

Boletim do Trabalho e Emprego

26

1.^a SÉRIE

Edição: Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT) – Ministério do Trabalho e Segurança Social

Preço 276\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 53	N.º 26	P. 1511-1694	15 - JULHO - 1986
-----------------	--------	---------	--------	--------------	-------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

	Pág.
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Editores e Livreiros e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	1513
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	1513
— PE da alteração salarial ao CCT entre a União das Assoc. Comerciais do Dist. do Porto e outras e o Sind. do Norte dos Trabalhadores em Carnes	1514
— PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outro	1515
— PE das alterações ao CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outro	1515
— PE das alterações ao CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	1516
— PE da alteração salarial ao CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas e outros	1517
— PE da alteração salarial ao CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra	1518
— PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. de Comerciantes do Dist. de Viseu e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Viseu	1518
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Agricultores ao sul do Tejo e o Sind. dos Empregados Técnicos e Assalariados Agrícolas	1519
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte e outras e o Sind. dos Engenheiros do Norte e outro	1519
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. da Imprensa não Diária e outro e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra	1520
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro	1520
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços	1520

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras	1521
— CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras	1522

	Pág.
— CCT entre a Assoc. dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte e outros e o Sind. dos Engenheiros do Norte e outro — Alteração salarial	1524
— CCT entre a Assoc. de Agricultores ao sul do Tejo e o Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas — Alteração salarial e outras	1524
— CCT entre a Assoc. da Imprensa não Diária e outro e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra — Alteração salarial e outras	1526
— AE entre a EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais e o SETAA — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas	1527
— AE entre a EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços	1570
— AE entre a EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	1613
— AE entre a EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais e a FENSIQ — Feder. Nacional dos Sind. de Quadros	1657
— AE entre a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L., e o Sind. dos Engenheiros da Região Sul — Alteração salarial e outras	1686
— AE entre a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L., e o Sind. dos Economistas e outros — Alteração salarial e outras	1687
— AE entre a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L., e a FENSIQ — Feder. Nacional dos Sind. de Quadros — Alteração salarial e outras	1687
— AE entre a Fosforeira Portuguesa, S. A. R. L., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra — Alteração salarial e outras	1688
— AE entre a Fosforeira Portuguesa, S. A. R. L., e o Sind. da Ind. de Fósforos de Portugal e outros — Alteração salarial e outras	1689
— AE entre a Fosforeira Portuguesa, S. A. R. L., e o SIFOMATE — Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra — Alteração salarial e outras	1691
— Acordo de adesão entre a Empresa Pública Telefones de Lisboa e Porto e a Feder. Nacional dos Sind. das Comunicações e Telecomunicações e outros ao AE entre aquela Empresa e o Sind. dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Dist. de Lisboa e outros	1691
— AE entre a ENATUR — Empresa Nacional de Turismo e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal — Constituição da comissão paritária	1692
— CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Integração em níveis de qualificação	1693

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

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Editores e Livreiros e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 1986, foram publicadas alterações ao CCT entre a Associação Portuguesa dos Editores e Livreiros e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Considerando que ficam apenas abrangidas pelas alterações referidas as empresas inscritas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência de empresas do sector de actividade regulado não filiadas na associação patronal signatária que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas, bem como de trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante;

Considerando o interesse em consagrar-se a uniformização legalmente possível das condições de trabalho no sector económico abrangido pela convenção;

Tendo sido dado cumprimento ao disposto pelo Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso para portaria de extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 1986, ao qual não foi deduzida oposição;

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários

de Estado do Comércio Interno e do Emprego e Formação Profissional, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações ao CCT entre a Associação Portuguesa dos Editores e Livreiros e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 1986, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que não estando inscritas na associação patronal outorgante exerçam, no território do continente, a actividade económica abrangida pela convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como aos trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1986, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de quatro.

Ministérios da Indústria e Comércio e do Trabalho e Segurança Social, 26 de Junho de 1986. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Jorge Manuel Águas da Ponte Silva Marques*. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 1986, foi publicado um CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Comerciantes e Veículos de Duas Rodas e a Federação Portuguesa

dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — alteração salarial e outras.

Considerando que a referida convenção apenas se aplica às relações de trabalho estabelecidas entre enti-

dades patronais e trabalhadores representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de entidades patronais e de trabalhadores dos sectores económico e profissional abrangidos não filiados nas associações signatárias;

Considerando a necessidade de promover a uniformização das condições de trabalho no sector de actividade em causa;

Considerando, ainda, o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso para PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1986, sem que tenha sido deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Comércio Interno e do Emprego e Formação Profissional, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes das alterações ao CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, o Sindicato dos Trabalhadores Técni-

cos de Vendas e o Sindicato dos Telefonistas e Oficinas Correlativas do Distrito de Lisboa, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1986, são tornadas extensivas, no território do continente, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam exclusivamente o comércio de veículos de duas rodas e respectivos acessórios e tenham ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas, bem como a estes profissionais e aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal signatária e não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto da presente extensão as disposições convencionais que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1986, podendo os encargos decorrentes da retroactividade fixada ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de cinco.

Ministérios da Indústria e Comércio e do Trabalho e Segurança Social, 26 de Junho de 1986. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Jorge Manuel Águas da Ponte Silva Marques*. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

PE da alteração salarial ao CCT entre a União das Assoc. Comerciais do Dist. do Porto e outras e o Sind. do Norte dos Trabalhadores em Carnes

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1986, foi publicado o CCT celebrado entre a União das Associações Comerciais do Distrito do Porto e outras e o Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes.

Considerando que o referido contrato apenas se aplica às relações de trabalho cujos titulares sejam representados pelas entidades outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho desprovidas de regulamentação actualizada e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector de actividade em causa;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com

a publicação do aviso aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1986, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Comércio Interno e do Emprego e Formação Profissional, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo único

1 — A regulamentação constante do CCT celebrado entre a União das Associações Comerciais do Distrito do Porto e outras e o Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes, publicada no *Boletim do Traba-*

lho e Emprego, 1.^a série, n.º 14, de 15 de Abril de 1986, é tornado aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não representadas pelas associações patronais outorgantes que na área do referido contrato prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não filiados no sindicato outorgante ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

2 — A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Janeiro de 1986, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de cinco.

Ministérios da Indústria e Comércio e do Trabalho e Segurança Social, 26 de Junho de 1986. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Jorge Manuel Águas da Ponte Silva Marques*. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outro

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 14, de 15 de Abril de 1986, foi publicado um CCT celebrado entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro.

Considerando que o referido contrato apenas se aplica às relações de trabalho cujos titulares sejam filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho desprovidas de regulamentação actualizada e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector de actividade em causa;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 14, de 15 de Abril de 1986, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado da Alimentação e do Emprego e Formação Profissional, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo único

1 — A regulamentação constante do CCT celebrado entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais

de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 14, de 15 de Abril de 1986, é tornada aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante, que na área da convenção prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissão e categorias não filiados nos sindicatos outorgantes, ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

2 — A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Janeiro de 1986, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de cinco.

Ministérios da Agricultura, Pescas e Alimentação e do Trabalho e Segurança Social, 4 de Julho de 1986. — O Secretário de Estado da Alimentação, *António Amaro de Matos*. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

PE das alterações ao CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outro.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 1986, foi publicada a CCT (alteração salarial e outras) celebrada entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e a FETICEQ — Federação dos Trabalha-

dores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outro.

Considerando que ficam apenas abrangidos pelo supracitado instrumento de regulamentação colectiva de trabalho as entidades patronais inscritas na asso-

ciação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço das profissões naquela previstas filiados nos sindicatos signatário e representado pela federação outorgante;

Considerando a existência de empresas do sector de actividade abrangido não filiadas naquela associação que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões previstas na convenção, bem como de trabalhadores das mesmas profissões não inscritos nos sindicatos outorgante e representado pela federação signatária nem noutros representativos dos trabalhadores do sector que se encontrem ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal celebrante;

Considerando, finalmente, a necessidade de continuar a manter uniformizadas as condições de trabalho no sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1986, ao qual não foi deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Comércio Interno, do Comércio Externo e do Emprego e Formação Profissional, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro:

Artigo 1.º

As disposições constantes na CCT celebrada entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de

Cerâmica, Vidreira Extractiva, Energia e Química e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1986, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que, nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal, prossigam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais na mesma previstas, bem como aos trabalhadores daquelas profissões e categorias profissionais não filiados nos sindicatos signatário e representado pela federação outorgante nem noutros representativos dos trabalhadores do sector ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal signatária que, na área de aplicação da convenção colectiva de trabalho, prossigam a actividade económica por esta abrangida.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1986, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de cinco.

Ministérios da Indústria e Comércio e do Trabalho e Segurança Social, 26 de Junho de 1986. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Jorge Manuel Águas da Ponte Silva Marques*. — O Secretário de Estado do Comércio Externo, *Luis Filipe Soles Caldeira da Silva*. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

PE das alterações ao CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1986, foi publicada a CCT (alteração salarial e outras) celebrada entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Considerando que ficam apenas abrangidos pelo supracitado instrumento de regulamentação colectiva de trabalho as entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço das profissões naquele previstas filiados nos sindicatos signatários ou noutros representados pela federação outorgante;

Considerando a existência de empresas do sector de actividade abrangido não filiadas naquela associação que têm ao seu serviço trabalhadores das profis-

sões previstas na convenção, bem como de trabalhadores das mesmas profissões não inscritos nos sindicatos signatários ou noutros representativos dos trabalhadores do sector que se encontrem ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal celebrante;

Considerando, finalmente, a necessidade de continuar a manter uniformizadas as condições de trabalho no sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1986, ao qual não foi deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Comércio Interno, do Comércio Externo e do Emprego e Formação Profis-

sional, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro:

Artigo 1.º

As disposições constantes na CCT celebrada entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras associações sindicais, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 28 de Maio de 1986, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que, nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal, prossigam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais na mesma previstas, bem como aos trabalhadores daquelas profissões e categorias profissionais não filiados nos sindicatos outorgantes ou noutros repre-

sentativos dos trabalhadores do sector ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal signatária que, na área de aplicação da convenção colectiva de trabalho, prossigam a actividade económica por esta abrangida.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1986, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de cinco.

Ministérios da Indústria e Comércio e do Trabalho e Segurança Social, 26 de Junho de 1986. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Jorge Manuel Águas da Ponte Silva Marques*. — O Secretário de Estado do Comércio Externo, *Luís Filipe Soles Caldeira da Silva*. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

PE da alteração salarial ao CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1986, foi publicado o CCT celebrado entre a AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas e outros.

Considerando que a referida convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações ortorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1986, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado da Indústria e Energia e do Emprego e Formação Profissional, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes no CCT celebrado entre a AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios

Luminosos e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1986, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante da convenção, exerçam a sua actividade na área nela estabelecida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados nas organizações sindicais signatárias.

Artigo 2.º

A tabela salarial ora tornada aplicável produz efeitos desde 1 de Março de 1986, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade ser satisfeito em prestações mensais de igual montante, até ao limite de quatro.

Ministérios da Indústria e Comércio e do Trabalho e Segurança Social, 20 de Junho de 1986. — O Secretário de Estado da Indústria e Energia, *Luís Manuel Pêgo Todo-Bom*. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

PE da alteração salarial ao CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de Maio de 1986, foi publicado o CCT celebrado entre a AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra.

Considerando que a referida convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de Maio de 1986, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado da Indústria e Energia e do Emprego e Formação Profissional, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições do CCT celebrado entre a AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios

Luminosos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de Maio de 1986, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante da convenção, exerçam a sua actividade na área nela estabelecida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela referidas, bem como aos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção, não filiados nas organizações sindicais signatárias.

Artigo 2.º

A tabela salarial ora tornada aplicável produz efeitos desde 1 de Março de 1986, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade ser satisfeito em prestações mensais, de igual montante, até ao limite de quatro.

Ministérios da Indústria e Comércio e do Trabalho e Segurança Social, 20 de Junho de 1986. — O Secretário de Estado da Indústria e Energia, *Luís Manuel Pêgo Todo-Bom*. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. de Comerciantes do Dist. de Viseu e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Viseu

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de Maio de 1986, foi publicada a alteração salarial ao CCT entre a Associação de Comerciantes do Distrito de Viseu e outra e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

Considerando que as suas disposições abrangem apenas, na área da sua aplicação, as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência, na área da sua aplicação, de entidades patronais e trabalhadores aos

quais as referidas disposições se não aplicam por não se encontrarem representados pelas associações outorgantes;

Considerando a vantagem de uniformizar as condições de trabalho deste sector económico na área fixada na convenção;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de Maio de 1986, e não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Comércio Interno e do

Emprego e Formação Profissional, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes da alteração salarial ao CCT entre a Associação de Comerciantes do Distrito de Viseu e outra e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1986, são tornadas extensivas, na área da sua aplicação, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas asso-

ciações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das referidas profissões e categorias, não filiados na associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

A tabela salarial aplicável pela presente portaria produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1986, excepto para o concelho de Lamego, onde produz efeitos a partir de 1 de Março, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de quatro.

Ministérios da Indústria e Comércio e do Trabalho e Segurança Social, 26 de Junho de 1986. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Jorge Manuel Águas da Ponte Silva Marques*. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Agricultores ao sul do Tejo e o Sind. dos Empregados Técnicos e Assalariados Agrícolas

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes do Ministério do Trabalho e Segurança Social a eventual emissão de uma PE do CCT (alteração salarial e outras) celebrado entre a Associação de Agricultores ao sul do Tejo e o Sindicato dos Empregados Técnicos e Assalariados Agrícolas, nesta data publicado.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados artigos e diploma, tornará as disposições constantes daquela convenção colectiva de trabalho aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que, na área de aplicação da convenção, exerçam a actividade económica por esta abrangida e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas e às relações de trabalho tituladas por trabalhadores das

mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato signatário e entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

A portaria a emitir não deverá abranger as relações de trabalho reguladas pela portaria de extensão das alterações ao CCT entre a Associação de Agricultores do Baixo Alentejo e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1986, e as relações de trabalho referidas no aviso para PE ao CCT entre a Associação de Agricultores do Distrito de Évora e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1986.

Nos termos do n.º 6 do referido artigo 29.º, os interessados no presente processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte e outras e o Sind. dos Engenheiros do Norte e outro

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte e outras e o Sindicato dos Engenheiros do Norte e outros publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1982, com as alterações salariais nesta data publicadas.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva a todas as entidades patronais que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes, exerçam, no território nacional, a actividade económica abrangida pela convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias e não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. da Imprensa não Diária e outro e a FETICEQ Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão das condições de trabalho constantes das alterações ao CCT para a imprensa e agências noticiosas, acordadas entre a Associação de Imprensa não Diária, Empresa Pública do Jornal Diário Popular e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (em representação do SINDEGRAF) e outra, nesta data publicadas, a todas as empresas proprietárias de publicações periódicas informativas não outorgantes da convenção, que exerçam a sua actividade no território nacional e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como aos trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes, das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço de empresas filiadas na Associação da Imprensa não Diária e Empresa Pública do Jornal Diário Popular.

Nos termos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação do presente aviso.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, nesta data publicado.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante da convenção, exerçam a sua actividade no território nacional e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção, não filiados nas associações sindicais signatárias.

A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho abrangidas pelo CCT celebrado entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicado neste *Boletim*, e correspondente PE publicitada igualmente neste *Boletim*.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, nesta data publicado.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante da convenção, exerçam a sua actividade nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção, não filiados nas associações sindicais signatárias.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras

A FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte acordaram:

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, desde que representados pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1 —

2 — A tabela salarial — anexo II — produz efeitos a partir de 1 de Maio de 1986.

Cláusula 29.^a

(Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a uma diuturnidade de 1250\$ por cada três anos de permanência em categorias sem acesso obrigatório.

2 —

3 —

Cláusula 62.^a

(Abono para falhas)

Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamento, ou cobrança, será atribuído um abono mensal de 1250\$ para falhas.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 70.^a

(Disposição geral)

Dão-se como reproduzidas todas as matérias publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 2/78, 8/79, 19/81, 22/82, 26/83, 26/84 e 26/85, e não constantes da presente declaração.

ANEXO II

Tabela salarial

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração
I	Director de serviços Chefe de escritório	49 000\$00
II	Chefe de serviços/departamento Contabilista	46 700\$00
III	Chefe de secção Guarda-livros	44 250\$00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Vendedor Caixeiro-encarregado	41 900\$00
V	Caixa Cobrador Primeiro-escriurário Caixeiro de 1. ^a Operador mecanográfico	40 700\$00
VI	Segundo-escriurário Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador Caixeiro de 2. ^a	35 300\$00
VII	Caixeiro de 3. ^a Telefonista Terceiro-escriurário	32 400\$00
VIII	Contínuo Dactilógrafo do 2. ^o ano Estagiário do 2. ^a ano Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano	28 350\$00
IX	Dactilógrafo do 1. ^o ano Estagiário do 1. ^o ano Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano	25 350\$00
X	Servente de limpeza	21 850\$00
XI	Paquete de 17 anos	18 100\$00
XII	Paquete de 16 anos Praticante do 3. ^o ano	16 550\$00
XIII	Paquete de 15 anos Praticante do 2. ^o ano	15 000\$00
XIV	Paquete de 14 anos Praticante do 1. ^o ano	13 200\$00

Porto, 26 de Maio de 1986.

Pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte:

(Assinatura ilegível.)

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa as seguintes associações sindicais:

Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte (SINDCES/Centro-Norte).

SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai assinada por membro do secretariado desta Federação, autenticado com o selo branco em uso.

Porto e Sede da FESINTES, 3 de Junho de 1986. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 3 de Julho de 1986, a fl. 107 do livro n.º 4, com o n.º 240/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do contrato

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade corticeira representadas pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, qualquer que seja a sua categoria ou classe, representados pelas associações sindicais outorgantes.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 10.ª

(Densidade de quadros)

D) Fogueiros:

Fogueiro-subencarregado — No caso da existência de turnos, no turno em que não estiver em serviço o fogueiro-encarregado, um dos fogueiros assumirá a chefia do turno com a categoria de subencarregado, desde que haja mais de um profissional da especialidade, em cada turno.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 34.ª

(Diuturnidades)

4 — O regime de diuturnidades aplica-se às categorias profissionais constantes da tabela A (anexo II).

5 — A presente cláusula poderá também ser aplicada às restantes categorias profissionais.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais

Cláusula 83.ª

(Revogação de textos)

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas as matérias contratuais das convenções anteriores revistas neste CCT.

Cláusula 84.ª

(Produção de efeitos)

As tabelas salariais e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 1986.

ANEXO I

Definição de funções

Fiel de armazém. — Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e 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 e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

ANEXO II

Remunerações mínimas

TABELA A

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações	
I	A Director de serviços	55 100\$00	
	B Chefe de escritório	53 900\$00	
II	Chefe de departamento, divisão ou serviços	48 600\$00	
	Contabilista técnico de contas		
III	Chefe de secção	44 800\$00	
	Chefe de vendas		
	Guarda-livros		
	Programador		
IV	A	Ajudante de guarda-livros	41 600\$00
		Correspondente em linguas estrangeiras	
		Encarregado de armazém	
		Inspector de vendas	
		Operador de computador	
	Subchefe de secção		
B	Escriturário principal	39 900\$00	
V	Caixa	39 000\$00	
	Caixeiro-encarregado		
	Esteno-dactilógrafo		
	Operador de máquinas de contabilidade		
	Operador mecanográfico		
	Primeiro-escriturário		
VI	Cobrador	36 400\$00	
	Fiel de armazém		
	Operador de máquinas de contabilidade com menos de três anos		
	Perfurador-verificador mecanográfico		
VII	Primeiro-caixeiro	33 800\$00	
	Segundo-escriturário		
	Terceiro-escriturário		

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
VIII	Contínuo de 1. ^a	29 900\$00
	Porteiro	
	Servente de armazém	
IX	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano	27 500\$00
	Dactilógrafo do 2. ^o ano	
	Estagiário do 2. ^o ano	
X	Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano	24 300\$00
	Dactilógrafo do 1. ^o ano	
	Estagiário do 1. ^o ano	
	Contínuo de 2. ^a	
XI	Trabalhador de limpeza	16 700\$00
	Paquete (16/17 anos)	
XII	Paquete (14/15 anos)	15 500\$00

TABELA B

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
1	Fogoeiro-encarregado	39 100\$00
2	Fogoeiro-subencarregado	38 200\$00
3	Fogoeiro de 1. ^a	37 000\$00
4	Fogoeiro de 2. ^a	35 600\$00
5	Fogoeiro de 3. ^a	35 300\$00
6	Ajudante de fogoeiro do 3. ^o ano	27 600\$00
7	Ajudante de fogoeiro do 2. ^o ano	24 900\$00
8	Ajudante de fogoeiro do 1. ^o ano	23 700\$00

Lisboa, 27 de Junho de 1986.

Pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça

(Assinatura ilegível.)

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

- SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;
- SITSEDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;
- SITSEMAQ — Sindicato dos Fogoeiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;
- SITSIAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
- SITSECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
- Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de S. Miguel e S.^{ta} Maria.

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 3 de Julho de 1986, a fl. 107 do livro n.^o 4, com o n.^o 241/86, nos termos do artigo 24.^o do Decreto-Lei n.^o 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte e outros e o Sind. dos Engenheiros do Norte e outro — Alteração salarial

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

O presente contrato aplica-se, no território nacional, por um lado, às empresas representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, aos engenheiros licenciados ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, desde que exerçam funções que sejam enquadráveis em alguns dos níveis de qualificação previstos no anexo I do presente contrato.

Cláusula 2.^a

O presente contrato entra em vigor decorridos cinco dias sobre a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período de dois anos, salvo as tabelas salariais, que poderão ser revistas anualmente, ficando, no entanto, salvaguardados períodos inferiores que eventualmente vierem a ser previstos na lei.

Cláusula 28.^a

1 —

2 — As remunerações mínimas constantes deste contrato produzem efeitos desde 1 de Maio de 1986.

ANEXO II

Remunerações mínimas

Níveis de qualificação	Tabela I	Tabela II
6.....	110 600\$00	131 400\$00
5.....	96 900\$00	111 700\$00
4.....	84 050\$00	95 850\$00
3.....	72 350\$00	81 100\$00
2.....	53 800\$00	56 150\$00
1.....	42 950\$00	46 850\$00

Critério diferenciador de tabelas

- 1 — Aplica-se a tabela I ou II consoante o volume de facturação anual global seja, respectivamente, inferior ou superior a 96 760 contos, deduzidos os impostos e taxas que não incidam sobre margens de lucro e ainda as vendas de combustíveis.
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 — Poderá ser aplicada a tabela II às empresas com o volume de facturação anual inferior a 96 750 contos desde que, para tanto, se prove a necessária capacidade económico-financeira.
- 6 —

Pela Associação dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Sul:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação das Industrias Navais:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Industrial do Minho (sector metalúrgico e metalomecânico):
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Industriais de Aviação e de Produtos Derivados:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Nacional das Industrias de Embalagens Metálicas:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Portuguesa de Fabricantes de Candeeiros e Artigos de Menagem:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Catelelarias:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros do Norte:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros do Sul:
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 2 de Julho de 1986, a fl. 105 do livro n.º 4, com o n.º 228/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

CCT entre a Assoc. de Agricultores ao sul do Tejo e o Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas — Alteração salarial e outras

**Cláusula 3.^a
(Vigência)**

1 —

2 —

3 — As tabelas e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1986.

Cláusula 35.^a

(Garantias dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

1 —

a) De transporte, se não for fornecido, até ao máximo de 25\$/km;

b) Alimentação até ao valor de 350\$/refeição e 90\$/pequeno-almoço.

Cláusula 49.^a

(Abono para falhas)

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa, pagamentos ou cobranças será atribuído um abono mensal para falhas de 1000\$/mês enquanto desempenham as funções que o determinem.

2 —

Cláusula 50.^a

(Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, num máximo de cinco diuturnidades, no valor de 1000\$ cada uma.

2 —

Cláusula 51.^a

(Subsídio de chefia)

1 — Os capatazes agrícolas e demais trabalhadores que sejam orientadores de um grupo de trabalhadores, exercendo assim funções de controle, terão direito a um subsídio de 1500\$ por mês.

2 —
3 —
4 —

ANEXO III

Remunerações mensais e enquadramento

Quadro do pessoal efectivo

Grupo	Remuneração mínima
1	63 400\$00
2	54 200\$00
3	50 300\$00
4	40 750\$00
5	36 600\$00
6	33 650\$00
7	30 400\$00
8	28 450\$00
9	26 700\$00
10	26 000\$00
11	24 400\$00
12	23 000\$00
13	22 000\$00
14	19 750\$00
15	(a)

(a) 80% da remuneração mensal correspondente à categoria respectiva.

ANEXO IV

Remunerações diárias

Trabalhadores agrícolas dos graus I e II

Trabalho sazonal

Designação por funções	Tabela diária	Parte proporcional ao subsídio de Natal	Parte proporcional para férias	Parte proporcional ao subsídio de Natal	Total diário
Arrozeiro	1 450\$00	139\$40	139\$40	139\$40	1 868\$20
Carvoeiro					
Apanhador de pinhas					
Trabalhador de adegas					
Trabalhador de lagar					
Trabalhador de portas-de-água					
Trabalhador de descasque de madeira					
Ajuntador de cortiça					
Trabalhador de secagem e escolha de tabaco					
Resineiro	1 625\$00	156\$30	156\$30	156\$30	2 093\$90
Tosquiador					
Alimentador de debulhadora					
Espalhador de química					
Gadanhador					
Tirador de cortiça falca					
Trabalhador semeador de melão					
Enxertador encartado	2 030\$00	195\$20	195\$20	195\$20	2 615\$60
Podador encartado					
Tirador de cortiça amadia ou empilhador					
Limpador de árvores ou esgalhador encartado					

Pela Associação dos Agricultores ao sul do Tejo:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SETAA - Sindicato dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas:

Luis António de Oliveira Lemos.

Depositado em 3 de Julho de 1986, a fl. 106 do livro n.º 4, com o n.º 231/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. da Imprensa não Diária e outro e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra — Alteração salarial e outras

Cláusula 17.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1 —

2 — Os trabalhadores-estudantes de cursos oficiais ou oficializados, durante o período escolar, terão direito à redução diária de uma hora e meia no respectivo horário de trabalho nos dias de aulas e não podem ser mudados de turno sem o seu prévio consentimento.

O trabalhador comunicará previamente à empresa o período em que pretende utilizar este direito.

3 — Se os cursos indicados no n.º 1 forem de natureza profissional ou técnico-profissional e respeitarem à actividade profissional do trabalhador, a entidade patronal participará em 50% das despesas ocasionadas pela compra de material escolar e preços cobrados pelo estabelecimento de ensino.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 24.^a

(Duração do trabalho)

1 — A duração máxima do período normal de trabalho semanal é de 40 horas.

2 — Mantêm-se em vigor os horários de menor duração em vigor para os diversos sectores profissionais e os constantes de regulamentações anteriores ou praticados em cada empresa.

Aos trabalhadores que venham a ser admitidos aplicar-se-á o disposto neste número.

3 — O horário de trabalho será fixado de acordo com o funcionamento das empresas ou estabelecimentos.

4 — Considera-se trabalho nocturno todo aquele que é prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 49.^a-A

(Diuturnidades)

1 —

2 — As diuturnidades previstas no número anterior são pagas de acordo com os seguintes valores:

a) A primeira — 1500\$;

b) A segunda e a terceira — 2250\$ cada uma.

Cláusula 55.^a-A

(Subsídio de alimentação)

1 — Cada trabalhador receberá a título de subsídio de alimentação o valor diário de 220\$, independentemente do número de horas que preste de serviço em cada dia de trabalho.

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

3 — Prevalecem sobre o disposto nos números anteriores os regimes mais favoráveis aos trabalhadores, que estejam a ser praticados em qualquer empresa.

