — Os delegados referidos no número anterior serão credenciados pela comissão eleitoral e terão assento na mesa.

Artigo 23.º

Mesas de voto

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto da votação.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que a mesma não está viciada, fechando-a de seguida.

3 — No acto da votação, o presidente da mesa entregará a cada eleitor um boletim de voto.

4 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim em quatro, com a parte impressa voltada para dentro, e de seguida entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio, com termo de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pela respectiva mesa, o qual constituirá parte integrante da respectiva acta.

6 — Os elementos da mesa votam em primeiro lugar.

Artigo 24.º

Número máximo de votantes por mesa

A cada mesa de voto não podem corresponder mais de 500 eleitores.

Artigo 25.º

Boletim de voto

1 — O boletim de voto será impresso em papel liso, rectangular, não transparente, sem marca ou sinal exterior, e incluirá a letra identificativa da lista, à frente da qual se inscreverá um quadrado para identificação do voto.

2 — Os boletins de voto serão colocados à disposição dos eleitores nas respectivas mesas.

Artigo 26.º

Apuramento dos votos

1 — Considera-se o voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto no qual tenha sido:

- a) Assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) Assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido do acto eleitoral ou não tenha sido admitida;
- c) Feito qualquer corte, desenho ou rasura, ou tenham sido feitos escritos.

3 — Considera-se ainda voto nulo o voto por correspondência que viole o disposto no artigo 20.º

4 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limite do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do eleitor.

5 — Os resultados deverão ser afixados junto à respectiva mesa.

6 — Toda a documentação respeitante à votação, incluindo os boletins de voto que entraram na mesa e os que não foram utilizados, deverá ser encerrada num sobrescrito e entregue à comissão eleitoral.

Artigo 27.º

Acta

1 — Em cada mesa de voto será lavrada uma acta dos resultados obtidos e de tudo o que se tiver passado no acto eleitoral, a qual, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa de voto, será igualmente assinada e rubricada.

2 — As actas serão entregues à comissão eleitoral conjuntamente com o sobrescrito referido no n.º 6 do artigo anterior nas vinte e quatro horas seguintes ao acto eleitoral.

3 — Uma cópia da acta será afixada junto do respectivo local de votação.

Artigo 28.º

Apuramento global

1 — O apuramento global é feito pela comissão eleitoral e decorrerá no prazo máximo de setenta e duas horas subsequentes ao acto eleitoral, com base nas actas recebidas.

2 — Do apuramento global será exarada a respectivo acta.

Artigo 29.º

Impugnação e reclamação

1 — Os pedidos de impugnação e as reclamações do acto eleitoral serão entregues à mesa no decorrer do acto de votação, ou à comissão eleitoral até às quarenta e oito horas subsequentes ao acto eleitoral, e devem ser fundamentados.

2 — Se, por força das impugnações, o acto eleitoral for anulado, poderá este ser repetido no prazo máximo de 30 dias após a data do acto anulado, com as mesmas listas.

Artigo 30.º

Publicidade do resultado das eleições

A publicidade do resultado das eleições será feita de acordo com o disposto no artigo 338.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

CAPÍTULO IV

Composição e competências da comissão eleitoral

Artigo 31.º

Comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral será composta por:

- a) Dois membros da comissão de trabalhadores cessante;
- b) Um representante de cada lista candidata, indicado no acto de apresentação da respectiva candidatura.

2 — Em caso de paridade, será nomeado mais um elemento de comum acordo com as listas candidatas.

3 — O presidente da comissão eleitoral será indicado pela comissão de trabalhadores cessante.

4 — Nas deliberações, cada membro disporá de um voto.

5 — Na primeira reunião, a comissão eleitoral deliberará sobre o modo de funcionamento interno, o qual não pode contrariar o disposto neste artigo.

Artigo 32.º

Competências da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

- a) Dirigir todo o processo eleitoral;
- b) Deliberar sobre a regularidade das candidaturas;

- c) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais e afixar a acta das eleições, bem como enviar toda a documentação às entidades competentes, nos termos legais;
- d) Apreciar e julgar as impugnações e reclamações;
- e) Tomar todas as iniciativas no sentido de garantir a genuinidade dos resultados eleitorais;
- f) Mandar imprimir os boletins de voto e distribuí-los pelas mesas de voto;
- g) Credenciar os delegados das listas candidatas;
- h) Funcionar como mesa de voto para os votos por correspondência;
- i) Dar posse à Comissão de Trabalhadores e subcomissões eleitas;
- j) Resolver os casos omissos nos presentes estatutos.