ANEXO V

Tabela Salarial

Grupos	Tabela A	Tabela B
0	46 600\$00	42 500\$00
1	42 000\$00	37 500\$00
2	39 000\$00	35 100\$00
3	37 200\$00	33 600\$00
4	36 300\$00	32 300\$00
5	34 400\$00	30 900\$00
6	32 300\$00	29 100\$00
7	29 400\$00	26 500\$00
8	27 300\$00	24 600\$00
9	25 900\$00	23 200\$00
10	24 700\$00	22 500\$00
11	22 800\$00	20 400\$00
12	21 200\$00	18 900\$00
13	19 800\$00	17 700\$00

1 — A tabela A aplica-se às empresas com uma tiragem média mensal igual ou superior a 30 000 exemplares, ou inferior, mas com uma tiragem média mensal por trabalhador igual ou superior a 1200 exemplares e ainda às agências noticiosas.

2 — A tabela B aplica-se às restantes empresas.

Nota

1 — As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1986.

2 — As diuturnidades e subsídio de alimentação produzem efeitos a 1 de Abril de 1986.

3 — As matérias que constam no CCTV agora revisto que não foram objecto de alteração continuam a vigorar nos termos que o mesmo estabelece.

Pela EPDP — Empresa Pública Diário Popular:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIND — Associação da Imprensa não Diária:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEGRAF — Sindicato Democrático dos Gráficos e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços.

STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal.

SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinagem de Máquinas da Marinha Mercante.

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo.

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 3 de Julho de 1986, a fl. 106 do livro n.º 4, com o n.º 230/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais e o SETAA — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas

CLÁUSULAS DE EXPRESSÃO PECUNIÁRIA

A EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais e o SETAA — Sindicato dos Empregados Técnicos e Assalariados Agrícolas acordaram a presente alteração de convenção colectiva de trabalho em vigor na Empresa, nos termos que se referem:

I — É mantida a redacção das cláusulas 1.ª, 4.ª, 5.ª, 6.ª, 9.ª, 10.ª, 12.ª, 14.ª, 16.ª, 17.ª, 18.ª, 19.ª, 20.ª, 21.ª, 22.ª, 23.ª, 24.ª, 26.ª, 27.ª, 28.ª, 30.ª, 31.ª, 32.ª, 33.ª, 34.ª, 35.ª, 36.ª, 37.ª, 38.ª, 40.ª, 41.ª, 42.ª, 43.ª, 45.ª, 46.ª, 49.ª, 50.ª, 51.ª, 52.ª, 54.ª, 55.ª, 57.ª, 58.ª, 59.ª, 60.ª, 61.ª, 62.ª, 64.ª, 65.ª, 66.ª, 67.ª, 68.ª, 69.ª, 70.ª, 72.ª, 73.ª, 74.ª, 75.ª, 76.ª, 78.ª, 79.ª, 80.ª, 81.ª, 82.ª, 83.ª, 84.ª, 85.ª, 86.ª, 87.ª, 88.ª, 89.ª, 90.ª, 92.ª, 93.ª, 95.ª, 96.ª, 97.ª, 98.ª, 99.ª, 100.ª, 101.ª, 102.ª, 103.ª, 104.ª, 105.ª, 107.ª, 108.ª, 109.ª, 110.ª, 111.ª, 112.ª, 113.ª, 114.ª, 115.ª, 116.ª, 118.ª, 119.ª, 120.ª, 121.ª, 122.ª, 123.ª e 124.ª, constantes da CCT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1979, e nos correspondentes às posteriores revisões.

II — São alteradas as cláusulas 2.ª, 3.ª, 7.ª, 8.ª, 11.ª, 13.ª, 15.ª, 25.ª, 29.ª, 39.ª, 44.ª, 47.ª, 48.ª, 53.ª, 56.ª, 63.ª, 71.ª, 77.ª, 91.ª, 94.ª, 106.ª e 117.ª, bem como os anexos I, II, III e IV, publicadas no *Boletim* a que se reporta o número anterior, nos termos que a seguir se enunciam:

CLAUSULADO GERAL

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e

obriga, por uma parte, a EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais, adiante designada por Empresa, e, por outra parte, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — O presente AE entra em vigor na data da sua publicação. No entanto, as condições de retribuição do trabalho prevista no n.º 2 da cláusula 44.ª, produzem efeitos a partir de 1 de Novembro de 1985.

2 — A tabela salarial e todas as cláusulas de expressão pecuniária têm a duração máxima de doze meses contados a partir do início da sua produção de efeitos. O restante clausulado tem a duração prevista na lei.

3 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária serão obrigatoriamente substituídas ao fim de um ano.

4 — As diferenças de remuneração devidas em consequência do n.º 1 serão pagas até 60 dias após a publicação deste AE.

5 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária acompanhado de propostas de alteração, e poderá ser efectuada após dez meses de vigência efectiva para a tabela salarial e cláusulas com expressão pecuniária e de vinte meses para o restante clausulado.

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

7 — As negociações iniciar-se-ão dentro de quinze dias a contar do termo do prazo fixado no n.º 6.

8 — Independentemente do disposto nos n.ºs 2 e 3, as condições definidas neste AE manter-se-ão até que entre em vigor um novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ao conjunto dos trabalhadores da Empresa.

CAPÍTULO II

Admissões, quadros, acessos e carreiras

Cláusula 3.ª

(Condições gerais de admissão)

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da Empresa os trabalhadores que satisfaçam as condições mínimas estabelecidas neste AE.

2 — A admissão de trabalhadores será objecto de concurso, publicitado conforme os interesses da Empresa, podendo este ser documental e ou envolver a prestação de provas.

3 — A Empresa dará conhecimento às comissões intersindicais, comissões sindicais ou delegados sindicais da abertura do processo de concurso e respectivas condições.

4 — No acto de admissão serão fornecidos ao trabalhador um exemplar do AE e regulamentos dele emergentes.

Cláusula 4.ª

(Readmissões)

O trabalhador reformado por invalidez, nos termos legais regulamentares, a quem seja suspensa a pensão de reforma em resultado de parecer da junta médica de revisão, será readmitido com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço.

Cláusula 5.ª

(Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental: durante quinze dias no caso dos trabalhadores situados aos níveis 1 a 6 da tabela salarial; até 60 dias no caso dos trabalhadores situados aos níveis 7 a 15; e até 120 dias para os restantes casos.

2 — Considera-se nula e de nenhum efeito qualquer cláusula de contrato individual de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que os previstos neste AE.

3 — A cessação do contrato de trabalho durante o período experimental será comunicado por escrito ao trabalhador, justificando a Empresa as razões da sua decisão sempre que o trabalhador expressamente o solicitar.

4 — Durante o período de experiência o trabalhador poderá pôr termo ao contrato em qualquer altura, desde que avise, por escrito, a Empresa com, pelo menos, dois dias de antecedência.

5 — No caso de recusa por inaptidão, a Empresa deve avisar o trabalhador com a antecedência mínima de dois dias, se o período experimental for de quinze dias, ou de cinco dias úteis, se o período experimental for superior a quinze dias.

6 — Findo o período de experiência ou no caso em que a Empresa não cumpra o disposto no número anterior, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

Cláusula 6.ª

(Admissão para efeitos de substituição por impedimento prolongado)

1 — No caso de impedimento de prestação de trabalho por parte do trabalhador, é permitida a admissão de um substituto sob a modalidade de contrato a prazo certo.

2 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

3 — Se, regressando o trabalhador substituído, o contrato com o substituto não for denunciado pela Empresa até dez dias antes do prazo expirar, a admissão do substituto tornar-se-á definitiva, contando-se a sua antiguidade desde o início do contrato a prazo, mas podendo o substituto ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da retribuição que vinha auferindo.

4 — A retribuição do substituto não pode ser inferior à estabelecida por este acordo colectivo para categoria profissional do trabalhador substituído.

Cláusula 7.ª

(Contratos a prazo)

1 — A Empresa pode, nos termos da lei geral e para além do seu quadro de pessoal permanente, contratar trabalhadores a prazo, desde que as suas necessidades de exploração o justifiquem.

2 — A admissão de trabalhadores por tempo limitado não poderá exceder doze meses ou dezoito meses de trabalho consecutivo, consoante se trate de trabalhadores situados aos níveis 1 a 5 da tabela salarial ou dos restantes trabalhadores.

3 — A admissão tornar-se-á permanente e de pleno direito, ultrapassadas as condições definidas no número anterior, contando-se a antiguidade em relação a todo o tempo de trabalho na Empresa.

4 — Aos trabalhadores contratados a prazo aplica-se o disposto no presente AE.

5 — Os contratos de trabalho referidos nos números anteriores estão sujeitos à forma escrita e contem, pelo menos, as seguintes especificações:

Identificação dos contraentes;

Categoria profissional do trabalhador;

Remuneração acordada;
Local de prestação de trabalho;
Data do início e prazo do contrato.

6 — O contrato caduca no termo do prazo acordado, devendo a Empresa comunicar por escrito o seu termo aos trabalhadores até dez dias antes da sua expiração.

Cláusula 8.^a

(Categorias profissionais, definição de funções, preenchimento de lugares e cargos)

1 — As categorias profissionais, as definições de funções, os mecanismos de acesso e o preenchimento de lugares e cargos estão estabelecidos no presente AE.

2 — A atribuição das categorias aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles efectivamente desempenhadas.

3 — Quando os trabalhadores desempenhem funções que correspondam a diferentes categorias, classes, níveis ou graus serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

4 — É vedado à Empresa atribuir categorias diferentes das previstas neste AE.

5 — O preenchimento de lugares deverá ser satisfeito preferencialmente, por recurso aos meios humanos existentes na Empresa, incluindo os trabalhadores contratados a prazo. Em regra será feito por concurso interno publicitado a todos os trabalhadores e com a definição dos critérios a considerar em tal preenchimento, nomeadamente:

- a) Competência profissional;
- b) Habilitações académicas e ou profissionais adequadas e ou experiência profissional comprovada;
- c) Antiguidade.

6 — Os cargos de chefia serão preenchidos por nomeação expressa do conselho de gerência.

Cláusula 9.^a

(Definição de promoção)

Considera-se promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a nível superior.

Cláusula 10.^a

(Condições específicas de admissão e carreira profissional)

As condições específicas de admissão e carreira profissional estão definidas no anexo II.

Cláusula 11.^a

(Mapas de pessoal)

A Empresa obriga-se a cumprir o disposto no Decreto-Lei n.º 380/80, de 17 de Setembro, e legislação posterior aplicável.

Cláusula 12.^a

(Contratos de prestação de serviço)

Sempre que as necessidades de gestão o justifiquem e não seja possível ou adequada a sua concretização pelos meios próprios da Empresa, esta pode celebrar contratos de prestação de serviços com outras entidades singulares ou colectivas, sem que tal facto possa constituir uma forma de iludir as normas reguladoras do contrato de trabalho.

CAPÍTULO III

Desempenho de cargos de chefia

Cláusula 13.^a

(Princípios gerais)

1 — São considerados cargos de chefia os cargos de director-geral, director, chefe de serviços, chefe de divisão, chefe de zona, delegado, coordenador de exploração, coordenador administrativo, chefe de secção, chefe de sector, chefe de núcleo e chefe de cozinha.

2 — Todos os cargos de chefia são desempenhados em regime de comissão de serviço, por destacamento do trabalhador.

3 — O destacamento para o desempenho de cargos de chefia em regime de comissão de serviço pode cessar a qualquer momento, por decisão do conselho de gerência, sem que daí possa resultar diminuição de nível e ou vencimento do trabalhador.

4 — Cessando o exercício do cargo de chefia:

- a) O trabalhador é integrado, salvo acordo diverso, na sua carreira em categoria profissional correspondente ao nível, grau e classe em que se situava o cargo até aí desempenhado;
- b) Se não se verificar a correspondência explicitada na alínea a), o trabalhador será integrado numa categoria profissional mantendo sempre o nível, grau e classe em que se situava o cargo até aí desempenhado.

Cláusula 14.^a

(Direitos)

1 — O trabalhador destacado para o exercício de cargos em regime de comissão de serviço manterá todos os direitos, nomeadamente o direito de acesso, independentemente do desempenho desses cargos.

2 — O destacamento para o desempenho de cargos de chefia em regime de comissão de serviço dá direito a uma gratificação no montante fixado no n.º 5 do anexo IV deste AE, que será percebida pelo trabalhador enquanto se mantiver na situação de destacado.

3 — No caso de cessação da comissão de serviço, o valor da gratificação de chefia manter-se-á como margem livre até ser absorvido por futuros aumentos salariais.

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os casos em que a cessação da comissão de serviço se

deva a solicitação do trabalhador, quando as funções forem desempenhadas há menos de dezoito meses.

5 — Se a comissão de serviço cessar por solicitação do trabalhador, mas por motivos fundamentados, nomeadamente de saúde, ou devidamente reconhecidos pelo conselho de gerência, não se aplicará o disposto no número anterior.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 15.^a

(Deveres da Empresa)

A Empresa obriga-se a:

- a) Cumprir rigorosamente este acordo colectivo, os regulamentos dele emergentes e as disposições aplicáveis da legislação de trabalho;
- b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;
- c) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- d) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional ou capacidade física;
- e) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;
- f) Permitir ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que aquele o solicite, com exclusão dos testes psicotécnicos;
- g) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- h) Responder por escrito às reclamações ou queixas formuladas por esta via pelos trabalhadores ou pelos representantes legais no prazo máximo de 45 dias e proferir decisão até 90 dias após a apresentação das mesmas;
- i) Acompanhar e estimular com todo o interesse a formação e aperfeiçoamento dos trabalhadores;
- j) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho;
- l) Prestar assistência judicial ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal resultante do exercício da profissão, quando a Empresa não se considere ela própria directa ou indirectamente lesada pelo acto;
- m) Prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste acordo colectivo.

Cláusula 16.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à Empresa:

- a) Opor-se de qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-

-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

- b) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos colegas;
- c) Transferir o trabalhador para outra localidade, fora dos casos previstos na lei ou no presente acordo colectivo de trabalho;
- d) Diminuir, directa ou indirectamente, a retribuição normal;
- e) Baixar a categoria do trabalhador;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela Empresa ou por outra entidade por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Retirar o direito de uso de bens ou serviços por ela prestados aos trabalhadores, salvaguardando as necessidades ou interesses de exploração, ou quando razões exteriores o determinem;
 - i) Praticar o *lock-out*;
 - j) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;
 - l) Manter ao serviço máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança, bem como obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas em tais circunstâncias;
- m) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei geral ou neste acordo colectivo.

2 — O trabalhador poderá, para salvaguarda da sua responsabilidade, solicitar que as instruções que lhe são transmitidas pela hierarquia sejam confirmadas por escrito, nos casos seguintes:

- a) Quando haja motivo para duvidar da sua autenticidade;
- b) Quando as julgue ilegítimas;
- c) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- d) Quando da execução possa recear prejuízos que suponha não terem sido previstos.

3 — A não confirmação por escrito pelo superior hierárquico das ordens transmitidas não desobriga o trabalhador do seu imediato cumprimento.

4 — No caso previsto no número anterior o trabalhador poderá participar por escrito ao conselho de gerência a situação verificada.

Cláusula 17.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente este AE, os regulamentos dele emergentes e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe sejam confiadas;

- c) Não divulgar informações referentes à organização da Empresa, seus métodos de produção ou negócios;
- d) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e directivas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar, prestando a melhor colaboração em matéria de serviço a todos os que dela necessitem;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- g) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pela Empresa;
- h) Cooperar em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da Empresa e da qualidade do serviço, desde que seja salvaguardada a sua dignidade e lhe sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
- i) Quando em funções de chefia e sendo caso disso, informar com independência e isenção acerca dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob a sua orientação;
- j) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhe sejam solicitados.

Cláusula 18.^a

(Direito à greve)

Nos termos da lei, é direito dos trabalhadores preparar, organizar e desencadear processos de greve.

Cláusula 19.^a

(Controle de gestão)

O controle de gestão será exercido pelos órgãos representativos dos trabalhadores nos termos definidos pela Constituição e pela lei.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

(Princípio geral)

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.

Cláusula 21.^a

(Horário de trabalho)

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

2 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho das instalações ou serviços devem ser ouvidas as

comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais, na falta daquelas.

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

- a) *Horário normal*. — Aquele em que existe um único horário por cada posto de trabalho e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixos;
- b) *Horário flexível*. — Aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;
- c) *Horário de turnos rotativos*. — Aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho, e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;
- d) *Horário diferido*. — Aquele que, sendo fixo, tem contudo o seu início e o seu termo a horas distintas dos horários definidos nesta cláusula.

Cláusula 22.^a

(Registo de presenças)

1 — É obrigatório o registo de presenças, entradas e saídas em todos os períodos de prestação de trabalho.

2 — O registo de presenças far-se-á mediante a utilização de aparelhos próprios para o registo automático da entrada e saída dos trabalhadores ou em livros ou fichas adequados a esse fim.

3 — Ficam dispensados do registo de presenças os trabalhadores que desempenham os cargos de director-geral e de director.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 não se aplica nos dias 24 de Dezembro e a partir das 19 horas do dia 31 do mesmo mês.

Cláusula 23.^a

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos pelo presente AE não poderá ser superior a 44 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos horários de trabalho de menor duração já praticados na Empresa para os respectivos grupos profissionais.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo, para refeição ou descanso, não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 — Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante

o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

4 — Os horários referidos nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* do n.º 3 da cláusula 21.^a deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

5 — Os trabalhadores deslocados ficam sujeitos aos horários em vigor para os respectivos grupos profissionais nos locais onde passarem a prestar serviço.

Cláusula 24.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo terão direito a isenção de horário de trabalho sempre que a natureza das suas funções o justifique.

2 — Compete à Empresa requerer a isenção de horário de trabalho, a qual carece de prévia concordância do trabalhador.

3 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida a retribuição especial correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

Cláusula 25.^a

(Trabalho suplementar)

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho, excluindo o realizado em dias de descanso semanal e feriados.

2 — A prestação de trabalho suplementar, que carece do acordo do trabalhador, só poderá ser prestado:

- a) Quando a Empresa tenha de fazer face a situações especiais ou acréscimos imprevistos de trabalho, nomeadamente nas campanhas cerealíferas e movimentação de cereais e quando tal se justifique;
- b) Quando a Empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;
- c) Nos casos em que seja legalmente dispensado o encerramento ou quando esteja em risco o abastecimento das matérias-primas transaccionadas pela Empresa. O disposto na presente alínea não se aplica nos dias 25 de Abril, 1 de Maio e 25 de Dezembro.

3 — Salvo nos casos previstos no número anterior, nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia e o limite anual não poderá exceder as 120 horas.

4 — Para efeitos de controle do disposto no número anterior, a Empresa é obrigada a enviar anualmente aos sindicatos respectivos um duplicado dos mapas de horas suplementares remetidos ao Ministério do Trabalho.

5 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas sobre o termo da prestação de trabalho.

6 — Quando o trabalho suplementar for prestado em dias úteis será compensado na base de 25 % das horas efectuadas, a utilizar nos 30 dias imediatos quando se perfizer um número de horas suplementares igual ao período normal de trabalho diário.

7 — Na falta de acordo quanto ao dia em que será utilizada a compensação prevista no número anterior, o mesmo será fixado pela Empresa.

8 — A Empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam transportes públicos no termo da prestação do trabalho.

9 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar a Empresa atribuir-lhe-á um subsídio para refeição de valor igual ao estabelecido no n.º 6 do anexo IV deste AE, consoante as refeições compreendidas no período de trabalho prestado.

10 — Para efeitos do número anterior, os períodos correspondentes às refeições serão os seguintes:

Pequeno-almoço — das 7 às 9 horas;

Almoço — das 12 às 14 horas;

Jantar — das 20 horas às 21 horas e 30 minutos;

Ceia — das 22 às 24 horas.

Cláusula 26.^a

(Trabalho por turnos)

1 — Sempre que o período de funcionamento de sectores da Empresa seja superior ao período normal de trabalho, poderão ser organizados turnos de pessoal diferente.

2 — Os turnos serão rotativos, sendo a mudança de turno efectuada periodicamente após os dias de descanso semanal.

3 — O horário de trabalho em regime de turnos terá a duração máxima de 41 horas e 30 minutos semanais.

4 — Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor deste AE, tenham o horário de 36 horas mantêm o direito à redução de 2 horas e 30 minutos quando laborarem em regime de turnos.

5 — O período de trabalho diário em regime de turnos não poderá exceder 8 horas e 18 minutos.

6 — Os trabalhadores em regime de turnos, cujo serviço o permita, terão direito a uma interrupção de uma hora para refeição, de forma que não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo. A interrupção conta como tempo de serviço efectivo.

7 — Nenhum trabalhador que actualmente não labore em regime de turnos pode vir a ser obrigado a trabalhar nesse regime, salvo se tiver dado o seu acordo ou quando necessidades imperiosas da laboração da Empresa o determinem.

8 — No caso previsto na parte final do número anterior, a Empresa procurará, logo que possível, que o trabalhador retome o regime de horário anteriormente praticado.

9 — A alteração dos mapas anuais de turnos deverá seguir os princípios referidos nos n.ºs 7 e 8 desta cláusula.

10 — A escala de turnos prevista neste AE será de dois ou três turnos com folgas fixas, as quais serão obrigatoriamente ao sábado e ao domingo.

11 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela Empresa, até ao final do anterior período de trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

12 — Quando o trabalhador regressar de um período de ausência, qualquer que seja o motivo desta, retornará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

13 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico do trabalho da Empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente a outro regime de horário que se mostre adequado ao seu estado de saúde e às necessidades do serviço.

14 — O trabalhador que completar 25 anos de serviço em regime de turnos ou 60 anos de idade não poderá ser obrigado a permanecer neste regime.

15 — Para o trabalhador de turno cujo serviço se inicie ou termine a horas ou locais em que não existam transportes públicos a Empresa assegurará ou pagará o respectivo transporte.

16 — Para preenchimento de vagas noutra regime de horário será dada preferência, quando em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores por turnos, sem prejuízo do disposto no n.º 14.

Cláusula 27.^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 — O trabalho será também considerado como nocturno no primeiro período de trabalho subsequente quando:

- a) Prestado em prolongamento do período normal de trabalho nocturno;
- b) Prestado em prolongamento de um período de trabalho nocturno igual ou superior a três horas.

Cláusula 28.^a

(Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias úteis seguintes.

2 — O trabalho em dia de descanso semanal ou feriado só pode ser prestado nas condições previstas na cláusula 25.^a

Cláusula 29.^a

(Brigadas de manutenção)

1 — A assistência, manutenção e reparação do equipamento das instalações da Empresa poderão ser asseguradas pelas brigadas de manutenção.

2 — O pessoal das brigadas de manutenção praticará um horário de regime de turnos quando as necessidades de exploração o justificarem.

3 — Os trabalhadores das brigadas de manutenção investidos na responsabilidade pela condução, guarda, conservação e bom funcionamento da viatura-oficina e respectivo equipamento oficial receberão um subsídio mensal conforme montante estabelecido no n.º 6.7 do anexo IV.

4 — O subsídio previsto no número anterior é mensal, podendo ser atribuído proporcionalmente aos dias em que o trabalhador esteve investido nas funções indicadas no número anterior.

5 — O direito ao subsídio previsto nos números anteriores cessa:

- a) A partir da data em que não se verificarem os condicionalismos da sua atribuição;
- b) Durante os dias ou períodos de férias, de ausência do trabalhador ou sempre que, por qualquer motivo, o trabalhador não tenha efectiva responsabilidade pela viatura-oficina e seu equipamento oficial.

Cláusula 30.^a

(Substituições temporárias)

1 — Entende-se por substituição temporária a ocupação, por determinado trabalhador, de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, exercendo o substituto, na sua plenitude, as funções normais do substituído.

2 — A substituição temporária será expressamente determinada, por escrito, pela Empresa, não podendo o trabalhador ser compelido a efectivar a substituição em qualquer posto de trabalho se tal não se verificar.

3 — Sempre que o trabalhador, por determinação expressa do conselho de gerência, substitua outro de categoria profissional e retribuição superiores às suas receberá, com efeitos desde o primeiro dia e enquanto durar o desempenho das funções, o correspondente à retribuição do trabalhador substituído.

4 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou 180 dias interpolados, o substituto manterá o direito à retribuição prevista no número anterior.

5 — No caso previsto no número anterior a retribuição adicional manter-se-á como margem livre até ser absorvida por futuros aumentos salariais.

6 — Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o preenchimento da vaga far-se-á com as normas gerais de preenchimento de vagas.

7 — Se a vaga vier a ser preenchida por um dos substitutos será contado, para efeitos de antiguidade na categoria, o tempo de serviço prestado como substituto.

Cláusula 31.^a

(Transferência para outro local de trabalho)

1 — Por local de trabalho entende-se o estabelecimento em que trabalhador presta serviço ou a que está adstrito, quando o trabalho, pela sua natureza, seja prestado em local não fixo.

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

3 — O trabalhador só poderá ser transferido mediante o seu acordo e terá direito ao pagamento das despesas resultantes da transferência, referidas na cláusula 33.^a

4 — Quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada dever-se-á contar para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

5 — A cessação da actividade da empresa para a qual o trabalhador for transferido nas condições do número anterior confere-lhe o direito de reintegração na empresa transferente sem qualquer perda de regalias.

6 — Tratando-se de transferência individual, o trabalhador pode recusar a transferência, permanecendo ao serviço no mesmo local de trabalho, salvo quando a Empresa provar que a transferência não causa prejuízo sério ao trabalhador. Neste caso o trabalhador poderá rescindir o contrato com direito às indemnizações previstas neste AE.

7 — Os termos da transferência individual constarão de documento escrito.

Cláusula 32.^a

(Transferência por requisição para outro local de trabalho)

A transferência por requisição para outro local de trabalho reger-se-á pelas disposições legais aplicáveis.

Cláusula 33.^a

(Direito dos trabalhadores em caso de transferência)

1 — Nas transferências do local de trabalho para outras localidades a Empresa custeará:

- a) Despesas efectuadas com a sua deslocação e do seu agregado familiar, assim como com o transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência, incluindo o seguro, caso esta se verifique;
- b) Um mês de ajudas de custo.

2 — Nas transferências de local de trabalho para outras localidades, por iniciativa da Empresa, esta

custeará ainda a diferença de tarifas dos transportes públicos dentro da nova localidade caso o trabalhador aí passe a residir. Quando o trabalhador não mude de residência terá direito à diferença dos custos dos transportes desta para o seu novo local de trabalho, desde que este não diste mais de 40 km da sua residência.

3 — Quando por efeito da transferência por iniciativa da Empresa não houver mudança de localidade, o trabalhador tem direito à diferença de tarifa dos transportes públicos para o novo local de trabalho na modalidade mais económica.

Cláusula 34.^a

(Trabalho fora do local habitual — Princípio geral)

1 — Deslocação em serviço — É a realização temporária de serviço fora do local de trabalho.

2 — A deslocação considera-se pequena ou grande consoante permita ou não a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia e ou dentro de um período de dezasseis horas a contar da hora da partida.

3 — Ajuda de custo — É a importância paga aos trabalhadores para cobrir as despesas inerentes à sua alimentação e alojamento, que tenha de efectuar durante os períodos em que se encontra deslocado, em condições tais que não sejam inferiores àquelas a que o trabalhador já tem direito.

4 — Tabelas de valores fixos e variáveis — Para a ajuda de custo, bem como para as refeições ou o alojamento considerado unitariamente nas pequenas deslocações ou em períodos finais de deslocações inferiores a dezasseis horas, é estabelecida uma tabela de valores fixos, para cuja aplicação não é exigível prova documental das despesas. Quando os preços das refeições e ou alojamento se situem fora dos limites fixados na cláusula 43.^a, estes limites poderão ser excedidos mediante autorização prévia do conselho de gerência desde que as despesas sejam comprovadas documentalmente.

5 — Despesas de representação — São as que o trabalhador é forçado a fazer quando ao serviço da Empresa, por motivo das relações que tenha de manter, nomeadamente com trabalhadores ou representantes de outras empresas, clientes, revendedores e fornecedores, e cujo reembolso terá de ser autorizado pelas chefias competentes, mediante apresentação de documentos comprovativos das mesmas.

6 — Despesas de transporte — São as originadas pela deslocação do trabalhador em serviço por comboio, avião, automóvel ou outro meio. Nas despesas de transporte incluem-se as realizadas nos trajectos entre o local onde o trabalhador normalmente presta serviço e o local onde vai prestá-lo durante a deslocação.

7 — Despesas para pequenos transportes — É a verba fixa diária que a Empresa atribuirá quando o trabalhador se desloque em transporte que não seja próprio ou da Empresa.

Cláusula 35.^a

(Transportes nas deslocações)

1 — Nas deslocações em serviço externo, quando não sejam utilizadas viaturas da Empresa, devem os trabalhadores utilizar os transportes públicos colectivos.

2 — Nas deslocações por motivo de serviço fora das localidades, podem os trabalhadores ser autorizados a utilizar viatura própria, quando haja deficiência ou ausência de transportes públicos colectivos ou quando daí resultarem vantagens para o serviço.

3 — Aos trabalhadores autorizados a utilizar transporte próprio nas deslocações em serviço fora das localidades da sua residência oficial serão abonadas, por quilómetro, as importâncias estabelecidas nas cláusulas seguintes.

Cláusula 36.^a

(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

1 — Os trabalhadores terão direito nas pequenas deslocações a que se refere o n.º 2 da cláusula 34.^a:

- a) Ao reembolso das despesas de transporte documental comprovadas;
- b) Ao pagamento das ajudas de custo de montante fixado na cláusula 43.^a;
- c) As deslocações quando efectuadas com veículo automóvel do trabalhador serão pagas na base das seguintes percentagens do preço de um litro de gasolina super por quilómetro percorrido:

Nos primeiros 5000 km por ano — 28 %;
De 5001 km a 10 000 km por ano — 26 %;
Acima de 10 000 km por ano — 24 %;

- d) As deslocações quando efectuadas em bicicleta com motor ou motorizada do trabalhador serão pagas na base de 10 % do preço de um litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

2 — Os valores resultantes da aplicação das percentagens referidas nas alíneas c) e d) do número anterior serão arredondados por excesso para a dezena de centavos.

3 — O tempo ocupado nos trajectos e o de espera é para todos os efeitos considerado como tempo de serviço.

4 — O tempo referido no número anterior, na parte em que exceda o período normal de trabalho, será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 37.^a

(Grandes deslocações)

1 — Salvo em caso de urgência devidamente fundamentada, o trabalhador será avisado com a antecedência mínima de 48 horas quando tiver de realizar grandes deslocações.

2 — O trabalhador deverá ser dispensado quando, havendo motivos atendíveis devidamente justificados, expressamente o solicitar.

Cláusula 38.^a

(Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações)

1 — Os trabalhadores terão direito nas grandes deslocações:

- a) Ao reembolso das despesas de transporte e bem assim das respeitantes a vacinas e passaportes, se a elas houver lugar;
- b) Ao pagamento da viagem de regresso imediato pela via mais rápida, em caso de força maior devidamente comprovado que o atinja na sua vida pessoal ou familiar e cuja gravidade o justifique;
- c) Ao pagamento de ajudas de custo conforme o preceituado na cláusula 43.^a;
- d) As deslocações, quando efectuadas em veículo automóvel do trabalhador, serão pagas nos termos da alínea c) do n.º 1 da cláusula 36.^a

2 — O tempo ocupado nos trajectos de e para o local de trabalho é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

3 — O tempo referido no número anterior, na parte em que exceda o período normal de trabalho, será pago como trabalho suplementar.

4 — Sempre que o trabalhador deslocado o desejar, poderá requerer à Empresa que a retribuição ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa por ele indicada.

5 — No caso de deslocação em serviço no continente e ilhas, por cada período de deslocação de três semanas o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas comprovadas de transporte de ida e volta entre o local onde se encontra em serviço e o da sua residência habitual.

Cláusula 39.^a

(Cobertura de riscos inerentes a deslocações)

1 — Durante o período de deslocação os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que por facto não imputável ao trabalhador, deixem eventualmente de lhe ser assegurados pela respectiva segurança social ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade, deverão ser cobertos pela Empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquelas entidades se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Um seguro de acidentes pessoais cobrirá todos os riscos, nomeadamente de transportes em meios públicos ou privados, no trabalho ou fora dele, de valor correspondente a 6 000 000\$ até ao nível 13 e de 8 000 000\$ a partir desse nível.

3 — Durante os períodos de doença comprovados por estabelecimento hospitalar, por médico do centro

de saúde ou atestado médico, neste caso com direito a comprovação por parte da Empresa, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita pelo médico ou se faltar no local a assistência médica necessária, sem prejuízo das regalias estabelecidas na cláusula anterior.

4 — Em caso de absoluta necessidade e só quando requerido, como condição necessária para o tratamento, pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, com o direito a comprovação pelos serviços médicos da Empresa, esta pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5 — Em caso de morte do trabalhador em deslocação a Empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais a ele inerentes para o local a indicar pela família e também as despesas de viagem do acompanhante.

6 — Sempre que os trabalhadores em regime de ajudas de custo tenham de faltar por motivos justificados, incluindo doença, apenas haverá lugar ao pagamento das mesmas quando esses trabalhadores não possam abandonar o local onde se encontrem deslocados.

Cláusula 40.^a

(Inactividade dos trabalhadores deslocados)

As obrigações da Empresa para os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

Cláusula 41.^a

(Local de férias dos trabalhadores deslocados)

1 — O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento das viagens de ida e de volta entre o local onde se encontra e o da sua residência habitual, para gozar as suas férias.

2 — A retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio será a que o trabalhador teria direito a receber se não estivesse deslocado mesmo quando opte por gozar as suas férias no local onde se encontra deslocado.

3 — O tempo de viagem até ao local da residência habitual do trabalhador e o de retorno ao local da deslocação não será contado nas férias.

Cláusula 42.^a

(Meios de transporte)

As despesas de transporte referidas nas cláusulas anteriores serão pagas pelos montantes fixados para:

Avião — classe turística;
Comboio — 1.^a classe;
Barco — 1.^a classe,

em função do meio de transporte efectivamente utilizado.

Cláusula 43.^a

(Ajudas de custo)

1 — Para efeitos das deslocações no continente e nas regiões autónomas previstas no presente capítulo as ajudas de custo são calculadas com base nos seguintes quantitativos fixados no n.º 2 do anexo IV.

2 — Para efeitos do número anterior, os períodos correspondentes às refeições são os previstos no n.º 8 da cláusula 25.^a

3 — Nas deslocações entre o continente e as regiões autónomas, os quantitativos previstos no n.º 1 são acrescidos de 30%.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 44.^a

(Definições e âmbito)

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

2 — Para efeitos do n.º 1 da cláusula 2.^a, da cláusula 85.^a e da cláusula 94.^a, a retribuição compreende o vencimento mensal, o subsídio de férias, o subsídio de Natal, diuturnidades, subsídio de refeição, subsídio de turno, subsídio de poluição, retribuição especial por isenção de horário de trabalho, subsídio de diversificação de horário, gratificação de chefia e anuidades.

3 — Considera-se retribuição normal de trabalho o valor do vencimento mensal acrescido das diuturnidades, anuidades e dos subsídios de férias e de Natal.

4 — Considera-se retribuição complementar de trabalho todas as restantes remunerações recebidas pelo trabalhador, nomeadamente o subsídio de poluição, o subsídio de turno, o subsídio de diversificação de horário, o subsídio de refeição, o subsídio familiar, a gratificação de chefia e a retribuição especial por isenção de horário de trabalho.

5 — O vencimento mensal mínimo é o que consta no anexo III.

Cláusula 45.^a

(Forma e data de pagamento)

1 — O pagamento da retribuição será efectuado em dinheiro, por cheque, ou por depósito bancário.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a Empresa deve entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével donde conste o nome deste, a respectiva categoria, classe, nível ou grau, número de inscrição na segurança social respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das im-

portâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriado, subsídios e todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

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

Cláusula 46.^a

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias, classes, escalões ou graus)

Quando algum trabalhador exerça funções inerentes a diversas categorias, classes, escalões ou graus, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 47.^a

(Anuidades e diuturnidades)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a uma anuidade por cada ano de antiguidade na Empresa, acumulável com a retribuição mensal, no valor fixado no n.º 4 do anexo IV, até ao limite, de 28 anuidades.

2 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a uma diuturnidade (até ao limite de três) por cada cinco anos de permanência no mesmo nível de categoria, classe ou escalão, sem acesso obrigatório conforme o valor inserto no n.º 4 do anexo IV. O direito às diuturnidades cessa com a promoção do trabalhador a nível superior, sendo o respectivo valor absorvido no aumento salarial dela resultante e, na parte restante, em futuros aumentos salariais.

Cláusula 48.^a

(Remuneração no trabalho suplementar)

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) Trabalho diurno:

1.^a hora — 50 %;

2.^a hora e seguintes — 75 %;

b) Trabalho nocturno:

1.^a hora — 100 %;

2.^a hora e seguintes — 150 %;

c) O trabalho suplementar nocturno, quando em seguimento do trabalho suplementar diurno, é pago com acréscimo de 150 %.

2 — O trabalho suplementar nocturno inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

3 — O valor da hora de retribuição, para efeitos de pagamento de trabalho suplementar, é calculado, em cada mês, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{VM \times 12}{PNT \times 24}$$

sendo:

VM — Vencimento mensal, conforme o anexo III, acrescido do valor das anuidades e diuturnidades;

PNT — Período normal de trabalho semanal, em horas.

Cláusula 49.^a

(Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado é remunerado com o acréscimo de 200 % sobre o valor da hora de retribuição calculada nos termos do n.º 3 da cláusula anterior.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os casos em que por iminência de rotura do abastecimento das matérias-primas transaccionadas pela Empresa, esta seja forçada a assegurar o seu funcionamento. Neste caso, o trabalho prestado em dias de descanso semanal será remunerado com o acréscimo de 150 % sobre o valor da hora de retribuição calculado nos termos do n.º 3 da cláusula anterior.

Cláusula 50.^a

(Remuneração de trabalho nocturno)

O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 25 % sobre o valor da hora de retribuição calculado nos termos do n.º 3 da cláusula 48.^a

Cláusula 51.^a

(Subsídio de turno)

1 — A remuneração dos trabalhadores em regime de turnos será acrescida de um subsídio de turno do montante fixado no n.º 6.4 do anexo IV.

2 — Este subsídio é devido mesmo quando o trabalhador:

a) Se encontre em gozo de férias;

b) Se encontre deslocado em serviço externo, desde que por determinação da Empresa.

3 — O subsídio de turno estabelecido no n.º 1 inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que desempenhem tarefas de encarregado de turno auferirão um subsídio diário do valor indicado no n.º 6.5 do anexo IV, sem prejuízo do determinado no n.º 1.

Cláusula 52.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

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

até 31 de Dezembro, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

3 — Este subsídio deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro, beneficiando sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar obrigatório os trabalhadores receberão o subsídio proporcional ao tempo de trabalho prestado, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

5 — No ano em que regressarem do serviço militar obrigatório os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano.

6 — Os trabalhadores na situação de licença sem retribuição receberão o subsídio proporcional ao tempo do trabalho prestado.

7 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, a Empresa pagará ao trabalhador o subsídio proporcional aos meses de trabalho prestado, considerando qualquer fracção do mês como mês completo.

Cláusula 53.^a

(Subsídio de férias)

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição e que será pago até ao final do mês anterior ao do gozo de férias.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

3 — O subsídio de férias será pago, nos termos do n.º 1, desde que o trabalhador goze, pelo menos, doze dias de férias. Se o período a gozar for inferior, o trabalhador terá direito a receber o subsídio correspondente, desde que expressamente o solicite.

4 — A Empresa liquidará até 30 de Junho os subsídios de férias.

Cláusula 54.^a

(Subsídio de diversificação do horário)

1 — Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 56.^a, os trabalhadores com horário de 36 horas semanais, quando em serviço permanente em silos, celeiros, postos de calibragem ou de secagem e sujeitos ao período de funcionamento dos mesmos, quando superior, têm direito a receber mensalmente um subsídio do valor constante do n.º 6.1 do anexo IV.

2 — O subsídio previsto no número anterior não será devido nos casos em que, mesmo transitoria-

mente, o trabalhador não pratique horário superior ao de 36 horas semanais.

Cláusula 55.^a

(Abono para falhas)

1 — Aos trabalhadores que com carácter de regularidade tenham responsabilidades de caixa ou cobrança, ou a quem eventualmente os substitua, será atribuído um abono mensal para falhas de harmonia com os valores constantes do n.º 1 do anexo IV.

2 — Nos meses incompletos o abono será proporcional ao período em que o trabalhador tenha aquela responsabilidade.

Cláusula 56.^a

(Subsídio de poluição)

1 — Os trabalhadores da Empresa afectos a silos, celeiros e postos de calibragem ou centros de secagem e que neles trabalhem em condições de ambiente poluído decorrentes da movimentação de cereais têm direito a receber um subsídio mensal no montante estabelecido no n.º 6.2 do anexo IV.

2 — Os trabalhadores que esporadicamente estejam sujeitos às condições de trabalho referidas no número anterior por períodos não inferiores a um dia completo por mês receberão um subsídio proporcional aos dias de trabalho prestado.

3 — O direito ao subsídio cessa:

- a) A partir da data em que o trabalhador for colocado em serviços em que se não verifiquem os condicionalismos da sua concessão;
- b) Durante os períodos superiores a vinte dias por mês em que não se verifique movimentação de cereais.

Cláusula 57.^a

(Subsídio de refeição)

A cada trabalhador será atribuído, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição do valor fixado no n.º 6.3 do anexo IV.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 58.^a

(Descanso semanal)

Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

Cláusula 59.^a

(Feriados)

Serão observados na Empresa 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,

e o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

Cláusula 60.^a

(Férias)

1 — Os trabalhadores ao serviço da Empresa têm direito a um período de férias remuneradas, com a duração de 30 dias de calendário, excepto no ano de admissão, em que beneficiarão do período proporcional ao tempo de serviço que se perfizer em 31 de Dezembro.

2 — A marcação de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a Empresa ou, na falta de acordo, por esta última, que deve ouvir para o efeito a comissão intersindical, a comissão sindical ou o delegado sindical.

3 — No caso previsto na segunda parte do número anterior a Empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de Abril e 31 de Outubro, salvo parecer em contrário dos órgãos representativos dos trabalhadores referidos no n.º 2.

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos.

5 — Será elaborado e afixado em cada unidade, instalação ou serviço um mapa de férias até 20 de Março do ano em que vão ser gozadas.

6 — Na marcação dos períodos de férias será assegurado sempre que possível o gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da Empresa.

7 — O período de férias deverá ser totalmente utilizado até 31 de Dezembro de cada ano, salvo os casos expressamente prescritos na lei e neste AE.

Cláusula 61.^a

(Interrupção ou modificação das férias por iniciativa da Empresa)

1 — A Empresa poderá interromper o gozo das férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer ao serviço desde que no acto da convocação o fundamente por escrito com a necessidade de evitar riscos de danos directos ou imediatos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas ou perturbações graves na laboração ou abastecimento público.

2 — A Empresa poderá também determinar o adiamento das férias, nos casos e nos termos previstos no número anterior.

3 — O novo período de férias ou o período não gozado será marcado por acordo entre o trabalhador e a Empresa.

4 — Não havendo acordo, a marcação será feita pela Empresa dentro do período referido no n.º 3 da cláusula anterior.

5 — Se a Empresa não fizer a marcação nos termos do número anterior, caberá ao trabalhador escolher o período de férias, devendo, porém, indicá-lo à Empresa com a antecedência mínima de quinze dias.

6 — A Empresa indemnizará o trabalhador dos prejuízos que o adiamento ou a interrupção das férias, comprovadamente, lhe causarem.

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

Cláusula 62.^a

(Modificação das férias por parte do trabalhador)

1 — Se, na data prevista para o início das férias, o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, devidamente comprovados nos termos do n.º 3 da cláusula seguinte quanto a doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 — Na falta de acordo, a marcação será feita pela Empresa dentro do período referido no n.º 3 da cláusula 60.^a

4 — Na impossibilidade de marcação dentro desse período o trabalhador poderá marcar as férias dentro desse ano ou até ao termo do 1.º trimestre do ano seguinte.

5 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte em acumulação com as férias que se vencem nesse ano.

6 — Da aplicação do número anterior não poderá resultar, em caso algum, a acumulação de mais de dois períodos de férias.

Cláusula 63.^a

(Doença no período de férias)

1 — Se, durante as férias, o trabalhador for atingido por doença considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à Empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo e ainda o local onde se encontra.

3 — A prova da situação da doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico do centro de saúde ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela Empresa. Nos casos em que a lei ou este AE reconheçam o direito de fiscalização e controle, o trabalhador que se recuse a ser observado pelos serviços médicos da Empresa ou por médico por esta designado perde o direito conferido no n.º 1 desta cláusula.

4 — A marcação do período de férias em falta será feita por acordo entre as partes.

5 — Na falta de acordo, o gozo do restante período de férias prosseguirá logo após a alta.

6 — Na impossibilidade de marcação dentro desse período, o trabalhador poderá marcar as férias em falta dentro desse ano ou até ao termo do 1.º trimestre do ano seguinte.

7 — Aplica-se à situação prevista no número anterior o disposto nos n.ºs 5 e 6 da cláusula anterior.

Cláusula 64.^a

(Férias em serviço militar)

1 — Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar obrigatório será concedido antes da incorporação o período de férias já vencido e respectivo subsídio.

2 — Quando a data da convocação torne impossível o gozo total ou parcial do período de férias vencido, a Empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

3 — No ano em que termine a prestação de serviço militar obrigatório o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que se venceria a 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

4 — No caso previsto no número anterior os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

Cláusula 65.^a

(Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias)

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, 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 o 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.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

4 — Se a causa da cessação do contrato de trabalho for o falecimento do trabalhador, as importâncias devidas pela Empresa a título de retribuição do período de férias e respectivo subsídio serão pagas a quem tiver direito às retribuições vencidas em dívida pelo trabalho prestado até ao falecimento.

Cláusula 66.^a

(Não cumprimento de obrigação de conceder férias)

No caso da Empresa obstar ao gozo de férias nos termos previstos neste acordo colectivo, 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 67.^a

(Irrenunciabilidade do direito a férias)

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído fora dos casos expressamente previstos neste AE por qualquer compensação, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 68.^a

(Assiduidade)

Nenhum trabalhador pode, salvo motivo justificado e com autorização do respectivo superior hierárquico, ausentar-se do serviço.

Cláusula 69.^a

(Definição de falta)

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

3 — As ausências, para além do total de 90 minutos diários e até aos limites definidos na alínea b) do n.º 6, são consideradas meia falta. Para além desses limites será considerada uma falta. Para os trabalhadores que pratiquem o horário flexível esta norma só se aplica ao período nuclear.

4 — O tempo acumulado das ausências não considerado para efeitos do número anterior, desde que ultrapasse quatro horas mensais, determinará a marcação de meia falta ou de uma falta, segundo a equivalência estabelecida no n.º 6 desta cláusula.

5 — As interrupções ou ausências por motivo de consulta médica e para efeitos de tratamento, radiografias e análises prescritos pelos serviços dos centros de saúde ou pelos serviços médicos da Empresa não serão processadas desde que devidamente comprovadas.

6:

a) Para efeito de contagem semanal das horas de trabalho, um dia de ausência equivale a:

Para horário de 36 horas — 7 horas e 12 minutos;

Para horário de 42 horas — 8 horas e 24 minutos ou 7 horas e 54 minutos, consoante se trate do regime normal ou do regime por turnos;

Para horário de 44 horas — 8 horas e 48 minutos ou 8 horas e 18 minutos, consoante se trate de regime normal ou de regime de turnos;

b) Para o mesmo fim, as meias faltas equivalem a:

Para horário de 36 horas — 3 horas e 36 minutos;

Para horário de 42 horas — 4 horas e 12 minutos ou 3 horas e 57 minutos, consoante se trate do regime normal ou do regime de turnos;

Para horário de 44 horas — 4 horas e 24 minutos ou 4 horas e 9 minutos, consoante se trate do regime normal ou do regime por turnos.

Cláusula 70.^a

(Comunicação e prova sobre faltas)

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao conselho de gerência ou a quem as suas vezes fizer, com a antecedência possível.

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

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

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

5 — O conselho de gerência, ou quem as suas vezes fizer, pode exigir ao trabalhador provas dos factos invocados para a justificação nos dez dias subsequentes à falta.

6 — A não apresentação de prova nos vinte dias seguintes à sua solicitação torna a falta injustificada, a menos que a não apresentação da prova se deva a facto não imputável ao trabalhador.

Cláusula 71.^a

(Faltas justificadas)

1 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, da

pessoa com quem comprovadamente o trabalhador viva maritalmente, do pai, mãe, sogro, sogra, padrasto, madrastra, filho, filha, enteado, enteada, genro e nora;

b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de avô, avó, bisavô, bisavó, neto, neta, bisneto, bisneta, irmão, irmã, cunhado, cunhada e ainda da pessoa que vive em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

c) Durante onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por ocasião do casamento;

d) Durante três dias consecutivos, por ocasião do nascimento de filhos;

e) Por doença de qualquer natureza, ainda que não relacionada com a prestação de trabalho;

f) Acidente de trabalho ou doença profissional;

g) Necessidade de prestar assistência inadiável a qualquer familiar ou pessoa que coabite com o trabalhador em caso de doença e pelo tempo indispensável;

h) Necessidade de cumprimento de obrigações legais;

i) Prisão preventiva não seguida de condenação;

j) Para prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

l) Prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da Cláusula 79.^a;

m) Um dia por doação gratuita de sangue;

n) Para ocorrer a sinistros ou acidentes, no caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários ou socorristas, pelo tempo necessário;

o) Até dois dias por mês e até ao máximo de sete dias por ano, desde que previamente autorizadas ou oportunamente justificadas pelo superior hierárquico;

p) Até 90 minutos por dia e o máximo de quatro horas por mês de tolerância de ponto;

q) As prévia ou posteriormente autorizadas.

2 — Para efeitos das alíneas a) e b), os períodos de falta serão contados por dias de trabalho completos e a partir do conhecimento da ocorrência pelo trabalhador, salvo se apenas houver conhecimento já depois de iniciar o trabalho, caso em que poderá abandonar o serviço sem perda de retribuição, só se iniciando a contagem no dia imediato.

3 — Se o funeral se não realizar em tempo normal, será concedido ao trabalhador mais um dia para assistir aquele acto.

4 — Aos períodos indicados será acrescido um dia quando o trabalhador tiver de se deslocar para local de distância superior a 200 km.

Cláusula 72.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea j) do n.º 1 da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo, salvaguardando possíveis complementos;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, salvaguardando possíveis complementos.

3 — Nos casos previstos nas alíneas e), f), g) e h) da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 73.^a

(Faltas injustificadas)

1 — Consideram-se injustificadas as faltas dadas com a inobservância do estabelecido neste AE.

2 — 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 de um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

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

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

Cláusula 74.^a

(Efeitos das faltas no direito a férias)

As faltas, justificadas ou não justificadas, não produzem quaisquer efeitos sobre as férias do trabalhador, mas quando determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador o preferir, por dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 75.^a

(Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não

lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, requisição, destacamento, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de quinze dias, apresentar-se à Empresa para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

3 — A suspensão cessa desde a data de apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida a retribuição por inteiro, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

Cláusula 76.^a

(Licença sem retribuição)

1 — A Empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, por período determinado, passível de prorrogação.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeito de antiguidade.

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

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos na cláusula 6.^a

6 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida por escrito especificamente para esse fim.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 77.^a

(Direitos especiais das mulheres trabalhadoras)

1 — Além do estipulado no presente AE para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos indicados nos números seguintes.

2 — Durante o período de gravidez e até três meses após o parto ou aborto, a mulher trabalhadora deve ser dispensada de executar tarefas clinicamente desaconselhadas, sem prejuízo de retribuição.

3 — Por ocasião do parto, a mulher trabalhadora tem direito a uma licença de 90 dias, que poderá ter início um mês antes do parto. No caso de aborto ou de parto nado-morto, essa licença será de 30 dias.

4 — Sempre que a mulher trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença referida no número anterior.

5 — Durante a licença referida no n.º 3, a mulher trabalhadora mantém o direito a receber a retribuição tal como se estivesse ao serviço, revertendo para a Empresa o subsídio da previdência a que tenha direito, até ao valor igual pago por aquela.

6 — A mulher trabalhadora que aleite o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho, até ao máximo de duas horas, para o cumprimento dessa missão enquanto durar e até o filho perfazer um ano de idade.

7 — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de retribuição, devendo para o efeito apresentar documento comprovativo.

8 — Durante a gravidez e até seis meses após o parto, é facultada à trabalhadora a possibilidade de se recusar a prestar trabalho nocturno.

9 — Em caso de hospitalização do recém-nascido no período abrangido pela licença de maternidade esta poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até final do período.

Cláusula 78.^a

(Trabalho de menores)

1 — É vedado à Empresa encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e ao seu normal desenvolvimento, em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade e poluição.

2 — Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 9 horas e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 8 horas e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

3 — Os menores deverão ter a categoria e retribuição correspondentes às funções desempenhadas, nos termos previstos neste AE.

4 — A empresa obriga-se, na medida das suas possibilidades, a promover uma acção constante de educação e formação profissional em relação aos trabalhadores menores.

Cláusula 79.^a

(Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial no equivalente, legalmente reconhecidos, terão os seguintes direitos especiais, sem prejuízo da retribuição e demais regalias inerentes à prestação de trabalho efectivo:

a) Dispensa até uma hora diária para frequência de aulas, para ser usada no início ou no termo do período de trabalho;

- b) Dispensa para prestação de provas e do dia antecedente ao do exame;
- c) Escolha de horário compatível com a frequência do curso, devendo a Empresa facilitar para tal fim, na medida do possível, a transferência de serviço;
- d) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que salvaguardadas as necessidades de exploração da Empresa;
- e) Licença sem vencimento até seis dias por ano, seguidos ou interpolados;
- f) Comparticipação anual para aquisição de material escolar, nos termos fixados no n.º 3 do anexo IV.

2 — Para poderem beneficiar do direito previsto no número anterior, os trabalhadores terão de requerê-lo ao conselho de gerência e de fazer prova da sua condição de estudante e respectivo horário, bem como, sempre que possível, apresentar prova trimestral da frequência.

3 — Os direitos previstos nesta cláusula cessam automaticamente logo que, em qualquer altura e por qualquer motivo, o trabalhador perca a possibilidade de em dois anos consecutivos transitar para o ano escolar imediato ou, encontrando-se no último ano, não possa concluir o curso.

4 — Sempre que o trabalhador-estudante desista de estudar depois de iniciado o ano lectivo ou quando por qualquer outra razão fique impedido de frequentar o curso, deverá comunicar por escrito este facto à Empresa no prazo de cinco dias úteis.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 80.^a

(Causas de cessação do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela Empresa com justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador.

2 — É proibido à Empresa promover o despedimento sem justa causa por motivos políticos ou ideológicos, sob pena de nulidade.

3 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador tem direito, pelo menos, a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

Cláusula 81.^a

(Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes)

1 — É sempre ilícito à Empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de traba-

lho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas neste capítulo.

2 — A cessão do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório das quais resulte lque o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 82.^a

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

1 — O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a Empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 83.^a

(Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela Empresa com justa causa)

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne impossível a subsistência da relação de trabalho.

3 — Constituem designadamente justa causa de despedimento os comportamentos do trabalhador como tal considerados por lei.

4 — A verificação de justa causa depende de processo disciplinar a elaborar nos termos da cláusula 96.^a

5 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

6 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deve-

ria normalmente ter auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como a reintegração na Empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho com a antiguidade que lhe pertencia.