CAPÍTULO V

Renúncia e perda de mandato

Artigo 33.º

Renúncia ao mandato

1 — A todo o tempo qualquer membro da Comissão de Trabalhadores ou de subcomissão poderá renunciar ao mandato.

2 — A substituição faz-se nos termos do n.º 3 do artigo 2.º

Artigo 34.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da Comissão de Trabalhadores e de subcomissão que faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou a três interpoladas.

2 — A substituição faz-se nos termos do n.º 3 do artigo 2.º

Artigo 35.º

Substituições

Esgotada a possibilidade de substituição e desde que não esteja em funções a maioria dos membros da Comissão de Trabalhadores ou de subcomissão, aplica-se o disposto no n.º 2 do artigo 5.º

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 36.º

Funcionamento da Comissão de Trabalhadores

1 — A Comissão de Trabalhadores só poderá funcionar nas instalações da Câmara Municipal de Cascais.

2 — As reuniões ordinárias da Comissão de Trabalhadores ocorrerão quinzenalmente e as extraordinárias sempre que o coordenador-geral as convocar, com quarenta e oito horas de antecedência, ou por dois terços dos membros efectivos.

3 — As deliberações serão tomadas por maioria absoluta dos membros em efectividade de funções.

4 — Os documentos e comunicados emitidos pela Comissão de Trabalhadores serão assinados pelo coordenador geral e mais três membros efectivos.

Artigo 37.º

Reuniões gerais de trabalhadores

1 — As reuniões gerais de trabalhadores realizadas dentro ou fora do período normal de trabalho são convocadas pela Comissão de Trabalhadores, por sua iniciativa ou a requerimento de, pelo menos, 100 funcionários ou agentes.

2 — A convocatória conterá sempre o dia, hora, local e ordem de trabalhos, sendo feita com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

3 — Quando a iniciativa da reunião não parta da Comissão de Trabalhadores, esta convocá-la-á para um dos 10 dias seguintes à recepção do respectivo requerimento.

4 — Só serão válidas as deliberações quando as reuniões tenham a presença da maioria absoluta dos funcionários e agentes a exercer funções na Câmara Municipal de Cascais.

5 — As reuniões serão dirigidas pela Comissão de Trabalhadores.

Artigo 38.º

Relatório de actividade

1 — Entre 1 e 15 de Janeiro de cada ano, a Comissão de Trabalhadores elaborará um relatório de actividades relativo ao ano anterior, distribuindo exemplares pelos trabalhadores, bem como um plano de actividades para o ano em curso.

2 — A requerimento de, pelo menos, 100 funcionários ou agentes, o relatório poderá ser apreciado em reunião geral de trabalhadores.

3 — As reuniões serão dirigidas pela Comissão de Trabalhadores.

Artigo 39.º

Revisão dos estatutos

1 — A iniciativa da revisão dos estatutos pertence à Comissão de Trabalhadores ou a requerimento de, pelo menos, 100 funcionários ou agentes.

2 — O projecto ou projectos de alteração dos estatutos serão distribuídos a todos os trabalhadores pela Comissão de Trabalhadores com a antecedência mínima de 30 dias sobre a data da sua votação.

3 — Os presentes estatutos não podem ser revistos antes de decorrido um ano sobre a data da sua aprovação.

Artigo 40.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato ao da afixação da acta de apuramento global da votação que sobre eles recair.

Registados em 16 de Maio de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 44/2005, a fl. 86 do livro n.º 1.

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da Browning Viana Fábrica de Armas e Artigos de Desporto S. A. — Eleição.

Efectivos:

Luís António Correia Liquito, 46 anos, metalúrgico montador P/S de 1.^a, bilhete de identidade n.º 7074604.
Manuel Martinho Pires da Cunha, metalúrgico — montador-ajustador de máquinas de 1.^a, 39 anos, bilhete de identidade n.º 8650809.
Maria Matilde Cunha Neiva, metalúrgica — polidora manual de 1.^a, 47 anos, bilhete de identidade n.º 6925369.
Manuel Jorge Oliveira Brandão, metalúrgico — polidor qualificado, 50 anos, bilhete de identidade n.º 5895000.
Paulo Manuel Matos Boaventura, metalúrgico — rebarbador-limpador de 1.^a, 38 anos, bilhete de identidade n.º 9057434.