7 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção no caso de o trabalhador ter até quinze anos de serviço e correspondente a um mês e meio de retribuição por cada ano ou fracção no caso de o trabalhador ter mais de quinze anos de serviço, contando-se para efeitos de antiguidade todo o tempo decorrido até à data da sentença, não podendo em caso algum a indemnização ser inferior a seis meses de retribuição.

Cláusula 84.^a

(Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa)

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, devendo comunicá-lo por escrito, sem observância do aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa do 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.

2 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem prévio aviso, de acordo com as alíneas b) a f) do número anterior, não exonera a Empresa da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 85.^a

(Indemnização por despedimento com justa causa)

O trabalhador que rescinda o contrato com algum dos fundamentos das alíneas b) a f) da 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 86.^a

(Rescisão do contrato por parte do trabalhador com aviso prévio)

1 — O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho independentemente de justa causa, devendo comunicá-lo à empresa, por escrito, com 30 dias de antecedência.

2 — 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 prévio em falta.

3 — Se a falta de cumprimento do prazo do aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no número anterior, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta do cumprimento do prazo do aviso prévio.

4 — O duplicado da comunicação escrita prevista no n.º 1 será assinado pela empresa e devolvido ao trabalhador.

Cláusula 87.^a

(Encerramento temporário e definitivo ou diminuição da laboração)

1 — A Empresa não pode reduzir o tempo da sua laboração normal, salvo os casos de manifesta impossibilidade reconhecidos como tais pelas entidades competentes.

2 — No caso de encerramento temporário ou diminuição da laboração da 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 ocorreu a situação. Nestes casos, a Empresa poderá recorrer à transferência temporária dos trabalhadores para outros locais de trabalho, nos termos do capítulo v deste AE.

3 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à empresa ou razões de interesse desta.

4 — Em caso de encerramento definitivo de unidade, instalação ou serviço, a Empresa terá de transferir os trabalhadores para outra ou outras unidades, instalações ou serviços, salvo se eles optarem pela indemnização prevista na cláusula 85.^a

5 — Em caso de encerramento definitivo da Empresa, os trabalhadores terão direito às indemnizações previstas na cláusula 85.^a

Cláusula 88.^a

(Reestruturação dos serviços)

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a Empresa assegurará, sempre que possível, aos trabalhadores que neles prestem serviço e que transitem para novas funções toda a formação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 89.^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 AE.

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

Cláusula 90.^a

(Infracção disciplinar e prescrição)

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária culposa, pelo trabalhador, dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis, por este AE ou pelos regulamentos internos da Empresa.

2 — O procedimento disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento do conselho de gerência ou de quem as suas vezes fizer.

Cláusula 91.^a

(Sanções e sua aplicação)

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

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

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que, na sua aplicação, deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da Empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros e de um modo especial todas as circunstâncias relevantes, que possam concorrer para uma solução justa.

3 — As sanções aplicadas não poderão provocar alterações da categoria profissional, diminuição de vencimento ou afastamento do local onde o trabalhador exerça a sua actividade, excepto, quanto a este último, no caso de transferência compulsiva.

4 — Pela mesma infracção não pode ser aplicada mais de uma das sanções previstas no n.º 1 desta cláusula.

5 — A suspensão de prestação de trabalho, prevista na alínea c) do n.º 1 desta cláusula, não pode exceder doze dias por cada infracção, num total de 30 dias em cada ano civil.

6 — A execução da sanção a que se refere o número anterior, quando aplicável a trabalhador cuja prestação de trabalho esteja suspensa, fica diferida para o momento em que este retome o trabalho.

7 — A transferência compulsiva, prevista na alínea d) do n.º 1 desta cláusula, pode implicar a simples mudança de posto de trabalho, de local de trabalho ou de localidade, consoante a natureza e a maior ou menor gravidade da infracção.

8 — A repreensão simples tem de ser feita na presença de um delegado sindical, de preferência da profissão, a menos que o trabalhador dela prescindia.

9 — As sanções previstas nas alíneas *b*), *c*), *d*) e *e*) do n.º 1 desta cláusula não podem ser aplicadas sem precedência de processo disciplinar.

Cláusula 92.^a

(Medida cautelar de suspensão)

1 — Iniciado o procedimento disciplinar, a entidade com competência para o seu exercício pode, em qualquer momento, suspender preventivamente o arguido do exercício das suas funções, até decisão sobre o processo.

2 — A suspensão preventiva somente é permitida quando, atentas a natureza e as características da infracção, se mostrar manifestamente inconveniente a presença do trabalhador.

3 — A suspensão preventiva tem apenas como efeito a proibição da presença do arguido no local de trabalho.

Cláusula 93.^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 *d*) da cláusula 17.^a deste AE;
- c*) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, comissões de trabalhadores, instituições de previdência ou outras que representem os trabalhadores;
- d*) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e regalias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário presumem-se abusivos o despedimento ou 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 cinco anos após o termo das funções referidas na alínea *c*), ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num caso ou noutro caso, o trabalhador sirva 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 94.^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 cláusula 85.^a, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na Empresa, nos termos do n.º 6 da cláusula 83.^a

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

Cláusula 95.^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 93.^a, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

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

2 — Se se tratar do caso mencionado no n.º 3 da cláusula 93.^a, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração prevista nos termos da cláusula 83.^a, a indemnização será a fixada no n.º 2 da cláusula anterior ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até final do período aí fixado, consoante a que for mais elevada.

Cláusula 96.^a

(Processo disciplinar)

1 — O processo disciplinar deverá ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa da qual conste a descrição pormenorizada dos comportamentos imputados ao trabalhador, a audição do arguido, bem como a realização das diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem necessárias ao esclarecimento da verdade.

2 — O trabalhador tem direito a analisar o processo disciplinar, após o recebimento da nota de culpa, com vista a apresentar a sua defesa.

3 — Para a apresentação da sua defesa disporá o trabalhador de um prazo de cinco dias úteis contados a partir da data da recepção da nota de culpa.

4 — Para a entrega do seu parecer, a comissão de trabalhadores disporá do prazo de cinco dias úteis a contar do momento em que o processo disciplinar lhe seja entregue por cópia.

5 — Não existindo comissão de trabalhadores e estando o arguido sindicalizado, o parecer referido no número anterior deverá ser solicitado à comissão intersindical, comissão sindical, delegado sindical ou sindicato respectivo, pela indicada ordem de preferência.

6 — A falta de nota de culpa, a não audição das testemunhas indicadas pelo arguido até ao limite de dez e a não entrega da cópia do processo à entidade refe-

rida nos n.ºs 4 ou 5 desta cláusula determinam a nulidade insuprível do processo.

Cláusula 97.^a

(Execução da sanção)

A data para o início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para o início da execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação, salvo no caso de transferência compulsiva, em que a data do início da sanção deverá ser previamente fixada.

Cláusula 98.^a

(Revisão)

É permitida a revisão de processo disciplinar quando o trabalhador invoque novos factos ou elementos de prova susceptíveis de demonstrar a sua inocência ou de atenuar a sanção.

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 99.^a

(Higiene e segurança)

1 — A Empresa terá de instalar o seu pessoal em condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis.

2 — E Empresa dotará as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores, zelando pela mais completa limpeza e higiene nos vários locais de trabalho.

3 — Os trabalhadores reservar-se-ão, pessoalmente ou através das suas estruturas representativas, o direito de apresentar à Empresa sugestões acerca das condições de higiene e segurança em todas as instalações daquela.

4 — A Empresa obriga-se a respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor e as normas internas que regulem a matéria de acidente de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 100.^a

(Assistência médica)

1 — A Empresa, nos locais com mais de 60 trabalhadores, terá obrigatoriamente ao seu serviço ou contratado um médico, a quem competirá:

- a) Efectuar os exames médicos que em função do exercício da actividade profissional se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os trabalhadores expostos a riscos ou os profissionais por qualquer modo inferiorizados;
- b) A vigilância das condições hígio-sanitárias dos locais de trabalho e instalações anexas, na medida em que possa afectar a saúde dos trabalhadores, e proporá as medidas correctivas que entenda necessárias;

- c) A obtenção e fornecimento à comissão de trabalhadores, através do conselho de gerência, de dados sobre o estado sanitário das instalações da Empresa sempre que aquela os solicite pela mesma via;
- d) Prestar assistência médica a todos os trabalhadores.

2 — Nos silos onde seja praticado o horário de trabalho por turnos, a Empresa assegurará o funcionamento de um serviço de enfermagem, por forma a garantir os primeiros socorros aos trabalhadores em caso de urgência.

Cláusula 101.^a

(Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos)

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

2 — A definição dos postos de trabalho referidos no número anterior implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, a definir no regulamento previsto na cláusula 104.^a deste AE.

3 — Sem prejuízo do exposto no número anterior, o trabalhador que labore nas condições previstas nesta cláusula tem direito a:

- a) Consulta médica, pelo menos, de três em três meses e, se necessário, a tratamento em centros especializados, a expensas da Empresa;
- b) Ser transferido dentro da mesma localidade, desde que os serviços médicos da Empresa comprovem claramente a impossibilidade de continuar a sua actividade no actual posto de trabalho.

Cláusula 102.^a

(Equipamento individual)

1 — Qualquer tipo de fato ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e protecções auditivas, é encargo exclusivo da Empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal.

2 — A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá também ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois fatos de trabalho para cada época.

3 — A Empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 103.^a

(Obrigações dos trabalhadores em matéria de prevenção de acidentes e doenças)

1 — Os trabalhadores são obrigados a usar, durante o serviço, o equipamento individual de segurança que

for determinado nos termos do regulamento previsto na cláusula seguinte.

2 — Os trabalhadores são obrigados a respeitar escrupulosamente as normas de segurança, higiene e saúde constantes do regulamento previsto na cláusula seguinte ou de outras normas internas de conteúdo semelhante em vigor na Empresa.

3 — O não cumprimento rigoroso das normas previstas no regulamento de higiene e segurança será passível de actuação disciplinar.

Cláusula 104.^a

(Regulamento de higiene e segurança)

O regulamento de higiene e segurança em vigor na Empresa é de conhecimento obrigatório para todos os trabalhadores, a cada um dos quais será fornecido um exemplar.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 105.^a

(Princípios gerais)

1 — A Empresa deve facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, bem como, quando se justifique, promover acções de reconversão e reciclagem.

2 — Na realização de acções de formação e aperfeiçoamento profissional deve encontrar-se o necessário equilíbrio entre estas e o bom funcionamento dos serviços da Empresa.

3 — Por efeito de formação profissional promovida pela Empresa ou com interesse por esta reconhecido, os trabalhadores não serão privados nem diminuídos nos direitos e regalias.

4 — Quando o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico por aprovação em cursos de formação profissional ou escolar com interesse para a Empresa, esta compromete-se a rever a colocação do trabalhador em conformidade com a nova situação, sendo este elemento preferencial a considerar na selecção dos candidatos aos respectivos concursos.

5 — Nos casos previstos no número anterior a Empresa solicitará parecer, quanto à escolha de trabalhadores para a frequência de cursos de formação, à comissão intersindical ou, na sua falta, à comissão de trabalhadores.

Cláusula 106.^a

(Responsabilidades da empresa)

1 — A Empresa é responsável pela formação e aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, devendo para tanto:

- a) Fomentar a frequência de cursos de interesse para a Empresa, facilitando, sempre que as

condições de serviço o permitam, a frequência das aulas e a preparação para exames;

- b) Sempre que necessário, criar ou proporcionar a frequência de cursos de formação profissional, de forma a permitir a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como a melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores, podendo tornar obrigatória a frequência desses cursos com bom aproveitamento, para efeito de promoção por selecção. Nestes casos a Empresa assegurará o acesso a esses cursos a todos os trabalhadores em igualdade de circunstâncias;

- c) Sempre que razões de ordem tecnológica ou de reconversão imponham alterações nas funções normalmente desempenhadas pelos trabalhadores, a Empresa obriga-se a proporcionar-lhes a adequada formação profissional.

2 — A Empresa obriga-se a obter, sempre que possível, um certificado de frequência dos cursos ministrados de formação ou aperfeiçoamento profissional.

3 — A Empresa poderá conceder, aos trabalhadores que o solicitem, empréstimos destinados à frequência de cursos considerados de interesse para a Empresa, reembolsáveis no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso.

4 — Quando o trabalhador tiver de ser deslocado do seu posto de trabalho habitual a fim de frequentar qualquer curso, ficará abrangido pelas disposições deste AE, no que respeita a deslocações, salvo se as refeições ou dormidas forem postas à disposição do trabalhador ou quando os cursos obriguem a permanência superior a 60 dias, sendo então as condições estabelecidas e acordadas caso a caso.

Cláusula 107.^a

(Responsabilidades dos trabalhadores)

Os trabalhadores:

- a) Procurarão aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- b) Aproveitarão, com o melhor rendimento possível, os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à disposição para a sua valorização.

CAPÍTULO XIII

Actividade sindical na Empresa

Cláusula 108.^a

(Princípios gerais)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de 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, nomeadamente opondo-se, por qualquer forma, ao exercício dos correspondentes direitos consignados neste AE e na lei.

3 — É reconhecido aos trabalhadores com funções sindicais um crédito de horas, que não pode ser inferior a cinco por mês, para os delegados sindicais, ou oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

4 — É reconhecido aos trabalhadores que pertençam a corpos gerentes de organizações sindicais um crédito de horas, que não pode ser inferior a quatro dias por mês.

Cláusula 109.^a

(Direito de reunião)

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal 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 podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

Cláusula 110.^a

(Convocações e comunicações)

1 — Os promotores das reuniões referidas na cláusula anterior são obrigados a comunicar à Empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

2 — Os membros de corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na Empresa podem participar nas reuniões mediante identificação.

Cláusula 111.^a

(Instalações das comissões sindicais)

1 — Nas localidades com mais de 60 trabalhadores, a Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente um local apropriado ao exercício das suas funções e que disponha de telefone.

2 — Nas localidades com menos de 60 trabalhadores, a Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado ao exercício das suas funções e que, sempre que possível, disponha de telefone.

Cláusula 112.^a

(Direitos e garantias dos delegados e dirigentes sindicais)

1 — Os delegados sindicais têm direito de afixar, no interior da Empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da Empresa.

2 — 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.

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

4 — A Empresa não levantará obstáculos ao exercício de funções de dirigentes e delegados sindicais ou de outros representantes de trabalhadores nem lhes dará tratamento diferenciado.

Cláusula 113.^a

(Número de delegados sindicais)

1 — Na Empresa, o número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas referidos no n.º 3 da cláusula 108.^a é de 25, salvo se número superior resultar da lei.

2 — A Empresa suportará as despesas originadas pelas deslocações dos delegados sindicais com direito a crédito de horas.

3 — As direcções sindicais comunicarão à Empresa a identificação do delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindical, por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

Cláusula 114.^a

(Competência e poderes dos delegados sindicais)

1 — Os delegados sindicais e as comissões sindicais e intersindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste AE e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente acompanhando a aplicação das disposições legais ou convencionais que tenham repercussão nas condições de trabalho.

2 — A competência e os poderes reconhecidos aos órgãos sindicais da Empresa no n.º 1 desta cláusula entendem-se sem prejuízo da competência e dos poderes da comissão de trabalhadores.

Cláusula 115.^a

(Reuniões com os órgãos de gestão da Empresa)

1 — Haverá reuniões entre o conselho de gerência ou os seus representantes e as comissões intersindicais, comissões sindicais ou delegados sindicais.

2 — As reuniões serão solicitadas por escrito por uma ou outra parte e deverão ter lugar nos vinte dias subsequentes.

3 — As reuniões deverão ser conjuntas quando solicitadas por mais de uma das entidades referidas no n.º 1 ou quando os temas a tratar sejam comuns.

4 — Dos pedidos de reunião constará obrigatoriamente a agenda de trabalhos.

5 — O tempo despendido nas reuniões previstas nesta cláusula não será considerado para efeitos de crédito de horas.

6 — Sempre que requerido por qualquer das partes, poderão ser lavradas actas das reuniões.

Cláusula 116.^a

(Quotização sindical)

1 — A empresa obriga-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações sindicais, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita a enviar aos sindicatos e à Empresa, assim o autorizem.

2 — Para o disposto no número anterior observar-se-á o seguinte:

- a) O produto das quotizações sindicais cobradas será enviado ao sindicato respectivo até ao dia 10 do mês seguinte, acompanhado dos respectivos mapas de quotização, total e devidamente preenchidos e visados pelas comissões intersindicais, comissões sindicais ou delegados sindicais;
- b) Nos mapas referidos na alínea anterior deverão ser inscritos ainda os trabalhadores em serviço militar e os que estiverem na situação de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 117.^a

(Constituição e competência)

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta por quatro membros, dois em representação de cada uma delas com competência, sem prejuízo de outras atribuições que lhe sejam conferidas para interpretação das disposições deste AE, integração dos casos omissos e criação de novas categorias.

2 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores até ao máximo de três por cada parte, sendo os da parte sindical dos sindicatos interessados quando se trate de matéria específica dos mesmos.

3 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho, no prazo de 30 dias após publicação deste AE a identificação dos seus representantes.

4 — Cada uma das partes dispõe de um voto.

5 — No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:

- a) Sempre que uma das partes pretenda a reunião da comissão, comunica-lo-á à outra parte, devendo a reunião ser marcada nos quinze dias subsequentes, com a indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;
- b) Salvo deliberação que admita prorrogação, na falta de acordo sobre o mesmo tema em duas reuniões consecutivas, o mesmo seguirá as vias legais;
- c) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao Ministério do Trabalho para publicação, considerando-se a partir desta parte integrante do presente AE;
- d) Essas resoluções, uma vez publicadas e tendo natureza meramente interpretativa, terão efeito a partir da entrada em vigor do presente AE; tendo natureza integradora de casos omissos ou de criação de novas categorias terão efeito após a sua publicação ou em data anterior havendo o acordo de partes.

6 — No restante aplica-se o regime estabelecido por lei.

7 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela Empresa, excepto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos ou seus assessores que não sejam trabalhadores da Empresa.

CAPÍTULO XV

Comissão de trabalhadores

Cláusula 118.^a

(Comissão de trabalhadores)

A intervenção da comissão de trabalhadores na Empresa rege-se pelas disposições legais aplicáveis.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais

Cláusula 119.^a

(Proibição de diminuição de regalias)

1 — Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, grau, nível, escalão ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral regular ou permanente anteriormente auferidas no âmbito da Empresa.

2 — Se condições mais favoráveis não forem acordadas, será mantido para cada trabalhador o valor absoluto correspondente aos subsídios ou regalias que anteriormente recebia.

Cláusula 120.^a

(Reclassificação)

Os trabalhadores abrangidos por este AE serão obrigatoriamente classificados pela Empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham de acordo com o disposto no anexo I.

Cláusula 121.^a

(Antiguidade na Empresa)

Para efeitos de antiguidade na Empresa será contado, além do tempo de serviço prestado nesta, o tempo de serviço prestado no extinto Instituto dos Cereais, ou como tal considerado.

Cláusula 122.^a

(Violação das normas do trabalho pela Empresa)

O disposto neste AE não prejudica a aplicação de sanções em que a Empresa incorra por violação das normas reguladoras da relação do trabalho.

Cláusula 123.^a

(Garantia de cumprimento)

São nulas e de nenhum efeito as situações de facto ou de direito criadas com intuito fraudulento.

CAPÍTULO XVII

Regalias sociais

Cláusula 124.^a

As regalias sociais praticadas na Empresa são constantes do regulamento em vigor.

ANEXO I

Definição de funções

Agente técnico agrícola. — Trabalhador que, em domínios consentâneos com a sua formação profissional, procede a trabalhos técnicos e ou de rotina, ligados ou não a resolução de problemas específicos; orienta e ou coordena a actividade de outros trabalhadores; colabora em trabalhos de equipa, dentro de limites superiormente definidos, com possibilidade de execução de tarefas da especialidade.

Agente de organização e métodos. — Trabalhador que colabora e apoia o analista de organização e métodos na execução das tarefas para este definidas.

Ajudante da construção civil. — Trabalhador que completou a sua aprendizagem e se prepara para uma das profissões da construção civil.

Ajudante de electricista. — Trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de oficial I.

Ajudante de metalúrgico. — Trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de oficial metalúrgico.

Analista. — Trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas, físicas, químicas, tecnológicas e bacteriológicas com equipamento apropriado. Pode ser responsável pela existência e conservação de produtos químicos e material de laboratório (quim.).

Analista de informática. — Trabalhador que concebe e projecta os sistemas de tratamento automático da informação que melhor respondam aos fins em vista. Consulta os utilizadores a fim de recolher os elementos necessários; determina a rentabilidade dos sistemas a implementar; determina qual a informação a ser recolhida, bem como a sua periodicidade, a forma e o ponto de circuito em que deve ser recolhida; prepara fluxogramas e outras especificações, organizando o respectivo manual de análise; faz testes para verificar a validade do desenvolvimento da aplicação; pode chefiar projectos ou aplicações e pode desempenhar lugares de estrutura no sector.

Analista de organização e métodos. — Trabalhador que estuda, concebe, implanta e actualiza métodos conducentes à racionalização das estruturas e dos circuitos ou elabora pareceres e propostas de alteração aos mesmos, por forma a obterem-se regras de funcionamento que assegurem maior eficiência e segurança.

Analista principal grau II (residual). — Trabalhador que colabora em trabalho de equipa dentro dos limites superiormente definidos, podendo orientar a actividade de outros analistas, e é responsável pela manutenção e conservação dos produtos e material de laboratório.

Analista/programador de informática. — Trabalhador que pode fazer as especificações de programas constantes do respectivo manual de análise, podendo desenvolvê-los na linguagem apropriada; pode ser responsável pela manutenção de aplicações em exploração, cabendo-lhe neste âmbito estudar com o utilizador a viabilidade e rentabilidade de futuras alterações, podendo programá-las, fazendo os respectivos testes para verificar a validade das alterações introduzidas; pode colaborar com o analista na implementação de novos sistemas e fornece instruções para a exploração.

Aprendiz. — Trabalhador que faz a aprendizagem de uma profissão (construção civil, electricista, gráfico e metalúrgico).

Assistente de consultório. — Trabalhador que executa trabalhos auxiliando o médico, desde que não exijam preparação específica de determinadas técnicas; recebe os doentes, a quem transmite instruções, se necessário, atende o telefone, marca consultas, preenche fichas e procede ao seu arquivo; arruma e esteriliza os instrumentos médicos necessários à consulta.

Auditor externo. — Trabalhador que, junto dos clientes da Empresa, ou de terceiros, verifica a autenticidade e idoneidade das informações prestadas relativamente a existências de cereais em reserva na posse da indústria transformadora, bem como a quantificação de subsídios e taxas a cobrar e a correcção dos manifestos de produção de cereais a entregar nos celeiros da Empresa; controla a utilização pelas empresas clientes dos cereais subsidiados. Realiza, nos serviços da Empresa ou no exterior, tarefas específicas que lhe sejam confiadas, designadamente no tocante a casos carecidos de informação. Promove o esclarecimento de questões apresentadas pelos utentes dos serviços da Empresa ou de quaisquer outras que superiormente lhe sejam confiadas.

Auxiliar (gráfico). — Trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, se prepara para ascender à categoria de estagiário.

Auxiliar de enfermagem. — Cuida dos doentes sob a orientação e responsabilidade do médico e do enfermeiro.

Auxiliar de laboratório. — Trabalhador que prepara bancadas e o material necessário nas diversas colheitas; manuseia reagentes e vigia tarefas simples, mediante a orientação do analista; procede à manutenção, limpeza e conservação do equipamento (quim.).

Bibliotecário de informática. — Trabalhador que procede ao arquivo e manutenção das pastas das rotinas em exploração, bem como das bibliotecas de manuais e de programas; mantém actualizados os manuais de utilizadores e procede à divulgação pelos vários sectores da informática das normas técnicas de funcionamento interno.

Caixa. — Trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da Empresa; recebe numérico e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos (escrit.).

Carpinteiro. — Trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra, podendo utilizar para o efeito ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas (c. civ.).

Chefe de cozinha. — Trabalhador que organiza, dirige e verifica os trabalhos de cozinha na sede da Empresa; elabora as ementas, tendo em atenção o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, informa os serviços competentes sobre os géneros a adquirir, coordena a actividade de todos os trabalhadores afectos, naquelas instalações, aos trabalhos da cozinha, refeitório e bar, vigiando a sua apresentação e higiene, e zela pela ordem e limpeza das instalações e dos utensílios de cozinha, sob a orientação do seu superior hierárquico.

Chefe de divisão. — Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob as orientações do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da Empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes. Pode ainda coadjuvar o chefe de serviços.

Chefe de equipa oficial (residual). — Trabalhador que coordena tecnicamente um grupo de trabalhadores e executa trabalhos da sua função (electricistas e metalúrgicos).

Chefe de núcleo. — Técnico agrário que coordena, dirige e controla, no aspecto técnico, a actividade de todos os trabalhadores afectos a um núcleo de actividade da Empresa, constituído face às necessidades de exploração e ao nível de movimentação de cereais da respectiva zona de acção.

Chefe de secção. — Trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho dos profissionais, no âmbito da sua secção, segundo a orientação do seu superior hierárquico. Pode ainda coadjuvar o chefe de divisão.

Chefe de sector. — Trabalhador que coordena, dirige e controla a actividade de um grupo de trabalhadores no âmbito de um sector assim diferenciado, consoante orientação do seu superior hierárquico. Pode ainda coadjuvar o chefe de divisão.

Chefe de serviços. — Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob as orientações genéricas de superiores hierárquicos e no âmbito das funções que lhe estão atribuídas, as actividades que lhe são inerentes, ou seja:

Exerce, dentro dos serviços que chefia e nos limites da sua competência, as funções de direcção e orientação do pessoal sob as suas ordens e do planeamento das actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos;

Propõe a aquisição dos meios técnicos necessários ao bom funcionamento dos serviços e executa outras tarefas semelhantes;

Avalia os meios humanos de que dispõe, propondo o seu aumento de acordo com as necessidades dos serviços. Pode ainda coadjuvar o director.

Chefe de zona. — Trabalhador que orienta, coordena e disciplina as actividades das delegações contidas na área geográfica da zona, concretizando os planos de actividade.

Cobrador. — Trabalhador que efectua, no exterior da Empresa, recebimentos e pagamentos, depósitos ou levantamentos bancários e executa as tarefas administrativas directamente relacionadas com as cobranças.

Conferente. — Trabalhador que efectua o controle global e específico das entradas e saídas das matérias-

-primas ou transformadas transaccionadas pela Empresa e preenche os documentos referentes às operações acima indicadas (com.).

Conferente-chefe (residual). — Trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de grupo de conferentes, segundo orientação do seu superior hierárquico.

Contínuo. — Trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda, eventualmente, executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento; colabora na deslocação de móveis e objectos de serviço dentro das instalações e presta outros serviços auxiliares de escritório.

Controlador de cargas e descargas. — Trabalhador que, na dependência directa do coordenador de exploração, controla a descarga do(s) navio(s) de importação, harmonizando-a com o carregamento directo do(s) navio(s), *transshipment* e dos batelões, rentabiliza, em ligação com o comando do navio, o(s) plano(s) de descarga(s)/carga(s) previamente estabelecido(s) pelo coordenador de exploração, reúne, em conjugação com os técnicos da sala de comando, os elementos necessários à elaboração do *time-sheet* e orienta, tecnicamente, as operações dos pórticos de cargas e descargas.

Controlador de informática. — Trabalhador que controla os *inputs* e os *outputs* produzidos de acordo com os *dossiers* de exploração. Controla totais em mapas e eventuais inter-relações com outros mapas. Assegura a qualidade e apresentação dos mapas. Detecta, controla e corrige erros. Pode controlar a sequência da execução de rotinas de acordo com as normas estabelecidas. Verifica a entrada de elementos afim de serem cumpridos os prazos estabelecidos.

Controlador de manobras de carga e descarga. — Trabalhador que regula, no exterior dos pórticos as operações de carga e descarga de cereais transportados em graneleiros e que manobra os órgãos de máquinas a tal destinados, dos quais é responsável.

Coordenador administrativo. — Trabalhador que, na dependência directa da chefia do silo portuário e em ligação com o coordenador de exploração, assegura a execução das tarefas administrativas relacionadas com entradas e saídas de matérias-primas, para introdução no sistema informático. Assegura a organização e a compilação da estatística diária, nomeadamente totais transferidos para outros silos e instalações da EPAC, por produtos, organiza os mapas de carga e descarga a partir de listagens fornecidas pelo computador. Coordena o pessoal administrativo, conferentes e pessoal auxiliar que lhe está adstrito.

Coordenador de exploração. — Trabalhador que, na dependência directa da chefia do silo portuário, chefia e coordena um grupo de trabalhadores. Planeia e introduz antecipadamente no computador os programas diários de exploração do silo. Em conjunto com o coordenador administrativo, compatibiliza os pedidos dos clientes, por produtos, em relação a programação pré-elaborada. Coordena o pessoal que lhe está adstrito.

Cozinheiro. — Trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições e elabora ou contribui para a composição das ementas; prevê a necessidade de víveres de que necessita e providencia a sua obtenção; verifica o seu estado de conservação, respeita os princípios de higiene na confecção dos alimentos e vela pela limpeza da cozinha (hot.).

Cozinheiro-chefe (residual). — Trabalhador que programa, organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha.

Cozinheiro IV. — Trabalhador que coadjuva o chefe de cozinha nas suas tarefas específicas e que poderá substituí-lo nas suas ausências e impedimentos.

Delegado. — Trabalhador que orienta, coordena e disciplina as actividades de uma delegação.

Desenhador. — Trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e segundo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-as até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução prática e das técnicas. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgue necessárias ou convenientes.

Desenhador gráfico (oficial gráfico). — Trabalhador que copia por decalque, ou amplie através de aparelhagem apropriada ou técnicas de desenho, cada uma das cores da maquete, com tinta-da-china autográfica ou tintas opacas (nanquim) para posterior execução de películas fotográficas. Em litografia poderá desenhar, a lápis ou a tinta cada uma das cores do original ou maquete, dando-lhe ponto ou não, inclinação, esbati-dos por pintura ou por sombra ou faz as necessárias gravações.

Director. — Trabalhador que estuda, planifica, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de um ou vários dos grandes sectores em que a Empresa se divide. Exerce funções tais como: colaborar na definição da política e objectivos 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 os planos estabelecidos, os orçamentos aprovados, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação das políticas e objectivos sectoriais e exercer a verificação e controle dos custos.

Director-geral. — Trabalhador que coordena, a nível superior, grandes áreas de actividade da Empresa.

Empregado de refeitório. — Trabalhador que executa, nos diversos sectores de um refeitório ou cantina, trabalhos relativos à preparação e serviço de refeições, preparando as salas, colocando nas mesas os artigos de consumo e colaborando no empratamento (hot.).

Encadernador (oficial gráfico). — Trabalhador que executa as tarefas em que se decompõe o trabalho de encadernação; vigia e orienta a dobragem, alceamento e passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; faz o lombo, corta e apara, acerta as margens e forra o lombo, faz o revestimento; prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas; confecciona ainda álbuns, pastas de secretárias, caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação; dá às peles diferentes tonalidades e efeitos, pode encadernar livros usados ou restaurar obras antigas; pode gofrar ou aplicar títulos e desenhos a ouro por meio de balancé.

Encarregado de serviços auxiliares. — Trabalhador que coordena as tarefas cometidas aos contínuos e a outros trabalhadores de serviços auxiliares cuja orientação lhe seja expressamente atribuída pela via hierárquica.

Encarregado de serviços telefónicos. — Trabalhador que presta serviço de telefonista numa central telefónica coordenando o serviço dos demais telefonistas e a quem cabe providenciar no sentido de serem tomadas medidas adequadas para o bom funcionamento do equipamento.

Enfermeiro. — Cuida dos doentes sob a orientação e responsabilidade do médico.

Escriturário. — Trabalhador que executa tarefas de carácter administrativo e escritural necessárias ao exercício da actividade da Empresa, nomeadamente redigindo relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado tirando as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examinando o correio recebido, separando-o, classificando-o e compilando os dados que são necessários para preparar as respostas; elaborando, ordenando ou preparando os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebendo pedidos de informações e transmitindo-as às pessoas ou serviços competentes; pondo em caixa os pagamentos de contas e entregando recibos; escrevendo em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelecendo o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção, atendendo os candidatos às vagas existentes, informando-os das condições de admissão e efectuando registos de pessoal; preenchendo formulários oficiais relativos ao pessoal ou à Empresa; ordenando e arquivando notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elaborando dados estatísticos. Nota em estenografia, escreve à máquina, imprime eventualmente papéis, matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos e opera com máquinas de escritório, incluindo o *télex*, e poderá desempenhar funções de caixa quando em serviço na estrutura regional da Empresa. Nos pontos de recepção de cereal onde não exista fiel de armazém, o escriturário desempenhará cumulativamente as respectivas funções.

Escriturário especializado (residual). — Trabalhador que desempenha funções cujo elevado grau de responsabilidade, especialização ou qualificação justificam, por determinação hierárquica, uma diferenciação de

funções relativamente às funções normais de escriturário.

Escriturário vi. — Trabalhador que desempenha funções cujo elevado grau de responsabilidade, especialização ou qualificação justificam, por determinação hierárquica, uma diferenciação de funções relativamente às funções normais de escriturário.

Estagiário (escriturário, técnico auxiliar, operador de registo de dados). — Trabalhador menor de 21 anos que desenvolve a sua formação para acesso na respectiva carreira profissional.

Estagiário (gráfico). — Trabalhador gráfico que coadjuva os oficiais gráficos e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

Fiel de armazém. — Trabalhador que é pessoalmente responsável pela quantidade e valor das existências à sua guarda, bem como pela sua conservação e movimentação; escreve os documentos de entradas, saídas, movimentação e existências de matérias-primas ou transformadas a enviar aos serviços; pesa as matérias-primas ou transformadas à entrada ou à saída; faz a colheita de amostras a enviar aos laboratórios; determina o peso médio do hectolitro, a humidade e a percentagem de impurezas do cereal a receber ou a expedir; separa o cereal segundo os lotes comerciais; orienta os trabalhadores de armazém durante as movimentações e tratamentos do cereal ou limpeza dos celeiros e máquinas (com.)

Inspector. — Profissional que assegura as funções de verificação e inspecção das diversas actividades da Empresa ou as acções pontuais definidas pelo conselho de gerência.

Inspector superior. — Profissional a quem caberá a superintendência de uma área de auditoria.

Instrumentista de controle industrial. — Trabalhador que executa a manutenção, localização e reparação de avarias em sistemas electromecânicos de protecção, sinalização, comando e alimentação de potência; testa, desmonta, repara e calibra em sensores, protecções e elementos finais electromecânicos, pneumáticos, eléctricos e ou electrónicos; testa, inspeciona, localiza avarias e repara módulos electrónicos análogos e ou digitais com tecnologias LSI destinadas a sistemas de sinalização, medida, protecção e controle de processos; repara módulos electrónicos com microprocessadores em estrutura *hardware* de microcomputadores e unidades periféricas de terminais e impressoras; repara e localiza avarias em sistemas de comunicação, segurança, detecção de incêndios e controle de acessos.

Jardineiro. — Trabalhador que executa tarefas de cultivo, arranjo e conservação de árvores, arbustos e outras plantas em jardins, estufas ou interiores e que cuida do embelezamento e limpeza dessas instalações.

Litógrafo-fotógrafo (oficial gráfico). — Trabalhador que fotografa ilustrações ou textos para obter positivos transparentes, tramados ou não, destinados à sensibilização de chapas metálicas para impressão a uma ou mais cores (gráf.).

Litógrafo-impressor (oficial gráfico). — Trabalho que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina de imprimir folhas de papel indirectamente a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha (gráf.).

Manobrador de máquinas. — Trabalhador que é responsável pela manobra e operações de carga e descarga de cereais, máquinas de calibrar ou outras. É responsável pelas máquinas com que trabalha.

Manobrador de pórticos de descarga. — Trabalhador que manobra pórticos nas cargas e descargas de cereais efectuados para os silos da Empresa e destes para o exterior e que executa, em relação ao respectivo equipamento, a sua limpeza e conservação, desde que a mesma não requeira conhecimentos técnicos de mecânica e electricidade.

Mecânico de automóveis (oficial metalúrgico). — Detecta as avarias mecânicas, repara, monta e desmonta, sendo responsável pelo bom funcionamento dos veículos (met.).

Motorista. — Trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros. Compete-lhe zelar pela segurança, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos e bem assim orientar as cargas e descargas. Em caso de avaria ou acidente compete-lhe tomar as providências adequadas e recolher elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

Oficial electricista. — Trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Oficial electricista 1. — Trabalhador electricista que coadjuva os oficiais electricistas e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

Operador de computador. — Trabalhador que opera com o computador, nomeadamente a consola e periféricos. É responsável perante o superior hierárquico pelo bom funcionamento do sistema.

Operador de máquinas auxiliares de escritório. — Trabalhador que predominantemente opera com máquinas de escritório, tais como fotocopiadores e duplicadores, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e ainda máquinas de corte e separação de papel (escrit.).

Operador de registo de dados. — Trabalhador que opera com máquinas de registo ou transcrição de dados. Compete-lhe registar ou transcrever para suporte a tratar pelo computador toda a informação que o centro recebeu para tratamento, segundo as directrizes recebidas.

Operador de sala de comando. — Trabalhador que executa na sala de comando o ordenamento das operações previamente planeadas pelo coordenador de exploração; acciona-as em ligação com o controlador de

cargas e descargas; procede às operações necessárias ao abastecimento rodoviário; introduz, em caso de inoperacionalidade do computador, ao nível dos equipamentos disponíveis na sala de comando, as operações habitualmente programadas pelo coordenador de exploração; executa as operações necessárias à boa conservação das matérias-primas armazenadas.

Paquete. — Trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

Pedreiro. — Trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares; verifica o trabalho realizado por meio de fio de prumo, níveis, réguas, esquadros ou outros instrumentos. Utiliza ferramentas manuais ou mecânicas e marca alinhamentos (c. civ.).

Pintor. — Trabalhador que prepara ou repara para pintar superfícies de estuque, reboco, madeira, metal, etc. Desmonta e monta ferragens que se encontram aplicadas, prepara e aplica aparelhos e outras tintas primárias, prepara e aplica águas, betumando ou barrando; aplica tintas de acabamentos, manual ou mecanicamente; afina as respectivas cores e enverniza (c. civ.).

Planificador de informática. — Trabalhador que planifica o trabalho a realizar em cada dia pelo computador. É responsável pelos prazos estabelecidos, bem como pela resolução dos problemas resultantes da planificação. Determina associações dos programas mais convenientes a partir do conhecimento da capacidade dos periféricos e da memória disponível quando se utiliza multiprogramação. Coordena e dirige o trabalho dos operadores e dos preparadores. É responsável pelo *job control*. Elabora relatórios de tempos de exploração, avarias, paragens e operações de manutenção.

Preparador de informática. — Trabalhador que, sob orientação superior, exerce as tarefas inerentes à preparação dos trabalhos a executar pela operação. Prepara os *inputs* e o *job control*. Verifica a correcção dos pedidos de trabalho.

Porteiro. — Trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas dos trabalhadores, veículos ou visitantes das instalações e o movimento de entradas e saídas de mercadorias, efectuando o necessário registo; recebe correspondência e objectos; pode receber visitantes e encaminhá-los para o local pretendido.

Pré-oficial electricista (residual). — Trabalhador electricista que coadjuva os oficiais electricistas e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

Programador de informática. — Trabalhador que desenvolve na linguagem apropriada, conforme as especificações, os programas que compõem cada aplicação; escreve instruções para o computador e procede a testes para verificar a validade dos programas e se respondem aos fins em vista, introduz as alterações que forem sendo necessárias; apresenta resultados sob a

forma de mapas ou outros suportes, magnéticos ou não, conforme for determinado pelas especificações; fornece instruções para exploração, executa e ou mantém programas utilitários que satisfaçam a exploração.

Secretária. — Trabalhador que se ocupa do secretariado específico do conselho de gerência, das direcções ou das chefias de serviço da Empresa ou equiparados. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes tarefas: redigir actas de reuniões de trabalho, assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário de gabinete; providenciar pela realização das reuniões, contratos e escrituras, pelo correcto atendimento das visitas, pelo arquivo e movimento escritural próprio do gabinete e, de uma forma genérica, pela manutenção da qualidade do ambiente e condições de trabalho do gabinete que secretariam.

Serralheiro civil (oficial metalúrgico). — Trabalhador que constrói, monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, andaimes para edifícios, cofres e outras obras (met.).

Serralheiro mecânico (oficial metalúrgico). — 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 (met.).

Servente de armazém. — Trabalhador que exclusiva ou predominantemente e dedica à limpeza das instalações e conservação de sacaria.

Técnico administrativo. — Trabalhador que a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e planifica meios técnicos de actuação numa área especializada; elabora procedimentos ocasionais; pode eventualmente coordenar as tarefas dos seus colaboradores.

Técnico auxiliar. — Trabalhador que possuindo conhecimentos técnicos de índole geral ou especial, resultantes de experiência profissional ou de cursos de formação, executa tarefas atinentes à sua especialidade, sob orientação do trabalhador de nível superior na hierarquia.

Técnico auxiliar de exploração. — Trabalhador que possuindo conhecimentos técnicos de índole geral ou especial, resultantes de experiência profissional ou de cursos de formação, executa tarefas ligadas à resolução dos problemas específicos, técnicos ou de rotina, da sua especialização, designadamente em silos, celeiros ou postos de calibragem, sob orientação de técnico de nível superior.

Técnico de exploração. — Trabalhador que a partir de objectivos definidos superiormente, planeia, organiza e executa tarefas técnicas numa área especializada de exploração; elabora procedimentos de execução pontual; e, pode, eventualmente, coordenar as tarefas dos seus colaboradores.

Técnico licenciado ou bacharel — Grau I:

- a) Execução de trabalho técnico individualizado, simples ou de rotina, adequado à formação do titular e sob controle de outro profissional do

mesmo ramo ou apoiado em orientação técnica por ele bem definida;

- b) Estudo da aplicação de técnicas e processos industriais, comerciais ou administrativos, de harmonia com a respectiva formação;
- c) Colaboração simples em trabalhos de equipa, de acordo com a formação do titular;
- d) Colaboração técnica superiormente orientada em trabalhos de domínios consentâneos com a formação do titular, nomeadamente nos de índole comercial, de gestão, de informática, de organização, de planeamento, de ensino, de controle, etc.

§ único. O profissional incluído neste grau executa o seu trabalho sob orientação e controle quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Técnico licenciado ou bacharel — Grau II:

- a) Assistência a profissional de grau superior;
- b) Colaboração em trabalhos de equipa, com possibilidade de execução de tarefas da especialidade individualizadas, parcelares e simples, podendo, no entanto, orientar as tarefas de uma equipa de trabalhadores com categoria profissional distinta das abrangidas nesta classificação;
- c) Execução de trabalhos individualizados mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Funções técnico-comerciais no domínio da respectiva especialização;
- e) Assistência técnica em trabalhos de domínios consentâneos com a formação e a experiência do titular, nomeadamente nos de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controle, de estudos de rentabilidade ou avaliações econométricas, etc.;
- f) Orientação e coordenação de outros profissionais numa actividade comum, embora sem exercício de chefia, podendo ser responsável por projectos simples.

§ único. Deverá receber assistência técnica de um profissional mais qualificado, sempre que necessite.

Técnico licenciado ou bacharel — Grau III:

- a) A execução de trabalhos para os quais a experiência acumulada pela Empresa é reduzida ou de trabalhos para os quais embora se conte com a experiência acumulada é necessária capacidade, quer de iniciativa, quer de frequentes tomadas de decisão;
- b) Execução eventual de trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas industriais, de automatização ou outras, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Tomada de decisões a curto e a médio prazos;
- d) Actividades técnico-comerciais de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controle, de estudos de rentabilidade ou avaliação econométricas, etc., ou administrativas, as quais já poderão ser desempenha-

das a nível de chefia de outros profissionais de grau inferior, mas na dependência hierárquica de outro profissional;

- e) Coordenação de planificações e de processos fabris ou outros e interpretação de resultados de computação;
- f) Minистраção eventual de orientação técnica a profissionais de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- g) Colaboração de trabalhos de equipa sem o exercício da respectiva chefia, mas com a possibilidade de execução de tarefas parcelares que impliquem a orientação de profissionais do mesmo ramo e de grau inferior.

Técnico licenciado ou bacharel — Grau IV:

- a) Execução de trabalhos individualizados requerendo elevada especialização com base na simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferência com outros trabalhos ou sectores, com o encargo da respectiva planificação e a responsabilidade eventual pelo orçamento e os prazos correspondentes, mesmo com integração numa equipa;
- b) Coordenação de actividades tais como técnico-comerciais, administrativas, fabris, projectos e outras;
- c) Supervisão directa e continuada de outros profissionais de níveis equivalentes ou de grau inferior, ou de chefia de um grau que inclua aqueles profissionais, em qualquer caso com uma actividade comum com responsabilidade pelos orçamentos, pelos prazos das tarefas correspondentes e com a responsabilidade de desenvolvimento de uma tarefa completa de estudo, planificação e execução;
- d) Execução de trabalho complexo de investigação sob a orientação de um profissional de grau superior, com vista ao desenvolvimento das técnicas no domínio da respectiva especialização;
- e) Coordenação da actividade noutros domínios consentâneos com a formação e a experiência do titular, nomeadamente de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controle, de estudos de rentabilidade ou avaliações económicas, etc.;
- f) Aplicação de conhecimentos técnicos e de direcção de actividades com o fim de realização independente;
- g) Elaboração de pareceres técnicos requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos e podendo envolver a revisão de trabalhos de outros profissionais quanto à precisão técnica, sujeitos a controle quanto à validade das conclusões, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade.

Técnico licenciado ou bacharel — Grau V:

- a) Supervisão e coordenação de várias equipas ou chefia e coordenação continuada de grupo, ambos os casos integrando profissionais do mesmo ou vários ramos ou com títulos académicos de níveis equivalentes, com responsabilidade pela planificação e gestão económica e com a possibilidade de tomada de decisão e de emitir recomendações quanto aos meios a utilizar, com

eventual delegação de poderes e responsabilidades para assegurar o cumprimento, a nível empresarial de um sector fundamental, dos objectivos decorrentes da política global da Empresa;

- b) Execução de trabalho complexo de investigação com autonomia, ou de automatização, podendo orientar profissionais de grau inferior nas tarefas compreendidas nesta classificação;
- c) Execução de trabalhos ou elaboração de pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos muito vastos e ecléticos, apenas revistos quanto a política de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto a justeza de solução;
- d) Coordenação de programas de trabalho e direcção dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

Técnico licenciado ou bacharel — Grau VI:

- a) Direcção ou orientação superior, individual ou colegial, com delegação de poderes e responsabilidades para assegurar o cumprimento a nível empresarial ou de um sector fundamental dos objectivos decorrentes da política global da Empresa, podendo ter capacidade de decisão quanto à escolha dos meios envolvidos, disciplina e remuneração de pessoal;
- b) Execução de trabalhos de investigação de natureza tecnologicamente complexa, com a direcção ou orientação de uma equipa de pesquisa, de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia a um nível que permita visar a aquisição da independência técnica da Empresa no respectivo domínio, ou de investigação individual e autónoma, requerendo elevada e comprovada capacidade intelectual e criativa;
- c) Execução de trabalho individual e autónomo requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos muito vastos e ecléticos;
- d) Participação na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de elevada responsabilidade, com possível coordenação em funções de produção, assegurando a realização de programas superiores, sujeitando-se somente à política global e controle financeiro da Empresa.

Técnico licenciado ou bacharel — Grau VII:

- a) Exerce funções ao mais alto nível de hierarquia da Empresa colaborando directamente com a gestão na estruturação, planificação e definição da política empresarial;
- b) Dispõe do mais amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, possuindo delegação de poderes e responsabilidades para assegurar a gestão de grandes áreas ou sectores de actividade da Empresa;
- c) Propõe, promove e orienta estudos técnico-económicos e ou de investigação de novos processos tecnológicos que requeiram elevada especialização, conhecimentos muito vastos e comprovada capacidade intelectual e criativa;
- d) Pode efectuar trabalho individual e autónomo ou coordenar a actividade de outros trabalhadores do mesmo grau ou de grau inferior.

Técnico de sistemas de informática. — Trabalhador que, possuindo conhecimento de técnicas avançadas ao nível de sistemas operativos, sistemas de gestão de bases de dados ou de telecomunicações, assegura o perfeito funcionamento dos mesmos, bem como analisa as possíveis alterações susceptíveis de fornecerem uma maior rendibilidade dos equipamentos informáticos existentes.

Telefonista. — Trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

Tirocinante. — Trabalhador que, coadjuvando os desenhadores, faz tirocínio para ingresso na respectiva categoria (desenho).

Trabalhador de armazém I. — Trabalhador que servindo-se de equipamento adequado executa predominantemente tarefas que requeiram esforço físico, incluindo a carga, descarga, limpeza e remoções de materiais ou de cereais e de arrumação, limpeza e conservação das instalações.

Trabalhador de armazém II. — Trabalhador que executa as funções definidas para o trabalhador de armazém I, em silos portuários ou em unidades de armazenagem com aqueles directa e continuamente relacionados.

Trabalhador de limpeza. — Trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

Tradutor/correspondente. — Trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado, lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto, redige a resposta mediante instruções genéricas ou específicas; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos. Faz traduções e retroversões de e para línguas estrangeiras de livros, catálogos, artigos de revistas e outros textos.

ANEXO II

Condições gerais sobre carreiras, admissões e acessos

I — Os trabalhadores da EPAC são enquadrados em três áreas bem definidas.

I.1 — Área técnica:

Nesta área incluem-se os trabalhadores da Empresa classificados nas categorias de técnicos licenciados ou de técnicos bacharéis.

I.2 — Área administrativa:

Nesta área incluem-se os seguintes grupos de trabalhadores:

- 1) Os técnicos administrativos;
- 2) Os trabalhadores administrativos, e
- 3) Os trabalhadores com funções auxiliares.

I.3 — Área de exploração:

Nesta área incluem-se os seguintes grupos profissionais:

- 1) Os técnicos de exploração;
- 2) Os trabalhadores de exploração, e
- 3) Os trabalhadores com funções auxiliares.

II — Os trabalhadores deverão fazer prova documental das suas habilitações literárias e, bem assim, da sua qualificação profissional, quando esteja em causa a produção, no âmbito do contrato de trabalho, de quaisquer efeitos deles emergentes.

III — Os níveis de qualificação profissional de todos os trabalhadores da Empresa são referidos aos níveis da tabela salarial em vigor, com escala de 1 a 20.

IV — Os níveis 15 a 19 da tabela salarial compreendem dois subníveis: acesso e estabilização.

V — A entrada em cada um dos níveis referidos no ponto IV far-se-á sempre pelo subnível de acesso.

VI — Sem prejuízo das condições conferidas à carreira técnica quanto a prazos, ponto VII, a passagem do subnível de acesso ao de estabilização far-se-á após três anos de exercício da função, desde que o trabalhador possua informação profissional não inferior à média de *Bom*, salvo se a informação profissional do trabalhador evidencie qualidades que justifiquem a antecipação do acesso, caso em que este se fará ao fim de dois anos.

VII — A passagem do subnível de acesso ao de estabilização na área técnica far-se-á após dois anos de exercício na função desde que o trabalhador possua informação profissional não inferior à média de *Bom*, ou em data posterior, logo que atinja tal classificação.

VIII — Em relação aos trabalhadores do nível 15 e tendo em atenção os princípios definidos no AE, para a passagem ao nível imediato observar-se-ão ainda as seguintes condições de tempo de passagem do subnível de acesso ao de estabilização:

Licenciados — seis meses;

Bacharéis — doze meses.

IX — O nível 20 compreende igualmente dois subníveis designados por I e II, não se encontrando a passagem do subnível I para o subnível II condicionada a período de tempo ou vagas, sendo unicamente dependente do mérito, responsabilidade e competência requeridos para o exercício da função.

Condições específicas sobre admissões, carreiras e acessos

Área técnica

1 — Licenciados e bacharéis:

1.1 — Admissão:

- a) Aos licenciados e bacharéis será exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da admissão;
- b) Consideram-se sete graus como enquadramento das várias categorias profissionais em que o grau I é desdobrado em dois escalões, I-A e I-B;
- c) O nível mínimo de entrada para os licenciados é o nível 14, grau I-B, e para os bacharéis o nível 13, grau I-A.

1.2 — Carreira e acesso:

a) Licenciados:

Licenciado de grau I-B (nível 14). Acesso automático ao grau II após seis meses de exercício da função;

Licenciado de grau II (nível 15). Acesso automático ao grau III após um ano de exercício da função;

Licenciado de grau III (nível 16). Acesso ao grau IV (nível 17) sujeito a selecção não condicionada ao número de vagas a efectuar após dois anos de exercício da função. Em caso de não apuramento, efectuar-se-ão novas selecções de dois em dois anos. Todos os restantes acessos far-se-ão com base no acesso por selecção a efectuar após três anos de exercício da função. Em caso de não apuramento, efectuar-se-ão novas selecções de três em três anos;

b) Bacharéis:

Bacharel de grau I-A (nível 13). Acesso automático ao escalão I-B após seis meses de exercício da função;

Bacharel de grau I-B (nível 14). Acesso automático ao grau II após um ano de exercício da função;

Bacharel de grau II (nível 15). Acesso automático ao grau III (nível 16) após dois anos de exercício da função;

Bacharel de grau III (nível 16). Acesso ao grau IV (nível 17) sujeito a selecção não condicionada ao número de vagas a efectuar após três anos de exercício da função. Em caso de não apuramento, efectuar-se-ão novas selecções de três em três anos; Todos os restantes acessos far-se-ão com base no acesso por selecção a efectuar após três anos de exercício da função. Em caso de não apuramento, efectuar-se-ão novas selecções de três em três anos.

Área administrativa

Os trabalhadores da área administrativa poderão situar-se nos níveis 1 a 19 da tabela salarial, consoante a sua categoria profissional e as respectivas funções.

a) Condições de admissão e carreiras:

1 — Técnicos administrativos:

Habilitações mínimas: cursos gerais (9.º ano unificado) ou cursos equivalentes;

O nível mínimo de ingresso na categoria de técnico administrativo é o nível 13, podendo atingir o nível 19.

2 — Trabalhadores administrativos:

Idade mínima — 14 anos;

Habilitações mínimas: cursos gerais (9.º ano unificado) ou cursos equivalentes, ou ainda as mínimas exigidas por lei, no tocante a aprendizes; O nível mínimo de ingresso para este grupo profissional é o nível 1, podendo ser atingido o nível 14.

Nota. — No caso particular dos trabalhadores com função de secretariado, as habilitações exigidas são:

Curso complementar, e
Curso superior de secretariado.

3 — Trabalhadores com funções auxiliares:

Idade mínima — 14 anos;

Habilitações mínimas exigidas por lei;

O nível mínimo de ingresso depende da idade, podendo este grupo profissional atingir o nível 11.

b) Acessos:

1 — Técnicos administrativos:

1.1 — Agente de organização e métodos:

Ingresso no nível 13 (agente de métodos I) — acesso ao nível 14 (agente de métodos II) sujeito a selecção não condicionada ao número de vagas a efectuar após dois anos de exercício na função;

Os restantes acessos até ao nível 16 (agente de organização e métodos IV) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

1.2 — Analista de informática:

Ingresso no nível 17 (analista de informática I); Os restantes acessos, até ao nível 19 (analista de informática III) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

1.3 — Analista de organização e métodos:

Ingresso no nível 16 (analista de organização e métodos I);

Os acessos até ao nível 19 (analista de organização e métodos IV) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

1.4 — Analista/programador de informática:

Ingresso no nível 16 (analista/programador de informática I);

Os acessos até ao nível 18 (analista/programador de informática III) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

1.5 — Inspector:

Ingresso no nível 16 (inspector I);

Acesso por selecção ao nível 17 (inspector II).