Suplentes:

Maria Goreti Simões Azevedo, metalúrgica — fresadora P/S de 1.^a, 47 anos, bilhete de identidade n.º 7435159.
Carlos Eusébio Viana Machado, metalúrgico — montador P/S de 2.^a, 30 anos, bilhete de identidade n.º 10775323.
Rui Manuel Fernandes Torres, metalúrgico — rebarbador-limpador de 1.^a, 39 anos, bilhete de identidade n.º 8249222.

Registados em 16 de Maio de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 46/2005, a fl. 86 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Câmara Municipal de Cascais — Eleição em 20 de Janeiro de 2005 para o período de quatro anos.

Membros efectivos:

José Fernando de Jesus Miranda, bilhete de identidade n.º 4237852(4), do arquivo de Lisboa, emitido em 20 de Março de 1995 e válido até 20 de Março de 2005.

António José Ferreira Pereira, bilhete de identidade n.º 4383049(8), do arquivo de Lisboa, emitido em 21 de Setembro de 2000 e válido até 21 de Dezembro de 2010.

Manuel Lima Ramos, bilhete de identidade n.º 13331512(6), do arquivo de Lisboa, emitido em 17 de Fevereiro de 2004 e válido até 17 de Março de 2013.

Fernando Manuel Nunes dos Anjos, bilhete de identidade n.º 4881979(4), do arquivo de Lisboa, emitido em 5 de Janeiro de 1995 e válido até 5 de Dezembro de 2005.

Maria Rosa Bento Alves Pagarim, bilhete de identidade n.º 6499253(5), do arquivo de Lisboa, emitido em 18 de Abril de 1997 e válido até 18 de Abril de 2007.

Olga Maria Bettencourt da Silva, bilhete de identidade n.º 200943(9), do arquivo de Lisboa, emitido em 29 de Setembro de 2003, vitalício.

Maria Gabriela Vilar Martins, bilhete de identidade n.º 370070(4), do arquivo de Lisboa, emitido em 27 de Novembro de 1995 e válido até 27 de Janeiro de 2006.

Fernando Ribeiro Romana, bilhete de identidade n.º 5050574(2), do arquivo de Lisboa, emitido em 22 de Setembro de 2000 e válido até 22 de Maio de 2011.

Miguel Silva Jorge, bilhete de identidade n.º 6960492(4), do arquivo de Lisboa, emitido em 22 de Junho de 2002 e válido até 26 de Março de 2012.

Manuel Rosa Palma, bilhete de identidade n.º 5643374(4), do arquivo de Lisboa, emitido em 15 de Abril de 1998 e válido até 15 de Maio de 2008.

Mário Carlos Fidalgo Duque, bilhete de identidade n.º 5426359(0), do arquivo de Lisboa, emitido em 21 de Dezembro de 1999 e válido até 21 de Dezembro de 2009.

Membros suplentes:

António Miguel Vicente Reis, bilhete de identidade n.º 7501708(3), do arquivo de Lisboa, emitido em 9 de Junho de 1999 e válido até 9 de Novembro de 2009.

Manuel Guilherme Rodrigues Lourenço, bilhete de identidade n.º 7225704(0), do arquivo de Lisboa, emitido em 1 de Maio de 2004 e válido até 1 de Maio de 2014.

António Filipe de Jesus Jerónimo, bilhete de identidade n.º 5611776(0), do arquivo de Lisboa, emitido em 8 de Maio de 1998 e válido até 8 de Setembro de 2008.

Registados em 5 de Maio de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 43/2005, a fl. 5 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores de Jayme da Costa, S. A. — Eleição em 29 de Março de 2005 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

Manuel Maria da Costa Gonçalves, bilhete de identidade n.º 2748307, emitido em 17 de Dezembro de 2002 pelo arquivo do Porto.

José da Silva Miguel, bilhete de identidade n.º 3786060, emitido em 14 de Março de 2005 pelo arquivo do Porto.

Leonel Coelho Lopes Parente, bilhete de identidade n.º 7646429, emitido em 23 de Dezembro de 2003 pelo arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Alfredo Manuel Pereira da Silva, bilhete de identidade n.º 3593424, emitido em 1 de Setembro de 2000 pelo arquivo de Lisboa

Anabela da Silva Cardoso, bilhete de identidade n.º 9074393, emitido em 15 de Setembro de 2004 pelo arquivo de Lisboa.

Manuel Joaquim da Silva Almeida, bilhete de identidade n.º 12500715, emitido em 15 de Outubro de 2002 pelo arquivo de Lisboa.