1.6 — Inspector superior:

Ingresso no nível 18 (inspector superior I);

Acesso por selecção ao nível 19 (inspector superior II).

1.7 — Programador de informática:

Ingresso no nível 13 (programador de informática I) — acesso automático ao nível 14 (programador de informática II), após seis meses de exercício na função;

Programador de informática II (nível 14) — acesso ao nível 15 (programador de informática III) sujeito a selecção, não condicionada ao número de vagas a efectuar após um ano de exercício na função;

O acesso ao nível 16 (programador de informática IV) far-se-á com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

1.8 — Técnico administrativo:

Ingresso no nível 13 (técnico administrativo I) — os acessos até ao nível 19 (técnico administrativo VII) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

1.9 — Técnico de sistemas de informática:

Ingresso no nível 16 (técnico de sistemas de informática I) — os acessos até ao nível 19 (técnico de sistemas de informática IV) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

2 — Trabalhadores administrativos:

2.1 — Auditor externo:

Ingresso no nível 12 (auditor externo I) — acesso automático ao nível 13 (auditor externo II) após dois anos de exercício da função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea c) deste anexo;

Auditor externo II (nível 13) — acesso por selecção ao nível 14 (auditor externo III), não condicionado ao número de vagas.

2.2 — Bibliotecário de informática:

Ingresso no nível 12 (bibliotecário de informática I) — acesso ao nível 13 (bibliotecário de informática II) sujeito a selecção não condicionada ao número de vagas a efectuar após dois anos de exercício da função. O acesso ao nível 14 (bibliotecário de informática III) far-se-á com base no acesso por selecção.

2.3 — Caixa:

Ingresso no nível 12 (caixa I) — os acessos até ao nível 14 (caixa III) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

2.4 — Controlador de informática:

Ingresso no nível 11 (controlador de informática I) — acesso automático ao nível 12 (controlador de informática II) após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida, até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea c) deste anexo. Os acessos até ao nível 14 (controlador de informática IV) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

2.5 — Desenhador:

Tirocinante I (nível 4) — acesso automático ao nível 6, após seis meses de exercício na função;

Tirocinante II (nível 6) — acesso automático ao nível 7, após seis meses de exercício na função;

Desenhador I (nível 7) — acesso automático ao nível 9, após dois anos de exercício na função;

Desenhador II (nível 9) — acesso automático ao nível 11, após dois anos de exercício na função;

Desenhador III (nível 11) — acesso automático ao nível 12, após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quadro anos, nos termos do n.º I da alínea c) deste anexo. Todos os demais acessos até ao nível 14 (desenhador VI) far-se-ão também por selecção, não condicionada ao número de vagas.

2.6 — Enfermeiro:

Ingresso no nível 12 (enfermeiro I) — todos os acessos até ao nível 14 (enfermeiro III) far-se-ão por selecção, não condicionada ao número de vagas.

2.7 — Escriturário:

Escriturário estagiário I (nível 4) — acesso automático ao nível 6, após seis meses de exercício na função;

Escriturário estagiário II (nível 6) — acesso automático ao nível 7, após seis meses de exercício na função;

Escriturário I (nível 7) — acesso automático ao nível 9, após dois anos de exercício na função;

Escriturário II (nível 9) — acesso automático ao nível 11, após dois anos de exercício na função;

Escriturário III (nível 11) — acesso automático ao nível 12, após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo. Todos os demais acessos até ao nível 14 (escriturário VI) far-se-ão por selecção não condicionada ao número de vagas.

2.8 — Gráficos:

Aprendiz 14-15 anos (nível 1) — acesso automático ao nível 2 em função da idade;

Aprendiz 16-17 anos (nível 2) — acesso automático ao nível 3 ao perfazer 18 anos;

Auxiliar gráfico I (nível 3) — acesso automático ao nível 4, após seis meses de exercício na função;

Auxiliar gráfico II (nível 4) — acesso automático ao nível 5, após seis meses de exercício na função;

Estagiário gráfico I (nível 5) — acesso automático ao nível 6, após seis meses de exercício na função;

Estagiário gráfico II (nível 6) — acesso automático ao nível 8, após um ano de exercício na função;

Oficial gráfico I (nível 8) — acesso automático ao nível 10, após dois anos de exercício na função;

Oficial gráfico II (nível 10) — acesso automático ao nível 11, após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo.

Todos os demais acessos até ao nível 14 (oficial gráfico VI) serão efectuados por selecção não condicionada ao número de vagas.

2.9 — Operador de computador:

Ingresso no nível 9 (operador de computador I) — acesso automático ao nível 12 (operador de computador II) após seis meses de exercício na função;

Operador de computador II (nível 12) — acesso ao nível 13 (operador de computador III) sujeito a selecção, não condicionada ao número de vagas, a efectuar após dois anos de exercício na função. O acesso ao nível 14 (operador de computador IV) far-se-á com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

2.10 — Operador de registo de dados:

Ingresso no nível 7 (operador de registo de dados estagiário) — acesso automático ao nível 9, após seis meses de exercício na função;

Operador de registo de dados I (nível 9) — acesso automático ao nível 11, após dois anos de exercício na função;

Operador de registo de dados II (nível 11) — acesso automático ao nível 12, após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo. Os acessos até ao nível 14 (operador de registo de dados V) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionada ao número de vagas.

2.11 — Preparador de informática:

Ingresso no nível 12 (preparador de informática I) — acesso ao nível 13 (preparador de informática II) sujeito a selecção, não condicionada ao número de vagas, a efectuar após dois anos de exercício na função. O acesso ao nível 14 (preparador de informática III) far-se-á por selecção, não condicionada ao número de vagas.

2.12 — Secretário(a):

Ingresso no nível 12 (secretária I — os acessos até ao nível 14 (secretária III) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

Nota. — A secretária de administração ingressa no nível 13.

2.13 — Técnico auxiliar:

Ingresso no nível 4 (técnico auxiliar estagiário) — acesso automático ao nível 7, após seis meses de exercício da função;

Técnico auxiliar I (nível 7) — acesso automático ao nível 9, após dois anos de exercício na função;

Técnico auxiliar II (nível 9) — acesso automático ao nível 11, após dois anos de exercício na função;

Técnico auxiliar III (nível 11) — acesso automático ao nível 12, após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo. Todos os restantes acessos até ao nível 14 (técnico auxiliar VI) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionada ao número de vagas.

2.14 — Tradutor/correspondente:

Ingresso no nível 13 (tradutor/correspondente I) — acesso por selecção ao nível 14, não condicionado ao número de vagas.

3 — Trabalhadores com funções auxiliares:

3.1 — Assistente de consultório:

Ingresso no nível 8 (assistente de consultório I — todos os acessos até ao nível 11 (assistente de consultório IV) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionada ao número de vagas.

3.2 — Auxiliar de enfermagem:

Ingresso no nível 10 (auxiliar de enfermagem I — o acesso ao nível 11 (auxiliar de enfermagem II) far-se-á com base no acesso por selecção, não condicionada ao número de vagas.

3.3 — Cobrador:

Ingresso no nível 10 (cobrador I) — o acesso ao nível 11 (cobrador II) far-se-á com base no acesso por selecção, não condicionada ao número de vagas.

3.4 — Contínuo:

Paquete 14-15 anos (nível 1) — acesso automático ao nível 2, em função da idade;

Paquete 16-17 anos (nível 2) — acesso automático ao nível 4, em função da idade;

Contínuo de menos de 21 anos (nível 4) — acesso automático ao nível 6, em função da idade;

Contínuo I (nível 6) — acesso automático ao nível 7, após três anos de exercício na função;

Contínuo II (nível 7) — acesso automático ao nível 8, após três anos de exercício na função;

Contínuo III (nível 8) — acesso automático ao nível 9, após três anos de permanência no nível 8. Todos os restantes acessos até ao nível 11 (contínuo VI) far-se-ão por selecção, não condicionada ao número de vagas.

3.5 — Encarregado de serviços auxiliares:

Ingresso no nível 10 (encarregado de serviços auxiliares I) — acesso por selecção ao nível 11 (encarregado de serviços auxiliares II), não condicionada ao número de vagas.

3.6 — Encarregado de serviços telefónicos:

Ingresso no nível 10 (encarregado de serviços telefónicos I) — acesso por selecção ao nível 11 (encarregado de serviços telefónicos II), não condicionada ao número de vagas.

3.7 — Jardineiro:

Ingresso no nível 7 (jardineiro I) — todos os acessos até ao nível 11 (jardineiro V) serão efectuados por selecção, não condicionada ao número de vagas.

3.8 — Motorista:

Ingresso no nível 9 (motorista I) — acesso automático ao nível 10 (motorista II), após dois anos de permanência no nível 9. O acesso até ao ní-

vel 11 (motorista III) far-se-á por selecção, não condicionada ao número de vagas.

3.9 — Operador de máquinas auxiliares de escritório:

Ingresso no nível 6 (operador de máquinas auxiliares de escritório estagiário) — acesso automático ao nível 7, após seis meses de exercício na função;

Operador de máquinas auxiliar de escritório I (nível 7) — acesso automático ao nível 9, após três anos de exercício na função. Todos os demais acessos até ao nível 11 (operador de máquinas auxiliares de escritório IV) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

3.10 — Porteiro:

Ingresso no nível 6 (porteiro I) — acesso automático ao nível 7, após três anos de exercício na função;

Porteiro II (nível 7) — acesso automático ao nível 8, após três anos de exercício na função;

Porteiro III (nível 8) — acesso automático ao nível 9, após três anos de permanência no nível 8. Todos os demais acessos até ao nível 11 (porteiro VI) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

3.11 — Telefonista:

Ingresso no nível 6 (telefonista I) — acesso automático ao nível 8, após três anos de exercício na função;

Telefonista II (nível 8) — acesso automático ao nível 9, após três anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até 6 anos, nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo. Todos os demais acessos até ao nível 11 (telefonista V) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

3.12 — Empregado de refeitório:

Categoria de nível único — nível 6.

3.13 — Trabalhador de limpeza:

Categoria de nível único — nível 4.

ÁREA DE EXPLORAÇÃO

Os trabalhadores da área de exploração poderão situar-se nos níveis 1 a 19 da tabela salarial, consoante a sua categoria profissional e as respectivas funções.

a) *Condições de admissão e carreiras:*

1 — Técnicos de exploração:

Habilitações mínimas — cursos gerais (9.º ano de escolaridade) ou cursos equivalentes, adequados às funções a desempenhar. O nível mínimo de ingresso na carreira de técnico de exploração é o nível 1, podendo atingir o nível 19.

2 — Trabalhadores de exploração:

Idade mínima — 14 anos.

Habilitações — mínimas exigidas por lei ou as necessárias para a posse de categoria profissional.

O nível mínimo de ingresso é o nível 1, podendo atingir o nível 14.

3 — Trabalhadores com funções auxiliares:

Habilitações — mínimas exigidas por lei. O nível mínimo de ingresso é o nível 4, podendo atingir o nível 7.

b) *Acessos:*

1 — Técnicos de exploração:

1.1 — Agente técnico agrícola:

Ingresso no nível 8 (agente técnico agrícola I) — acesso automático ao nível 9, após seis meses de exercício na função;

Agente técnico agrícola II (nível 9) — acesso automático ao nível 11, após ter completado dois anos de exercício na função;

Agente técnico agrícola III (nível 11) — acesso automático ao nível 12, após ter completado dois anos de exercício na função;

Agente técnico agrícola IV (nível 12) — acesso automático ao nível 13, após ter completado dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo;

Agente técnico agrícola V (nível 13) — acesso ao nível 14 (agente técnico agrícola VI) sujeito a selecção, não condicionada ao número de vagas, a efectuar após três anos de exercício na função. Em caso de não apuramento, efectuar-se-ão novas selecções de dois em dois anos;

Agente técnico agrícola VI (nível 14) — os agentes técnicos agrícolas situados neste nível e com, pelo menos, dois anos de permanência nele poderão ter acesso, por selecção, à carreira de técnico de exploração.

1.2 — Analista:

Ingresso no nível 4 (analista estagiário) — acesso automático ao nível 7, após seis meses de exercício na função;

Analista I (nível 7) — acesso automático ao nível 9, após dois anos de exercício na função;

Analista II (nível 9) — acesso automático ao nível 11, após dois anos de exercício na função;

Analista III (nível 11) — acesso automático ao nível 12, após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo. Os acessos até ao nível 14 (analista VI) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

1.3 — Chefe de equipa oficial (residual):

Ingresso no nível 13 (chefe de equipa oficial I) — acesso por selecção ao nível 14 (chefe de equipa oficial II), não condicionado ao número de vagas.

1.4 — Conferente:

Ingresso no nível 7 (conferente I) — acesso automático ao nível 8 (conferente II), após dois anos de exercício na função;

Conferente II (nível 8) — acesso automático ao nível 10, após dois anos de exercício na função;
Conferente III (nível 10) — acesso automático ao nível 11, após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo. Todos os demais acessos até ao nível 14 (conferente VI) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

1.4.1 — Conferente-chefe (residual):

Mantém-se residualmente a categoria de conferente (nível 13), com acesso por selecção ao nível 14, não condicionado ao número de vagas.

1.5 — Controlador de cargas e descargas:

Ingresso no nível 14 (controlador de cargas e descargas I) — acesso automático ao nível 15, após um ano de exercício na função;

Controlador de cargas e descargas II (nível 15) — acesso por selecção ao nível 16 (controlador de cargas e descargas III), não condicionado ao número de vagas.

1.6 — Cozinheiro:

Ingresso no nível 7 (cozinheiro I). Os acessos aos níveis 8 (cozinheiro II), 11 (cozinheiro III), 13 (cozinheiro IV) e 14 (cozinheiro V) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

1.7 — Electricista:

Ingresso no nível 1 (aprendiz de electricista 14-15 anos) — acesso automático ao nível 2, em função da idade;

aprendiz de electricista 16-17 anos (nível 2) — acesso automático ao nível 5 ao perfazer 18 anos;

Ajudante de electricista I (nível 5) — acesso automático ao nível 6, após seis meses de exercício na função;

Ajudante de electricista II (nível 6) — acesso automático ao nível 7, após seis meses de exercício na função;

Electricista I (nível 7) — acesso automático ao nível 8, após dois anos de exercício na função;

Electricista II (nível 8) — acesso automático ao nível 10, após dois anos de exercício na função;

Electricista III (nível 10) — acesso automático ao nível 11, após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea c) deste anexo. Todos os restantes acessos até ao nível 14 (electricista VII) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

1.8 — Instrumentista de controle industrial:

Ingresso no nível 9 (instrumentista de controle industrial I) — acesso automático ao nível 10, após um ano de exercício na função;

Instrumentista de controle industrial II (nível 10) — acesso automático ao nível 11, após

dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea c) deste anexo. Todos os demais acessos até ao nível 14 (instrumentistas de controle industrial VI) serão feitos por selecção, não condicionada ao número de vagas.

1.9 — Metalúrgico:

aprendiz de metalúrgico 14-15 anos (nível 1) — acesso automático ao nível 2, em função da idade;

aprendiz de metalúrgico 16-17 anos (nível 2) — acesso automático ao nível 5 ao perfazer 18 anos;

Ajudante metalúrgico I (nível 5) — acesso automático ao nível 6, após seis meses de exercício na função;

Ajudante metalúrgico II (nível 6) — acesso automático ao nível 7, após seis meses de exercício na função;

Metalúrgico I (nível 7) — acesso automático ao nível 8, após dois anos de exercício na função;

Metalúrgico II (nível 8) — acesso automático ao nível 10, após dois anos de exercício na função;

Metalúrgico III (nível 10) — acesso automático ao nível 11, após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea c) deste anexo. Todos os demais acessos até ao nível 14 (metalúrgico VII) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

1.10 — Operador da sala de comando:

Ingresso no nível 9 (operador da sala de comando I) — acesso automático ao nível 11 (operador da sala de comando II), após dois anos de exercício na função;

Operador da sala de comando II (nível 11) — acesso automático ao nível 12, após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea c) deste anexo. Os restantes acessos até ao nível 14 (operador da sala de comando V) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

1.11 — Técnico auxiliar de exploração:

Ingresso no nível 7 (técnico auxiliar de exploração I) — acesso automático ao nível 9, após dois anos de exercício na função;

Técnico auxiliar de exploração II (nível 9) — acesso automático ao nível 11 (técnico auxiliar de exploração III), após dois anos de exercício na função;

Técnico auxiliar de exploração III (nível 11) — acesso automático ao nível 12 (técnico auxiliar de exploração IV), após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea c) deste anexo. Os restantes acessos até ao nível 14 (técnico auxiliar de exploração VI) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

1.12 — Técnico de exploração:

Ingresso no nível 13 (técnico de exploração I) — todos os acessos até ao nível 19 (técnico de exploração VII) serão feitos com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

2 — Trabalhadores de exploração:

2.1 — Auxiliar de laboratório:

Ingresso no nível 4 (auxiliar de laboratório estagiário) — acesso automático ao nível 6, após seis meses de exercício na função;

Auxiliar de laboratório I (nível 6) — acesso automático ao nível 7, após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea c) deste anexo. Todos os demais acessos até ao nível 11 (auxiliar de laboratório VI) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

2.2 — Carpinteiro:

Ingresso no nível 1 (aprendiz 14-15 anos) — acesso automático ao nível 2, em função da idade;

Aprendiz 16-17 anos (nível 2) — acesso automático ao nível 4, em função da idade;

Ajudante de construção civil I (nível 4) — acesso automático ao nível 5, após seis meses de exercício na função;

Ajudante de construção civil II (nível 5) — acesso automático ao nível 6, após seis meses de exercício na função;

Carpinteiro I (nível 6) — acesso automático ao nível 7, após dois anos de exercício na função;

Carpinteiro II (nível 7) — acesso automático ao nível 9, após dois anos de exercício na função;

Carpinteiro III (nível 9) — acesso automático ao nível 10, após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea c) deste anexo;

Carpinteiro IV (nível 10) — acesso por selecção ao nível 11 (carpinteiro V), não condicionado ao número de vagas.

2.3 — Controlador de manobras de carga e descargas:

Ingresso no nível 7 (controlador de manobras de carga e descargas I). Todos os acessos são por selecção até ao nível 11 (controlador de manobras de carga e descargas V), não condicionado ao número de vagas.

2.4 — Fiel de armazém:

Ingresso no nível 9 (fiel de armazém I). Todos os acessos são por selecção até ao nível 11 (fiel de armazém III), não condicionado ao número de vagas.

2.5 — Manobrador de máquinas:

Ingresso no nível 7 (manobrador de máquinas I). Todos os acessos são por selecção até ao nível 11 (manobrador de máquinas V), não condicionado ao número de vagas.

2.6 — Manobrador de pórticos de descarga:

Manobrador de pórticos de descarga estagiário (nível 7) — acesso automático ao nível 8, após seis meses de exercício na função;

Manobrador de pórticos de descarga I (nível 8) — acesso automático ao nível 9, após dois anos de exercício na função. Todos os restantes acessos até ao nível 11 (manobrador de pórticos de descarga IV) serão feitos com base no acesso por selecção, não condicionada ao número de vagas.

2.7 — Pedreiro:

Ingresso no nível 1 (aprendiz 14-15 anos) — acesso automático ao nível 2, em função da idade;

Aprendiz 16-17 anos (nível 2) — acesso automático ao nível 4, em função da idade;

Ajudante de construção civil I (nível 4) — acesso automático ao nível 5, após seis meses de exercício na função;

Ajudante de construção civil II (nível 5) — acesso automático ao nível 6, após seis meses de exercício na função;

Pedreiro I (nível 6) — acesso automático ao nível 7, após dois anos de exercício na função;

Pedreiro II (nível 7) — acesso automático ao nível 9, após dois anos de exercício na função;

Pedreiro III (nível 9) — acesso automático ao nível 10, após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea c) deste anexo;

Pedreiro IV (nível 10) — acesso por selecção ao nível 11 (pedreiro V), não condicionado ao número de vagas.

2.8 — Pintor:

Ingresso no nível 1 (aprendiz 14-15 anos) — acesso automático ao nível 2, em função da idade;

Aprendiz 16-17 anos (nível 2) — acesso automático ao nível 4, em função da idade;

Ajudante de construção civil I (nível 4) — acesso automático ao nível 5, após seis meses de exercício na função;

Ajudante de construção civil II (nível 5) — acesso automático ao nível 6, após seis meses de exercício na função;

Pintor I (nível 6) — acesso automático ao nível 7, após dois anos de exercício na função;

Pintor II (nível 7) — acesso automático ao nível 9, após dois anos de exercício na função;

Pintor III (nível 9) — acesso automático ao nível 10, após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea c) deste anexo;

Pintor IV (nível 10) — acesso por selecção ao nível 11 (pintor V), não condicionado ao número de vagas.

3 — Trabalhadores com funções auxiliares:

3.1 — Trabalhadores de armazém:

Trabalhador de armazém I (nível 6) — acesso por selecção ao nível 7, não condicionado ao número de vagas;

Trabalhador de armazém II (nível 7) — categoria de nível único.

3.2 — Serventes de armazém:

Categoria de nível único — nível 4.

Situações particulares sobre carreiras, admissões e acessos

I — As situações de diferimento dos acessos automáticos previstos neste anexo verificar-se-ão sempre que

as informações profissionais do trabalhador tiverem classificação inferior, na média, a regular e o acesso só se verificará dentro dos limites temporais explicitados, quando for ultrapassada essa classificação.

II — As informações profissionais deverão ser sempre escritas e fundamentadas e os trabalhadores poderão apresentar recurso.

III — Os prazos definidos neste acordo, para promoções automáticas, não podem implicar, em caso algum, mais do que uma promoção.

ANEXO III

Tabela salarial

Categorias/cargos	Níveis		Remunerações acordadas para o período de 1 de Novembro de 1985 a 31 de Outubro de 1986					
Director-geral (a) (c)	20	II	178 100\$00					
Técnico licenciado ou bacharel VII		I	162 100\$00					
Director (a) (b)	19	Estabilização	149 900\$00					
Analista de informática III				Acesso	136 800\$00			
Analista de organização e métodos IV		18	Estabilização			126 700\$00		
Inspector superior II							Acesso	116 400\$00
Técnico administrativo VII				17	Estabilização			
Técnico de exploração VII	Acesso						99 000\$00	
Técnico licenciado ou bacharel VI		16	Estabilização			92 500\$00		
Técnico de sistemas de informática IV	Acesso						86 100\$00	
Chefe de serviços (a) (b)								Estabilização
Analista de informática II				Acesso	73 400\$00			
Analista de organização e métodos III	Estabilização	80 100\$00						
Analista/programador de informática III			Acesso	73 400\$00				
Inspector superior I	Estabilização	80 100\$00						
Técnico administrativo VI			Acesso	73 400\$00				
Técnico de exploração VI	Estabilização	80 100\$00						
Técnico licenciado ou bacharel V			Acesso	73 400\$00				
Técnico de sistemas de informática III	Estabilização	80 100\$00						
Chefe de zona (a) (b)			Acesso	73 400\$00				
Analista de informática I	Estabilização	80 100\$00						
Analista de organização e métodos II			Acesso	73 400\$00				
Analista/programador de informática II	Estabilização	80 100\$00						
Inspector II			Acesso	73 400\$00				
Técnico administrativo V	Estabilização	80 100\$00						
Técnico de exploração V			Acesso	73 400\$00				
Técnico licenciado ou bacharel IV	Estabilização	80 100\$00						
Técnico de sistemas de informática II			Acesso	73 400\$00				
Chefe de divisão (a) (b)	Estabilização	80 100\$00						
Coordenador de exploração (a) (b)			Acesso	73 400\$00				
Delegado (a) (b)	Estabilização	80 100\$00						
Agente de organização e métodos IV			Acesso	73 400\$00				
Analista de organização e métodos I	Estabilização	80 100\$00						
Analista/programador de informática I			Acesso	73 400\$00				
Controlador de cargas e descargas III	Estabilização	80 100\$00						
Inspector I			Acesso	73 400\$00				
Programador de informática IV	Estabilização	80 100\$00						
Técnico administrativo IV			Acesso	73 400\$00				
Técnico de exploração IV	Estabilização	80 100\$00						
Técnico licenciado ou bacharel III			Acesso	73 400\$00				
Técnico de sistemas de informática I	Estabilização	80 100\$00						
Agente de organização e métodos III			Acesso	73 400\$00				
Controlador de cargas e descargas II	Estabilização	80 100\$00						
Planificador de informática			Acesso	73 400\$00				
Programador de informática III	Estabilização	80 100\$00						
Técnico administrativo III			Acesso	73 400\$00				
Técnico de exploração III	Estabilização	80 100\$00						
Técnico licenciado ou bacharel II			Acesso	73 400\$00				

Categorias/cargos	Níveis	Remunerações acordadas para o período de 1 de Novembro de 1985 a 31 de Outubro de 1986
Chefe de cozinha (a) (b) Chefe de núcleo (a) (b) Chefe de secção ou sector (a) (b) Coordenador administrativo (a) (b) Agente técnico agrícola VI Agente de organização e métodos II Analista VI Auditor externo III Bibliotecário de informática III Caixa III Chefe de equipa oficial II Conferente-chefe II Conferente VII Controlador de cargas e descargas I Controlador de informática IV Cozinheiro V Desenhador VI Enfermeiro III Escriturário VI Instrumentista de controle industrial VI Oficial electricista VII Oficial gráfico VI Oficial metalúrgico VII Operador de computador IV Operador de registo de dados V Operador de sala de comando V Preparador de informática III Programador de informática II Secretária III Técnico administrativo II Técnico auxiliar VI Técnico auxiliar de exploração VI Técnico de exploração II Técnico licenciado ou bacharel I-B Tradutor-correspondente	14	68 600\$00
Agente de organização e métodos I Agente técnico agrícola V Analista V Auditor externo II Bibliotecário de informática II Caixa II Chefe de equipa oficial I Conferente VI Conferente-chefe I Controlador de informática III Cozinheiro IV Cozinheiro-chefe Desenhador V Enfermeiro II Escriturário V Escriturário especializado Instrumentista de controle industrial V Oficial electricista VI Oficial gráfico V Oficial metalúrgico VI Operador de computador III Operador de registo de dados IV Operador de sala de comando IV Preparador de informática II Programador de informática I Secretária II Técnico administrativo I Técnico auxiliar V Técnico auxiliar de exploração V Técnico bacharel I-A Técnico de exploração I Tradutor-correspondente I	13	60 600\$00
Agente técnico agrícola IV Analista IV Auditor externo I Bibliotecário de informática I Caixa I Conferente V Controlador de informática II Desenhador IV	12	56 800\$00

Categorias/cargos	Níveis	Remunerações acordadas para o período de 1 de Novembro de 1985 a 31 de Outubro de 1986
Enfermeiro I Escriturário IV Instrumentista de controle industrial IV Oficial electricista V Oficial gráfico IV Oficial metalúrgico V Operador de computador II Operador de registo de dados III Operador de sala de comando III Preparador de informática I Secretária I Técnico auxiliar IV Técnico auxiliar de exploração IV	12	56 800\$00
Agente técnico agrícola III Analista III Assistente de consultório IV Auxiliar de enfermagem II Auxiliar de laboratório VI Carpinteiro V Cobrador II Conferente IV Contínuo VI Controlador de informática I Controlador de manobras de cargas e descargas V Cozinheiro III Desenhador III Encarregado de serviços auxiliares II Encarregado de serviços telefónicos II Escriturário III Fiel de armazém III Instrumentista de controle industrial III Jardineiro V Manobrador de máquinas V Manobrador de pórticos de descarga IV Motorista III Oficial electricista IV Oficial gráfico III Oficial metalúrgico IV Operador de máquinas auxiliares de escritório IV Operador de registo de dados II Operador de sala de comando II Pedreiro V Pintor V Porteiro VI Técnico auxiliar III Técnico auxiliar de exploração III Telefonista V	11	53 700\$00
Assistente de consultório III Auxiliar de enfermagem I Auxiliar de laboratório V Carpinteiro IV Cobrador I Conferente III Contínuo V Controlador de manobras de carga e descarga IV Encarregado de serviços auxiliares I Encarregado de serviços telefónicos I Fiel de armazém II Instrumentista de controle industrial II Jardineiro IV Manobrador de máquinas IV Manobrador de pórticos de descarga III Motorista II Oficial electricista III Oficial gráfico II Oficial metalúrgico III Operador de máquinas auxiliar de escritório III Pedreiro IV Pintor IV Porteiro V Telefonista IV	10	49 300\$00
Agente técnico agrícola II Analista II Assistente de consultório II	9	47 400\$00

Categorias/cargos	Níveis	Remunerações acordadas para o período de 1 de Novembro de 1985 a 31 de Outubro de 1986
Auxiliar de laboratório IV Carpinteiro III Contínuo IV Controlador de manobras de carga e descarga III Desenhador II Escriturário II Fiel de armazém I Instrumentista de controle industrial I Jardineiro III Manobrador de máquinas III Manobrador de pórticos de descarga II Motorista I Operador de computador I Operador de máquinas auxiliar de escritório II Operador de registo de dados I Operador de sala de comando I Pedreiro III Pintor III Porteiro IV Técnico auxiliar II Técnico auxiliar de exploração II Telefonista III	9	47 400\$00
Agente técnico agrícola I Auxiliar de laboratório III Assistente de consultório I Conferente II Contínuo III Controlador de manobras de carga e descarga II Cozinheiro II Jardineiro II Manobrador de máquinas II Manobrador de pórticos de descarga I Oficial electricista II Oficial gráfico I Oficial metalúrgico II Porteiro III Telefonista II	8	45 400\$00
Analista I Auxiliar de laboratório II Carpinteiro II Conferente I Contínuo II Controlador de manobras de carga e descarga I Cozinheiro I Desenhador I Escriturário I Jardineiro I Manobrador de máquinas I Manobrador de pórticos de descarga (estagiário) Oficial electricista I Oficial metalúrgico I Operador de máquinas auxiliar de escritório I Operador de registo de dados (estagiário) Pedreiro II Pintor II Porteiro II Pré-oficial electricista Técnico auxiliar I Técnico auxiliar de exploração I Trabalhador de armazém II	7	43 200\$00
Ajudante electricista II Ajudante metalúrgico II Auxiliar de laboratório I Carpinteiro I Contínuo I Empregado de refeitório Escriturário estagiário II Estagiário gráfico II Operador de máquinas auxiliar de escritório (estagiário) Pedreiro I Pintor I Porteiro I Telefonista I Tirocinante II Trabalhador de armazém I	6	40 400\$00

Categorias/cargos	Níveis	Remunerações acordadas para o período de 1 de Novembro de 1985 a 31 de Outubro de 1986
Ajudante de construção civil II Ajudante electricista I Ajudante metalúrgico I Estagiário gráfico I	5	37 700\$00
Ajudante de construção civil I Analista estagiário Auxiliar gráfico II Auxiliar de laboratório (estagiário) Contínuo (menos de 21 anos) Escriturário estagiário I Servente de armazém Técnico auxiliar (estagiário) Tirocinante I Trabalhador de limpeza	4	35 700\$00
Auxiliar gráfico	3	33 800\$00
Aprendiz (16-17 anos) Paquete (16-17 anos)	2	28 200\$00
Aprendiz (14-15 anos) Paquete (14-15 anos)	1	25 000\$00

Notas

- (a) Categoria em destacamento — remunerações complementadas com gratificação de chefia, quando em exercício.
(b) Nível de destacamento — remuneração mínima atribuída ao trabalhador quando, pela natureza e grau de responsabilidade das funções desempenhadas, o conselho de gerência entenda diferenciar os vencimentos de trabalhadores destacados para a mesma função.
(c) O destacamento na categoria de director-geral far-se-á pelo subnível II do nível 20 para esse cargo reservado.

ANEXO IV

Tabela aplicável a cláusulas de expressão pecuniária

Discriminação	Valores acordados para o período de 1 de Novembro de 1985 a 31 de Outubro de 1986
1 — Abono para falhas:	
a) Movimento médio superior a 2000 contos/mês	4 430\$00 (7,31 % s/ nível 13)
b) Movimento médio entre 600 e 2000 contos/mês	2 450\$00 (4,04 % s/ nível 13)
c) Movimento médio entre 100 e 600 contos/mês	1 960\$00 (3,23 % s/ nível 13)
2 — Ajudas de custo:	
Continente e regiões autónomas:	
Diária completa	2 590\$00
Dormida	1 410\$00
Pequeno-almoço	130\$00
Almoço ou jantar	610\$00
Ceia	250\$00
3 — Aquisição de material escolar:	
Ensino primário	2 390\$00
Ciclo preparatório	4 770\$00
Cursos gerais	5 960\$00
Cursos complementares	7 920\$00
Cursos superiores	12 930\$00
Cursos pós-graduação	21 200\$00
4 — Anuidades e diuturnidades:	
a) Anuidades	440\$00 (0,73 % s/ nível 13)
b) Diuturnidades	2 470\$00 (4,06 % s/ nível 13)
5 — Gratificações de chefia:	
Director-geral	23 790\$00
Director	15 810\$00

Discriminação	Valores acordados para o período de 1 de Novembro de 1985 a 31 de Outubro de 1986
Chefe de serviços	10 880\$00
Chefe de zona	8 920\$00
Chefe de divisão	6 970\$00
Coordenador de exploração	6 970\$00
Delegado	6 970\$00
Chefe de cozinha	5 960\$00
Chefe de secção/sector	5 960\$00
Chefe de núcleo	5 960\$00
Coordenador administrativo	5 960\$00
Responsável de secção regional	4 250\$00
6 — Subsídios:	
6.1 — Diversificação de horário	7 760\$00 (12,80 % s/ nível 13)
6.2 — Poluição	3 950\$00 (6,52 % s/ nível 13)
6.3 — Refeição	290\$00
6.4 — Turno	6 890\$00 (11,37 % s/ nível 13)
6.5 — Turno (encarregado)	170\$00
6.6 — Subsídio de refeição em regime de trabalho suplementar no local habitual de trabalho:	
Pequeno-almoço	130\$00
Almoço ou jantar	290\$00
Ceia	250\$00
6.7 — Subsídio de responsabilidade pela condução de viaturas oficiais:	
Mês	2 640\$00
Dia	120\$00

A presente revisão do AE/EPAC entra em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, tendo porém a nova tabela de remunerações mensais e as cláusulas de expressão pe-

cuniária efeitos retroactivos desde o dia 1 de Novembro de 1985.

Lisboa, 13 de Janeiro de 1986.

Pela EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais:

João Manuel Fragoso de Almeida.
Abílio Carlos d'Ascensão Dinis Silva.

Pelo SETAA — Sindicato dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas:
Jorge Manuel Vitorino Santos.

Depositado em 2 de Julho de 1986, a fl. 106 do livro n.º 4, com o n.º 233/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais e a FETESE — Feder. dos Sínd. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços

CLÁUSULAS DE EXPRESSÃO PECUNIÁRIA

A EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços acordaram na revisão da convenção colectiva de trabalho em vigor na Empresa, nos termos que se referem:

I — É mantida a redacção das cláusulas 1.^a, 4.^a, 5.^a, 6.^a, 9.^a, 10.^a, 12.^a, 14.^a, 16.^a, 17.^a, 18.^a, 19.^a, 20.^a, 21.^a, 22.^a, 23.^a, 24.^a, 26.^a, 27.^a, 28.^a, 30.^a, 31.^a, 32.^a, 33.^a, 34.^a, 35.^a, 36.^a, 37.^a, 38.^a, 40.^a, 41.^a, 42.^a, 43.^a, 45.^a, 46.^a, 49.^a, 50.^a, 51.^a, 52.^a, 54.^a, 55.^a, 57.^a, 58.^a, 59.^a, 60.^a, 61.^a, 62.^a, 64.^a, 65.^a, 66.^a, 67.^a, 68.^a, 69.^a, 70.^a, 72.^a, 73.^a, 74.^a, 75.^a, 76.^a, 78.^a, 79.^a, 80.^a, 81.^a, 82.^a, 83.^a, 84.^a, 85.^a, 86.^a, 87.^a, 88.^a, 89.^a, 90.^a, 92.^a, 93.^a, 95.^a, 96.^a, 97.^a, 98.^a, 99.^a, 100.^a, 101.^a, 102.^a, 103.^a, 104.^a, 105.^a, 107.^a, 108.^a, 109.^a, 110.^a, 111.^a, 112.^a, 113.^a, 114.^a, 115.^a, 116.^a, 118.^a, 119.^a, 120.^a, 121.^a, 122.^a, 123.^a e 124.^a, constantes da CCT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1979, e nos correspondentes às posteriores revisões.

II — São alteradas as cláusulas 2.^a, 3.^a, 7.^a, 8.^a, 11.^a, 13.^a, 15.^a, 25.^a, 29.^a, 39.^a, 44.^a, 47.^a, 48.^a, 53.^a, 56.^a, 63.^a, 71.^a, 77.^a, 91.^a, 94.^a, 106.^a e 117.^a, bem como os anexos I, II, III e IV, publicadas no *Boletim* a que se reporta o número anterior, nos termos que a seguir se enunciam:

CLAUSULADO GERAL

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e

obriga, por uma parte, a EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais, adiante designada por Empresa, e, por outra parte, todos os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — O presente AE entra em vigor na data da sua publicação. No entanto, as condições de retribuição do trabalho prevista no n.º 2 da cláusula 44.^a, produzem efeitos a partir de 1 de Novembro de 1985.

2 — A tabela salarial e todas as cláusulas de expressão pecuniária têm a duração máxima de doze meses contados a partir do início da sua produção de efeitos. O restante clausulado tem a duração prevista na lei.

3 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária serão obrigatoriamente substituídas ao fim de um ano.

4 — As diferenças de remuneração devidas em consequência do n.º 1 serão pagas até 60 dias após a publicação deste AE.

5 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária acompanhado de propostas de alteração, e poderá ser efectuada após dez meses de vigência efectiva para a tabela salarial e cláusulas com expressão pecuniária e de vinte meses para o restante clausulado.

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

7 — As negociações iniciar-se-ão dentro de quinze dias a contar do termo do prazo fixado no n.º 6.

8 — Independentemente do disposto nos n.ºs 2 e 3, as condições definidas neste AE manter-se-ão até que entre em vigor um novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ao conjunto dos trabalhadores da Empresa.

CAPÍTULO II

Admissões, quadros, acessos e carreiras

Cláusula 3.ª

(Condições gerais de admissão)

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da Empresa os trabalhadores que satisfaçam as condições mínimas estabelecidas neste AE.

2 — A admissão de trabalhadores será objecto de concurso, publicitado conforme os interesses da Empresa, podendo este ser documental e ou envolver a prestação de provas.

3 — A Empresa dará conhecimento às comissões intersindicais, comissões sindicais ou delegados sindicais da abertura do processo de concurso e respectivas condições.

4 — No acto de admissão serão fornecidos ao trabalhador um exemplar do AE e regulamentos dele emergentes.

Cláusula 4.ª

(Readmissões)

O trabalhador reformado por invalidez, nos termos legais regulamentares, a quem seja suspensa a pensão de reforma em resultado de parecer da junta médica de revisão, será readmitido com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço.

Cláusula 5.ª

(Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental: durante quinze dias no caso dos trabalhadores situados aos níveis 1 a 6 da tabela salarial; até 60 dias no caso dos trabalhadores situados aos níveis 7 a 15; e até 120 dias para os restantes casos.

2 — Considera-se nula e de nenhum efeito qualquer cláusula de contrato individual de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que os previstos neste AE.

3 — A cessação do contrato de trabalho durante o período experimental será comunicado por escrito ao trabalhador, justificando a Empresa as razões da sua decisão sempre que o trabalhador expressamente o solicitar.

4 — Durante o período de experiência o trabalhador poderá pôr termo ao contrato em qualquer altura, desde que avise, por escrito, a Empresa com, pelo menos, dois dias de antecedência.

5 — No caso de recusa por inaptidão, a Empresa deve avisar o trabalhador com a antecedência mínima de dois dias, se o período experimental for de quinze dias, ou de cinco dias úteis, se o período experimental for superior a quinze dias.

6 — Findo o período de experiência ou no caso em que a Empresa não cumpra o disposto no número anterior, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

Cláusula 6.ª

(Admissão para efeitos de substituição por impedimento prolongado)

1 — No caso de impedimento de prestação de trabalho por parte do trabalhador, é permitida a admissão de um substituto sob a modalidade de contrato a prazo certo.

2 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

3 — Se, regressando o trabalhador substituído, o contrato com o substituto não for denunciado pela Empresa até dez dias antes do prazo expirar, a admissão do substituto tornar-se-á definitiva, contando-se a sua antiguidade desde o início do contrato a prazo, mas podendo o substituto ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da retribuição que vinha auferindo.

4 — A retribuição do substituto não pode ser inferior à estabelecida por este acordo colectivo para categoria profissional do trabalhador substituído.

Cláusula 7.ª

(Contratos a prazo)

1 — A Empresa pode, nos termos da lei geral e para além do seu quadro de pessoal permanente, contratar trabalhadores a prazo, desde que as suas necessidades de exploração o justifiquem.

2 — A admissão de trabalhadores por tempo limitado não poderá exceder doze meses ou dezoito meses de trabalho consecutivo, consoante se trate de trabalhadores situados aos níveis 1 a 5 da tabela salarial ou dos restantes trabalhadores.

3 — A admissão tornar-se-á permanente e de pleno direito, ultrapassadas as condições definidas no número anterior, contando-se a antiguidade em relação a todo o tempo de trabalho na Empresa.

4 — Aos trabalhadores contratados a prazo aplica-se o disposto no presente AE.

5 — Os contratos de trabalho referidos nos números anteriores estão sujeitos à forma escrita e conterão, pelo menos, as seguintes especificações:

Identificação dos contraentes;
Categoria profissional do trabalhador;

Remuneração acordada;
Local de prestação de trabalho;
Data do início e prazo do contrato.

6 — O contrato caduca no termo do prazo acordado, devendo a Empresa comunicar por escrito o seu termo aos trabalhadores até dez dias antes da sua expiração.

Cláusula 8.^a

(Categorias profissionais, definição de funções, preenchimento de lugares e cargos)

1 — As categorias profissionais, as definições de funções, os mecanismos de acesso e o preenchimento de lugares e cargos estão estabelecidos no presente AE.

2 — A atribuição das categorias aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles efectivamente desempenhadas.

3 — Quando os trabalhadores desempenhem funções que correspondam a diferentes categorias, classes, níveis ou graus serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

4 — É vedado à Empresa atribuir categorias diferentes das previstas neste AE.

5 — O preenchimento de lugares deverá ser satisfeito preferencialmente, por recurso aos meios humanos existentes na Empresa, incluindo os trabalhadores contratados a prazo. Em regra será feito por concurso interno publicitado a todos os trabalhadores e com a definição dos critérios a considerar em tal preenchimento, nomeadamente:

- a) Competência profissional;
- b) Habilitações académicas e ou profissionais adequadas e ou experiência profissional comprovada;
- c) Antiguidade.

6 — Os cargos de chefia serão preenchidos por nomeação expressa do conselho de gerência.

Cláusula 9.^a

(Definição de promoção)

Considera-se promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a nível superior.

Cláusula 10.^a

(Condições específicas de admissão e carreira profissional)

As condições específicas de admissão e carreira profissional estão definidas no anexo II.

Cláusula 11.^a

(Mapas de pessoal)

A Empresa obriga-se a cumprir o disposto no Decreto-Lei n.º 380/80, de 17 de Setembro, e legislação posterior aplicável.

Cláusula 12.^a

(Contratos de prestação de serviço)

Sempre que as necessidades de gestão o justifiquem e não seja possível ou adequada a sua concretização pelos meios próprios da Empresa, esta pode celebrar contratos de prestação de serviços com outras entidades singulares ou colectivas, sem que tal facto possa constituir uma forma de iludir as normas reguladoras do contrato de trabalho.

CAPÍTULO III

Desempenho de cargos de chefia

Cláusula 13.^a

(Princípios gerais)

1 — São considerados cargos de chefia os cargos de director-geral, director, chefe de serviços, chefe de divisão, chefe de zona, delegado, coordenador de exploração, coordenador administrativo, chefe de secção, chefe de sector, chefe de núcleo e chefe de cozinha.

2 — Todos os cargos de chefia são desempenhados em regime de comissão de serviço, por destacamento do trabalhador.

3 — O destacamento para o desempenho de cargos de chefia em regime de comissão de serviço pode cessar a qualquer momento, por decisão do conselho de gerência, sem que daí possa resultar diminuição de nível e ou vencimento do trabalhador.

4 — Cessando o exercício do cargo de chefia:

- a) O trabalhador é integrado, salvo acordo diverso, na sua carreira em categoria profissional correspondente ao nível, grau e classe em que se situava o cargo até aí desempenhado;
- b) Se não se verificar a correspondência explicitada na alínea a), o trabalhador será integrado numa categoria profissional mantendo sempre o nível, grau e classe em que se situava o cargo até aí desempenhado.

Cláusula 14.^a

(Direitos)

1 — O trabalhador destacado para o exercício de cargos em regime de comissão de serviço manterá todos os direitos, nomeadamente o direito de acesso, independentemente do desempenho desses cargos.

2 — O destacamento para o desempenho de cargos de chefia em regime de comissão de serviço dá direito a uma gratificação no montante fixado no n.º 5 do anexo IV deste AE, que será percebida pelo trabalhador enquanto se mantiver na situação de destacado.

3 — No caso de cessação da comissão de serviço, o valor da gratificação de chefia manter-se-á como margem livre até ser absorvido por futuros aumentos salariais.

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os casos em que a cessação da comissão de serviço se

deva a solicitação do trabalhador, quando as funções forem desempenhadas há menos de dezoito meses.

5 — Se a comissão de serviço cessar por solicitação do trabalhador, mas por motivos fundamentados, nomeadamente de saúde, ou devidamente reconhecidos pelo conselho de gerência, não se aplicará o disposto no número anterior.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 15.^a

(Deveres da Empresa)

A Empresa obriga-se a:

- a) Cumprir rigorosamente este acordo colectivo, os regulamentos dele emergentes e as disposições aplicáveis da legislação de trabalho;
- b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;
- c) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- d) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional ou capacidade física;
- e) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;
- f) Permitir ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que aquele o solicite, com exclusão dos testes psicotécnicos;
- g) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- h) Responder por escrito às reclamações ou queixas formuladas por esta via pelos trabalhadores ou pelos representantes legais no prazo máximo de 45 dias e proferir decisão até 90 dias após a apresentação das mesmas;
- i) Acompanhar e estimular com todo o interesse a formação e aperfeiçoamento dos trabalhadores;
- j) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho;
- l) Prestar assistência judicial ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal resultante do exercício da profissão, quando a Empresa não se considere ela própria directa ou indirectamente lesada pelo acto;
- m) Prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste acordo colectivo.

Cláusula 16.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à Empresa:

- a) Opor-se de qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-

-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

- b) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos colegas;
- c) Transferir o trabalhador para outra localidade, fora dos casos previstos na lei ou no presente acordo colectivo de trabalho;
- d) Diminuir, directa ou indirectamente, a retribuição normal;
- e) Baixar a categoria do trabalhador;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela Empresa ou por outra entidade por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Retirar o direito de uso de bens ou serviços por ela prestados aos trabalhadores, salvaguardando as necessidades ou interesses de exploração, ou quando razões exteriores o determinem;
 - i) Praticar o *lock-out*;
 - j) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;
 - l) Manter ao serviço máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança, bem como obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas em tais circunstâncias;
- m) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei geral ou neste acordo colectivo.

2 — O trabalhador poderá, para salvaguarda da sua responsabilidade, solicitar que as instruções que lhe são transmitidas pela hierarquia sejam confirmadas por escrito, nos casos seguintes:

- a) Quando haja motivo para duvidar da sua autenticidade;
- b) Quando as julgue ilegítimas;
- c) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- d) Quando da execução possa recair prejuízos que suponha não terem sido previstos.

3 — A não confirmação por escrito pelo superior hierárquico das ordens transmitidas não desobriga o trabalhador do seu imediato cumprimento.

4 — No caso previsto no número anterior o trabalhador poderá participar por escrito ao conselho de gerência a situação verificada.

Cláusula 17.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente este AE, os regulamentos dele emergentes e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe sejam confiadas;

- c) Não divulgar informações referentes à organização da Empresa, seus métodos de produção ou negócios;
- d) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e directivas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar, prestando a melhor colaboração em matéria de serviço a todos os que dela necessitem;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- g) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pela Empresa;
- h) Cooperar em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da Empresa e da qualidade do serviço, desde que seja salvaguardada a sua dignidade e lhe sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
- i) Quando em funções de chefia e sendo caso disso, informar com independência e isenção acerca dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob a sua orientação;
- j) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhe sejam solicitados.

Cláusula 18.^a

(Direito à greve)

Nos termos da lei, é direito dos trabalhadores preparar, organizar e desencadear processos de greve.

Cláusula 19.^a

(Controle de gestão)

O controle de gestão será exercido pelos órgãos representativos dos trabalhadores nos termos definidos pela Constituição e pela lei.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

(Princípio geral)

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.

Cláusula 21.^a

(Horário de trabalho)

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

2 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho das instalações ou serviços devem ser ouvidas as

comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais, na falta daquelas.

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

- a) *Horário normal.* — Aquele em que existe um único horário por cada posto de trabalho e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixos;
- b) *Horário flexível.* — Aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;
- c) *Horário de turnos rotativos.* — Aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho, e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;
- d) *Horário diferido.* — Aquele que, sendo fixo, tem contudo o seu início e o seu termo a horas distintas dos horários definidos nesta cláusula.

Cláusula 22.^a

(Registo de presenças)

1 — É obrigatório o registo de presenças, entradas e saídas em todos os períodos de prestação de trabalho.

2 — O registo de presenças far-se-á mediante a utilização de aparelhos próprios para o registo automático da entrada e saída dos trabalhadores ou em livros ou fichas adequados a esse fim.

3 — Ficam dispensados do registo de presenças os trabalhadores que desempenham os cargos de director-geral e de director.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 não se aplica nos dias 24 de Dezembro e a partir das 19 horas do dia 31 do mesmo mês.

Cláusula 23.^a

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos pelo presente AE não poderá ser superior a 44 horas semanais, de segunda-feira, a sexta-feira, sem prejuízo dos horários de trabalho de menor duração já praticados na Empresa para os respectivos grupos profissionais.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo, para refeição ou descanso, não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 — Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante

o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

4 — Os horários referidos nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* do n.º 3 da cláusula 21.^a deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

5 — Os trabalhadores deslocados ficam sujeitos aos horários em vigor para os respectivos grupos profissionais nos locais onde passarem a prestar serviço.

Cláusula 24.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo terão direito a isenção de horário de trabalho sempre que a natureza das suas funções o justifique.

2 — Compete à Empresa requerer a isenção de horário de trabalho, a qual carece de prévia concordância do trabalhador.

3 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida a retribuição especial correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

Cláusula 25.^a

(Trabalho suplementar)

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho, excluindo o realizado em dias de descanso semanal e feriados.

2 — A prestação de trabalho suplementar, que carece do acordo do trabalhador, só poderá ser prestado:

- a) Quando a Empresa tenha de fazer face a situações especiais ou acréscimos imprevistos de trabalho, nomeadamente nas campanhas cerealíferas e movimentação de cereais e quando tal se justifique;
- b) Quando a Empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;
- c) Nos casos em que seja legalmente dispensado o encerramento ou quando esteja em risco o abastecimento das matérias-primas transaccionadas pela Empresa. O disposto na presente alínea não se aplica nos dias 25 de Abril, 1 de Maio e 25 de Dezembro.

3 — Salvo nos casos previstos no número anterior, nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia e o limite anual não poderá exceder as 120 horas.

4 — Para efeitos de controle do disposto no número anterior, a Empresa é obrigada a enviar anualmente aos sindicatos respectivos um duplicado dos mapas de horas suplementares remetidos ao Ministério do Trabalho.

5 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas sobre o termo da prestação de trabalho.

6 — Quando o trabalho suplementar for prestado em dias úteis será compensado na base de 25% das horas efectuadas, a utilizar nos 30 dias imediatos quando se perfizer um número de horas suplementares igual ao período normal de trabalho diário.

7 — Na falta de acordo quanto ao dia em que será utilizada a compensação prevista no número anterior o mesmo será fixado pela Empresa.

8 — A Empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam transportes públicos no termo da prestação do trabalho.

9 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar a Empresa atribuir-lhe-á um subsídio para refeição de valor igual ao estabelecido no n.º 6 do anexo IV deste AE, consoante as refeições compreendidas no período de trabalho prestado.

10 — Para efeitos do número anterior, os períodos correspondentes às refeições serão os seguintes:

- Pequeno-almoço — das 7 às 9 horas;
- Almoço — das 12 às 14 horas;
- Jantar — das 20 horas às 21 horas e 30 minutos;
- Ceia — das 22 às 24 horas.

Cláusula 26.^a

(Trabalho por turnos)

1 — Sempre que o período de funcionamento de sectores da Empresa seja superior ao período normal de trabalho, poderão ser organizados turnos de pessoal diferente.

2 — Os turnos serão rotativos, sendo a mudança de turno efectuada periodicamente após os dias de descanso semanal.

3 — O horário de trabalho em regime de turnos terá a duração máxima de 41 horas e 30 minutos semanais.

4 — Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor deste AE, tenham o horário de 36 horas mantêm o direito à redução de 2 horas e 30 minutos quando laborarem em regime de turnos.

5 — O período de trabalho diário em regime de turnos não poderá exceder 8 horas e 18 minutos.

6 — Os trabalhadores em regime de turnos, cujo serviço o permita, terão direito a uma interrupção de uma hora para refeição, de forma que não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo. A interrupção conta como tempo de serviço efectivo.

7 — Nenhum trabalhador que actualmente não labore em regime de turnos pode vir a ser obrigado a trabalhar nesse regime, salvo se tiver dado o seu acordo ou quando necessidades imperiosas da laboração da Empresa o determinem.

8 — No caso previsto na parte final do número anterior, a Empresa procurará, logo que possível, que o trabalhador retome o regime de horário anteriormente praticado.

9 — A alteração dos mapas anuais de turnos deverá seguir os princípios referidos nos n.ºs 7 e 8 desta cláusula.

10 — A escala de turnos prevista neste AE será de dois ou três turnos com folgas fixas, as quais serão obrigatoriamente ao sábado e ao domingo.

11 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela Empresa, até ao final do anterior período de trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

12 — Quando o trabalhador regresse de um período de ausência, qualquer que seja o motivo desta, retornará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

13 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico do trabalho da Empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente a outro regime de horário que se mostre adequado ao seu estado de saúde e às necessidades do serviço.

14 — O trabalhador que completar 25 anos de serviço em regime de turnos ou 60 anos de idade não poderá ser obrigado a permanecer neste regime.

15 — Para o trabalhador de turno cujo serviço se inicie ou termine a horas ou locais em que não existam transportes públicos a Empresa assegurará ou pagará o respectivo transporte.

16 — Para preenchimento de vagas noutra regime de horário será dada preferência, quando em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores por turnos, sem prejuízo do disposto no n.º 14.

Cláusula 27.^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 — O trabalho será também considerado como nocturno no primeiro período de trabalho subsequente quando:

- a) Prestado em prolongamento do período normal de trabalho nocturno;
- b) Prestado em prolongamento de um período de trabalho nocturno igual ou superior a três horas.

Cláusula 28.^a

(Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias úteis seguintes.