Registados em 12 de Maio de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 42/2005, a fl. 86 do livro n.º 1.

Subcomissão de Trabalhadores da SPdH — Serviços Portugueses de Handling, S. A. — Unidade de Handling de Faro — Eleição em 15 de Dezembro de 2004 para o biénio de 2004-2006.

Maria João Duarte Santos Ribeiro, SPdH n.º 18475/4, Unidade de Handling/Acolhimento-Check-In, técnica de tráfego, bilhete de identidade n.º 7384166, do arquivo de identificação de Faro.

Pedro Leandro Solorino do Nascimento, SNH n.º 22435/2, Unidade de Handling/Placa, operador de rampa e terminais, bilhete de identidade n.º 9646745, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Joaquim Ministro Sebastião, SPdH n.º 10199/8, Unidade de Handling/Placa-Push back, operador de rampa e terminais, bilhete de identidade n.º 164467, do arquivo de identificação de Faro.

Manuel Osvaldo Saraiva Batista, SPdH n.º 22246/8, Unidade de Handling/Placa, operador de rampa e terminais, bilhete de identidade n.º 10391420, do arquivo de identificação de Faro.

Duarte Pacheco da Conceição Baltazar, SPdH n.º 20260/6, Unidade de Handling/Área Administrativa, administrativo especial, bilhete de identidade n.º 7814772, do arquivo de identificação de Faro.

Registados em 12 de Maio de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Subcomissão de Trabalhadores da SPdH — Serviços Portugueses de Handling, S. A. — Unidade de Handling do Funchal — Eleição em 15 de Dezembro de 2004 para o biénio de 2004-2006.

Paulo Jorge de Freitas Mota, SPdH n.º 24197/6, Unidade de Handling/Load-Control, técnico de tráfego, bilhete de identidade n.º 10236199, do arquivo de identificação de Funchal.

Luís Miguel Teixeira Coelho, SPdH n.º 22116/8, Unidade de Handling/Placa, operador de rampa e terminais, bilhete de identidade n.º 10586489, do arquivo de identificação do Funchal.

Valter Nuno Cabral Rodrigues, SPdH n.º 25247/8, Unidade de Handling/Check-in-Acolhimento, técnico de tráfego, bilhete de identidade n.º 11531241, do arquivo de identificação de Lisboa.

Bruno Egidio Coelho Gomes, SPdH n.º 23184/5, Unidade de Handling/Placa, operador de rampa e terminais, bilhete de identidade n.º 10735927, do arquivo de identificação do Funchal.

Ricardo Jorge Marques Ferreira, SPdH n.º 25405/2, Unidade de Handling/Placa, operador de rampa e terminais, bilhete de identidade n.º 11466761, do arquivo de identificação do Funchal.

Registados em 12 de Maio de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Subcomissão de Trabalhadores da SPdH — Serviços Portugueses de Handling, S. A. — Unidade de Handling do Porto — Eleição em 15 de Dezembro de 2004 para o biénio de 2004-2006

Vasco Paulo Abreu Coelho, SPdH n.º 19877/0, Unidade de Handling/Triagem, operador de rampa e terminais, bilhete de identidade n.º 8446474, do arquivo de identificação de Lisboa.

Alexandra Eduardo dos Santos Alcobia, SPdH n.º 17245/2, Unidade de Handling/Placa, técnica de tráfego, bilhete de identidade n.º 7073152, do arquivo de identificação de Braga.

Diana Maria Martins de Oliveira Moreira, SPdH n.º 16418/6, Unidade de Handling/Carga, técnica de tráfego, bilhete de identidade n.º 7670997, do arquivo de identificação do Porto.

Luís Renato Fernanda A. Monteiro, SPdH n.º 22992/2, Unidade de Handling/Carga, técnico de tráfego, bilhete de identidade n.º 10032880, do arquivo de identificação do Porto.

Anabela Pereira Rebelo Santos, SPdH n.º 26827/6, Unidade de Handling/Lost & Found, técnica de tráfego, bilhete de identidade n.º 10741459, do arquivo de identificação do Porto.

Registados em 12 de Maio de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

...

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

PLANITOI — Importação e Exportação, S. A. — Eleição em 2 de Março de 2005 de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2005.

Presidente — Manuel Arnaldo Soares Maia.

Registados em 16 de Maio de 2005, nos termos do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 8/2005, a fl. 2 do livro n.º 1.