2 — O trabalho em dia de descanso semanal ou feriado só pode ser prestado nas condições previstas na cláusula 25.^a

Cláusula 29.^a

(Brigadas de manutenção)

1 — A assistência, manutenção e reparação do equipamento das instalações da Empresa poderão ser asseguradas pelas brigadas de manutenção.

2 — O pessoal das brigadas de manutenção praticará um horário de regime de turnos quando as necessidades de exploração o justificarem.

3 — Os trabalhadores das brigadas de manutenção investidos na responsabilidade pela condução, guarda, conservação e bom funcionamento da viatura-oficina e respectivo equipamento oficial receberão um subsídio mensal conforme montante estabelecido no n.º 6.7 do anexo IV.

4 — O subsídio previsto no número anterior é mensal, podendo ser atribuído proporcionalmente aos dias em que o trabalhador esteve investido nas funções indicadas no número anterior.

5 — O direito ao subsídio previsto nos números anteriores cessa:

- a) A partir da data em que não se verificarem os condicionalismos da sua atribuição;
- b) Durante os dias ou períodos de férias, de ausência do trabalhador ou sempre que, por qualquer motivo, o trabalhador não tenha efectiva responsabilidade pela viatura-oficina e seu equipamento oficial.

Cláusula 30.^a

(Substituições temporárias)

1 — Entende-se por substituição temporária a ocupação, por determinado trabalhador, de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, exercendo o substituto, na sua plenitude, as funções normais do substituído.

2 — A substituição temporária será expressamente determinada, por escrito, pela Empresa, não podendo o trabalhador ser compelido a efectivar a substituição em qualquer posto de trabalho se tal não se verificar.

3 — Sempre que o trabalhador, por determinação expressa do conselho de gerência, substitua outro de categoria profissional e retribuição superiores às suas receberá, com efeitos desde o primeiro dia e enquanto durar o desempenho das funções, o correspondente à retribuição do trabalhador substituído.

4 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou 180 dias interpolados, o substituto manterá o direito à retribuição prevista no número anterior.

5 — No caso previsto no número anterior, a retribuição adicional manter-se-á como margem livre até ser absorvida por futuros aumentos salariais.

6 — Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o preenchimento da vaga far-se-á com as normas gerais de preenchimento de vagas.

7 — Se a vaga vier a ser preenchida por um dos substitutos será contado, para efeitos de antiguidade na categoria, o tempo de serviço prestado como substituto.

Cláusula 31.^a

(Transferência para outro local de trabalho)

1 — Por local de trabalho entende-se o estabelecimento em que trabalhador presta serviço ou a que está adstrito, quando o trabalho, pela sua natureza, seja prestado em local não fixo.

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

3 — O trabalhador só poderá ser transferido mediante o seu acordo e terá direito ao pagamento das despesas resultantes da transferência, referidas na cláusula 33.^a

4 — Quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada dever-se-á contar para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

5 — A cessação da actividade da empresa para a qual o trabalhador for transferido nas condições do número anterior confere-lhe o direito de reintegração na empresa transferente sem qualquer perda de regalias.

6 — Tratando-se de transferência individual, o trabalhador pode recusar a transferência, permanecendo ao serviço no mesmo local de trabalho, salvo quando a Empresa provar que a transferência não causa prejuízo sério ao trabalhador. Neste caso o trabalhador poderá rescindir o contrato com direito às indemnizações previstas neste AE.

7 — Os termos da transferência individual constarão de documento escrito.

Cláusula 32.^a

(Transferência por requisição para outro local de trabalho)

A transferência por requisição para outro local de trabalho reger-se-á pelas disposições legais aplicáveis.

Cláusula 33.^a

(Direito dos trabalhadores em caso de transferência)

1 — Nas transferências do local de trabalho para outras localidades a Empresa custeará:

- a) Despesas efectuadas com a sua deslocação e do seu agregado familiar, assim como com o transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência, incluindo o seguro, caso esta se verifique;
- b) Um mês de ajudas de custo.

2 — Nas transferências de local de trabalho para outras localidades, por iniciativa da Empresa, esta

custeará ainda a diferença de tarifas dos transportes públicos dentro da nova localidade caso o trabalhador aí passe a residir. Quando o trabalhador não mude de residência terá direito à diferença dos custos dos transportes desta para o seu novo local de trabalho, desde que este não diste mais de 40 km da sua residência.

3 — Quando por efeito da transferência por iniciativa da Empresa não houver mudança de localidade o trabalhador tem direito à diferença de tarifa dos transportes públicos para o novo local de trabalho na modalidade mais económica.

Cláusula 34.^a

(Trabalho fora do local habitual — Princípio geral)

1 — Deslocação em serviço — É a realização temporária de serviço fora do local de trabalho.

2 — A deslocação considera-se pequena ou grande consoante permita ou não a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia e ou dentro de um período de dezasseis horas a contar da hora da partida.

3 — Ajuda de custo — É a importância paga aos trabalhadores para cobrir as despesas inerentes à sua alimentação e alojamento, que tenha de efectuar durante os períodos em que se encontra deslocado, em condições tais que não sejam inferiores àquelas a que o trabalhador já tem direito.

4 — Tabelas de valores fixos e variáveis — Para a ajuda de custo, bem como para as refeições ou o alojamento considerado unitariamente nas pequenas deslocações ou em períodos finais de deslocações inferiores a dezasseis horas, é estabelecida uma tabela de valores fixos, para cuja aplicação não é exigível prova documental das despesas. Quando os preços das refeições e ou alojamento se situem fora dos limites fixados na cláusula 43.^a, estes limites poderão ser excedidos mediante autorização prévia do conselho de gerência desde que as despesas sejam comprovadas documentalmente.

5 — Despesas de representação — São as que o trabalhador é forçado a fazer quando ao serviço da Empresa, por motivo das relações que tenha de manter, nomeadamente com trabalhadores ou representantes de outras empresas, clientes, revendedores e fornecedores, e cujo reembolso terá de ser autorizado pelas chefias competentes, mediante apresentação de documentos comprovativos das mesmas.

6 — Despesas de transporte — São as originadas pela deslocação do trabalhador em serviço por comboio, avião, automóvel ou outro meio. Nas despesas de transporte incluem-se as realizadas nos trajectos entre o local onde o trabalhador normalmente presta serviço e o local onde vai prestá-lo durante a deslocação.

7 — Despesas para pequenos transportes — É a verba fixa diária que a Empresa atribuirá quando o trabalhador se desloque em transporte que não seja próprio ou da Empresa.

Cláusula 35.^a

(Transportes nas deslocações)

1 — Nas deslocações em serviço externo, quando não sejam utilizadas viaturas da Empresa, devem os trabalhadores utilizar os transportes públicos colectivos.

2 — Nas deslocações por motivo de serviço fora das localidades, podem os trabalhadores ser autorizados a utilizar viatura própria, quando haja deficiência ou ausência de transportes públicos colectivos ou quando daí resultarem vantagens para o serviço.

3 — Aos trabalhadores autorizados a utilizar transporte próprio nas deslocações em serviço fora das localidades da sua residência oficial serão abonadas, por quilómetro, as importâncias estabelecidas nas cláusulas seguintes.

Cláusula 36.^a

(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

1 — Os trabalhadores terão direito nas pequenas deslocações a que se refere o n.º 2 da cláusula 34.^a:

- a) Ao reembolso das despesas de transporte documentalmente comprovadas;
- b) Ao pagamento das ajudas de custo de montante fixado na cláusula 43.^a;
- c) As deslocações quando efectuadas com veículo automóvel do trabalhador serão pagas na base das seguintes percentagens do preço de um litro de gasolina super por quilómetro percorrido:

Nos primeiros 5000 km por ano — 28 %;
De 5001 km a 10 000 km por ano — 26 %;
Acima de 10 000 km por ano — 24 %.

- d) As deslocações quando efectuadas em bicicleta com motor ou motorizada do trabalhador serão pagas na base de 10 % do preço de um litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

2 — Os valores resultantes da aplicação das percentagens referidas nas alíneas c) e d) do número anterior serão arredondados por excesso para a dezena de centavos.

3 — O tempo ocupado nos trajectos e o de espera é para todos os efeitos considerado como tempo de serviço.

4 — O tempo referido no número anterior, na parte em que exceda o período normal de trabalho, será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 37.^a

(Grandes deslocações)

1 — Salvo em caso de urgência devidamente fundamentada, o trabalhador será avisado com a antecedência mínima de 48 horas quando tiver de realizar grandes deslocações.

2 — O trabalhador deverá ser dispensado quando, havendo motivos atendíveis devidamente justificados, expressamente o solicitar.

Cláusula 38.^a

(Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações)

1 — Os trabalhadores terão direito nas grandes deslocações:

- a) Ao reembolso das despesas de transporte e bem assim das respeitantes a vacinas e passaportes, se a elas houver lugar;
- b) Ao pagamento da viagem de regresso imediato pela via mais rápida, em caso de força maior devidamente comprovado que o atinja na sua vida pessoal ou familiar e cuja gravidade o justifique;
- c) Ao pagamento de ajudas de custo conforme o preceituado na cláusula 43.^a;
- d) As deslocações, quando efectuadas em veículo automóvel do trabalhador, serão pagas nos termos da alínea c) do n.º 1 da cláusula 36.^a

2 — O tempo ocupado nos trajectos de e para o local de trabalho é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

3 — O tempo referido no número anterior, na parte em que exceda o período normal de trabalho, será pago como trabalho suplementar.

4 — Sempre que o trabalhador deslocado o desejar, poderá requerer à Empresa que a retribuição ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa por ele indicada.

5 — No caso de deslocação em serviço no continente e ilhas, por cada período de deslocação de três semanas o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas comprovadas de transporte de ida e volta entre o local onde se encontra em serviço e o da sua residência habitual.

Cláusula 39.^a

(Cobertura de riscos inerentes a deslocações)

1 — Durante o período de deslocação os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que por facto não imputável ao trabalhador, deixem eventualmente de lhe ser assegurados pela respectiva segurança social ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade, deverão ser cobertos pela Empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquelas entidades se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Um seguro de acidentes pessoais cobrirá todos os riscos, nomeadamente de transportes em meios públicos ou privados, no trabalho ou fora dele, de valor correspondente a 6 000 000\$ até ao nível 13 e de 8 000 000\$ a partir desse nível.

3 — Durante os períodos de doença comprovados por estabelecimento hospitalar, por médico do centro de saúde ou atestado médico, neste caso com direito a comprovação por parte da Empresa, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita pelo médico ou se faltar no local a assistência médica necessária, sem prejuízo das regalias estabelecidas na cláusula anterior.

4 — Em caso de absoluta necessidade e só quando requerido, como condição necessária para o tratamento, pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, com o direito a comprovação pelos serviços médicos da Empresa, esta pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5 — Em caso de morte do trabalhador em deslocação a Empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais a ele inerentes para o local a indicar pela família e também as despesas de viagem do acompanhante.

6 — Sempre que os trabalhadores em regime de ajudas de custo tenham de faltar por motivos justificados, incluindo doença, apenas haverá lugar ao pagamento das mesmas quando esses trabalhadores não possam abandonar o local onde se encontrem deslocados.

Cláusula 40.^a

(Inactividade dos trabalhadores deslocados)

As obrigações da Empresa para os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

Cláusula 41.^a

(Local de férias dos trabalhadores deslocados)

1 — O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento das viagens de ida e de volta entre o local onde se encontra e o da sua residência habitual, para gozar as suas férias.

2 — A retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio será a que o trabalhador teria direito a receber se não estivesse deslocado mesmo quando opte por gozar as suas férias no local onde se encontra deslocado.

3 — O tempo de viagem até ao local da residência habitual do trabalhador e o de retorno ao local da deslocação não será contado nas férias.

Cláusula 42.^a

(Meios de transporte)

As despesas de transporte referidas nas cláusulas anteriores serão pagas pelos montantes fixados para:

Avião — classe turística;
Comboio — 1.^a classe;
Barco — 1.^a classe,

em função do meio de transporte efectivamente utilizado.

Cláusula 43.^a

(Ajudas de custo)

1 — Para efeitos das deslocações no continente e nas regiões autónomas previstas no presente capítulo as ajudas de custo são calculadas com base nos seguintes quantitativos fixados no n.º 2 do anexo IV.

2 — Para efeitos do número anterior, os períodos correspondentes às refeições são os previstos no n.º 8 da cláusula 25.^a

3 — Nas deslocações entre o continente e as regiões autónomas, os quantitativos previstos no n.º 1 são acrescidos de 30%.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 44.^a

(Definições e âmbito)

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

2 — Para efeitos do n.º 1 da cláusula 2.^a, da cláusula 85.^a e da cláusula 94.^a, a retribuição compreende o vencimento mensal, o subsídio de férias, o subsídio de Natal, diuturnidades, subsídio de refeição, subsídio de turno, subsídio de poluição, retribuição especial por isenção de horário de trabalho, subsídio de diversificação de horário, gratificação de chefia e anuidades.

3 — Considera-se retribuição normal de trabalho o valor do vencimento mensal acrescido das diuturnidades, anuidades e dos subsídios de férias e de Natal.

4 — Considera-se retribuição complementar de trabalho todas as restantes remunerações recebidas pelo trabalhador, nomeadamente o subsídio de poluição, o subsídio de turno, o subsídio de diversificação de horário, o subsídio de refeição, o subsídio familiar, a gratificação de chefia e a retribuição especial por isenção de horário de trabalho.

5 — O vencimento mensal mínimo é o que consta no anexo III.

Cláusula 45.^a

(Forma e data de pagamento)

1 — O pagamento da retribuição será efectuado em dinheiro, por cheque, ou por depósito bancário.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a Empresa deve entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével donde conste o nome deste, a respectiva categoria, classe, nível ou grau, número de inscrição na segurança social respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriado, subsídios e todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

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

Cláusula 46.^a

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias, classes, escalões ou graus)

Quando algum trabalhador exerça funções inerentes a diversas categorias, classes, escalões ou graus, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 47.^a

(Anuidades e diuturnidades)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a uma anuidade por cada ano de antiguidade na Empresa, acumulável com a retribuição mensal, no valor fixado no n.º 4 do anexo IV, até ao limite de 28 anuidades.

2 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a uma diuturnidade (até ao limite de três) por cada cinco anos de permanência no mesmo nível de categoria, classe ou escalão, sem acesso obrigatório conforme o valor inserto no n.º 4 do anexo IV. O direito às diuturnidades cessa com a promoção do trabalhador a nível superior, sendo o respectivo valor absorvido no aumento salarial dela resultante e, na parte restante, em futuros aumentos salariais.

Cláusula 48.^a

(Remuneração no trabalho suplementar)

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) Trabalho diurno:

- 1.^a hora — 50 %;
- 2.^a hora e seguintes — 75 %;

b) Trabalho nocturno:

- 1.^a hora — 100 %;
- 2.^a hora e seguintes — 150 %;

c) O trabalho suplementar nocturno, quando em seguimento do trabalho suplementar diurno, é pago com acréscimo de 150 %.

2 — O trabalho suplementar nocturno inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

3 — O valor da hora de retribuição, para efeitos de pagamento de trabalho suplementar, é calculado, em cada mês, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{VM \times 12}{PNT \times 52}$$

sendo:

- VM — Vencimento mensal, conforme o anexo III, acrescido do valor das anuidades e diuturnidades;
- PNT — Período normal de trabalho semanal, em horas.

Cláusula 49.^a

(Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado é remunerado com o acréscimo de 200 % sobre o valor da hora de retribuição calculada nos termos do n.º 3 da cláusula anterior.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os casos em que por iminência de rotura do abastecimento das matérias-primas transaccionadas pela Empresa, esta seja forçada a assegurar o seu funcionamento. Neste caso, o trabalho prestado em dias de descanso semanal será remunerado com o acréscimo de 150 % sobre o valor da hora de retribuição calculado nos termos do n.º 3 da cláusula anterior.

Cláusula 50.^a

(Remuneração de trabalho nocturno)

O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 25 % sobre o valor da hora de retribuição calculado nos termos do n.º 3 da cláusula 48.^a

Cláusula 51.^a

(Subsídio de turno)

1 — A remuneração dos trabalhadores em regime de turnos será acrescida de um subsídio de turno do montante fixado no n.º 6.4 do anexo IV.

2 — Este subsídio é devido mesmo quando o trabalhador:

- a) Se encontre em gozo de férias;
- b) Se encontre deslocado em serviço externo, desde que por determinação da Empresa.

3 — O subsídio de turno estabelecido no n.º 1 inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que desempenhem tarefas de encarregado de turno auferirão um subsídio diário do valor indicado no n.º 6.5 do anexo IV, sem prejuízo do determinado no n.º 1.

Cláusula 52.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano de admissão os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a admissão até 31 de Dezembro, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

3 — Este subsídio deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro, beneficiando sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar obrigatório os trabalhadores receberão o subsídio proporcional ao tempo de trabalho prestado, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

5 — No ano em que regressarem do serviço militar obrigatório os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano.

6 — Os trabalhadores na situação de licença sem retribuição receberão o subsídio proporcional ao tempo do trabalho prestado.

7 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, a Empresa pagará ao trabalhador o subsídio proporcional aos meses de trabalho prestado, considerando qualquer fracção do mês como mês completo.

Cláusula 53.^a

(Subsídio de férias)

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição e que será pago até ao final do mês anterior ao do gozo de férias.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

3 — O subsídio de férias será pago, nos termos do n.º 1, desde que o trabalhador goze, pelo menos, doze dias de férias. Se o período a gozar for inferior, o trabalhador terá direito a receber o subsídio correspondente, desde que expressamente o solicite.

4 — A Empresa liquidará até 30 de Junho os subsídios de férias.

Cláusula 54.^a

(Subsídio de diversificação do horário)

1 — Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 56.^a, os trabalhadores com horário de 36 horas semanais, quando em serviço permanente em silos, celeiros, postos de calibragem ou de secagem e sujeitos ao período de funcionamento dos mesmos, quando superior, têm direito a receber mensalmente um subsídio do valor constante do n.º 6.1 do anexo IV.

2 — O subsídio previsto no número anterior não será devido nos casos em que, mesmo transitoriamente, o trabalhador não pratique horário superior ao de 36 horas semanais.

Cláusula 55.^a

(Abono para falhas)

1 — Aos trabalhadores que com carácter de regularidade tenham responsabilidades de caixa ou co-

brança, ou a quem eventualmente os substitua, será atribuído um abono mensal para falhas de harmonia com os valores constantes do n.º 1 do anexo IV.

2 — Nos meses incompletos o abono será proporcional ao período em que o trabalhador tenha aquela responsabilidade.

Cláusula 56.^a

(Subsídio de poluição)

1 — Os trabalhadores da Empresa afectos a silos, celeiros e postos de calibragem ou centros de secagem e que neles trabalhem em condições de ambiente poluído decorrentes da movimentação de cereais têm direito a receber um subsídio mensal no montante estabelecido no n.º 6.2 do anexo IV.

2 — Os trabalhadores que esporadicamente estejam sujeitos às condições de trabalho referidas no número anterior por períodos não inferiores a um dia completo por mês receberão um subsídio proporcional aos dias de trabalho prestado.

3 — O direito ao subsídio cessa:

- a) A partir da data em que o trabalhador for colocado em serviços em que se não verificarem os condicionalismos da sua concessão;
- b) Durante os períodos superiores a vinte dias por mês em que não se verifique movimentação de cereais.

Cláusula 57.^a

(Subsídio de refeição)

A cada trabalhador será atribuído, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição do valor fixado no n.º 6.3 do anexo IV.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 58.^a

(Descanso semanal)

Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

Cláusula 59.^a

(Feriados)

Serão observados na Empresa 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, e

o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

Cláusula 60.^a

(Férias)

1 — Os trabalhadores ao serviço da Empresa têm direito a um período de férias remuneradas, com a duração de 30 dias de calendário, excepto no ano de admissão, em que beneficiarão do período proporcional ao tempo de serviço que se perfizer em 31 de Dezembro.

2 — A marcação de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a Empresa ou, na falta de acordo, por esta última, que deve ouvir para o efeito a comissão intersindical, a comissão sindical ou o delegado sindical.

3 — No caso previsto na segunda parte do número anterior a Empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de Abril e 31 de Outubro, salvo parecer em contrário dos órgãos representativos dos trabalhadores referidos no n.º 2.

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos.

5 — Será elaborado e afixado em cada unidade, instalação ou serviço um mapa de férias até 20 de Março do ano em que vão ser gozadas.

6 — Na marcação dos períodos de férias será assegurado sempre que possível o gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da Empresa.

7 — O período de férias deverá ser totalmente utilizado até 31 de Dezembro de cada ano, salvo os casos expressamente prescritos na lei e neste AE.

Cláusula 61.^a

(Interrupção ou modificação das férias por iniciativa da Empresa)

1 — A Empresa poderá interromper o gozo das férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer ao serviço desde que no acto da convocação o fundamento por escrito com a necessidade de evitar riscos de danos directos ou imediatos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas ou perturbações graves na laboração ou abastecimento público.

2 — A Empresa poderá também determinar o adiamento das férias, nos casos e nos termos previstos no número anterior.

3 — O novo período de férias ou o período não gozado será marcado por acordo entre o trabalhador e a Empresa.

4 — Não havendo acordo, a marcação será feita pela Empresa dentro do período referido no n.º 3 da cláusula anterior.

5 — Se a Empresa não fizer a marcação nos termos do número anterior, caberá ao trabalhador escolher o período de férias, devendo, porém, indicá-lo à Empresa com a antecedência mínima de quinze dias.

6 — A Empresa indemnizará o trabalhador dos prejuízos que o adiamento ou a interrupção das férias, comprovadamente, lhe causarem.

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

Cláusula 62.^a

(Modificação das férias por parte do trabalhador)

1 — Se, na data prevista para o início das férias, o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, devidamente comprovados nos termos do n.º 3 da cláusula seguinte quanto a doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 — Na falta de acordo a marcação será feita pela Empresa dentro do período referido no n.º 3 da cláusula 60.^a

4 — Na impossibilidade de marcação dentro desse período o trabalhador poderá marcar as férias dentro desse ano ou até ao termo do 1.º trimestre do ano seguinte.

5 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte em acumulação com as férias que se vencem nesse ano.

6 — Da aplicação do número anterior não poderá resultar, em caso algum, a acumulação de mais de dois períodos de férias.

Cláusula 63.^a

(Doença no período de férias)

1 — Se, durante as férias, o trabalhador for atingido por doença considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à Empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo e ainda o local onde se encontra.

3 — A prova da situação da doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico do

centro de saúde ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela Empresa. Nos casos em que a lei ou este AE reconheçam o direito de fiscalização e controle, o trabalhador que se recuse a ser observado pelos serviços médicos da Empresa ou por médico por esta designado perde o direito conferido no n.º 1 desta cláusula.

4 — A marcação do período de férias em falta será feita por acordo entre as partes.

5 — Na falta de acordo, o gozo do restante período de férias prosseguirá logo após a alta.

6 — Na impossibilidade de marcação dentro desse período, o trabalhador poderá marcar as férias em falta dentro desse ano ou até ao termo do 1.º trimestre do ano seguinte.

7 — Aplica-se à situação prevista no número anterior o disposto nos n.ºs 5 e 6 da cláusula anterior.

Cláusula 64.^a

(Férias em serviço militar)

1 — Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar obrigatório será concedido antes da incorporação o período de férias já vencido e respectivo subsídio.

2 — Quando a data da convocação torne impossível o gozo total ou parcial do período de férias vencido, a Empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

3 — No ano em que termine a prestação de serviço militar obrigatório o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que se venceria a 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

4 — No caso previsto no número anterior os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

Cláusula 65.^a

(Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias)

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, 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 o 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.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

4 — Se a causa da cessação do contrato de trabalho for o falecimento do trabalhador, as importâncias devidas pela Empresa a título de retribuição do período de férias e respectivo subsídio serão pagas a quem tiver direito às retribuições vencidas em dívida pelo trabalho prestado até ao falecimento.

Cláusula 66.^a

(Não cumprimento de obrigação de conceder férias)

No caso da Empresa obstar ao gozo de férias nos termos previstos neste acordo colectivo, 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 67.^a

(Irrenunciabilidade do direito a férias)

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído fora dos casos expressamente previstos neste AE por qualquer compensação ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 68.^a

(Assiduidade)

Nenhum trabalhador pode, salvo motivo justificado e com autorização do respectivo superior hierárquico, ausentar-se do serviço.

Cláusula 69.^a

(Definição de falta)

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

3 — As ausências, para além do total de 90 minutos diários e até aos limites definidos na alínea b) do n.º 6, são consideradas meia falta. Para além desses limites será considerada uma falta. Para os trabalhadores que pratiquem o horário flexível esta norma só se aplica ao período nuclear.

4 — O tempo acumulado das ausências não considerado para efeitos do número anterior, desde que ultrapasse quatro horas mensais, determinará a marcação de meia falta ou de uma falta, segundo a equivalência estabelecida no n.º 6 desta cláusula.

5 — As interrupções ou ausências por motivo de consulta médica e para efeitos de tratamento, radiografias e análises prescritos pelos serviços dos centros de saúde ou pelos serviços médicos da Empresa não serão processadas desde que devidamente comprovadas.

6:

a) Para efeito de contagem semanal das horas de trabalho, um dia de ausência equivale a:

Para horário de 36 horas — 7 horas e 12 minutos;

Para horário de 42 horas — 8 horas e 24 minutos ou 7 horas e 54 minutos, consoante se trate do regime normal ou do regime por turnos;

Para horário de 44 horas — 8 horas e 48 minutos ou 8 horas e 18 minutos, consoante se trate de regime normal ou de regime de turnos;

b) Para o mesmo fim, as meias faltas equivalem a:

Para horário de 36 horas — 3 horas e 36 minutos;

Para horário de 42 horas — 4 horas e 12 minutos ou 3 horas e 57 minutos, consoante se trate do regime normal ou do regime de turnos;

Para horário de 44 horas — 4 horas e 24 minutos ou 4 horas e 9 minutos, consoante se trate do regime normal ou do regime por turnos.

Cláusula 70.^a

(Comunicação e prova sobre faltas)

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao conselho de gerência ou a quem as suas vezes fizer, com a antecedência possível.

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

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

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

5 — O conselho de gerência, ou quem as suas vezes fizer, pode exigir ao trabalhador provas dos factos invocados para a justificação nos dez dias subsequentes à falta.

6 — A não apresentação de prova nos vinte dias seguintes à sua solicitação torna a falta injustificada, a menos que a não apresentação da prova se deva a facto não imputável ao trabalhador.

Cláusula 71.^a

(Faltas justificadas)

1 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, da pessoa com quem comprovadamente o trabalhador viva maritalmente, do pai, mãe, sogro, sogra, padrasto, madrastra, filho, filha, enteado, enteada, genro e nora;

b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de avô, avó, bisavô, bisavó, neto, neta, bisneto, bisneta, irmão, irmã, cunhado, cunhada, e ainda da pessoa que vive em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

c) Durante onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por ocasião do casamento;

d) Durante três dias consecutivos, por ocasião do nascimento de filhos;

e) Por doença de qualquer natureza, ainda que não relacionada com a prestação de trabalho;

f) Acidente de trabalho ou doença profissional;

g) Necessidade de prestar assistência inadiável a qualquer familiar ou pessoa que coabite com o trabalhador em caso de doença e pelo tempo indispensável;

h) Necessidade de cumprimento de obrigações legais;

i) Prisão preventiva não seguida de condenação;

j) Para prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

l) Prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da Cláusula 79.^a;

m) Um dia por doação gratuita de sangue;

n) Para ocorrer a sinistros ou acidentes, no caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários ou socorristas, pelo tempo necessário;

o) Até dois dias por mês e até ao máximo de sete dias por ano, desde que previamente autorizadas ou oportunamente justificadas pelo superior hierárquico;

p) Até 90 minutos por dia e o máximo de quatro horas por mês de tolerância de ponto;

q) As prévia ou posteriormente autorizadas.

2 — Para efeitos das alíneas a) e b), os períodos de falta serão contados por dias de trabalho completos e a partir do conhecimento da ocorrência pelo trabalhador, salvo se apenas houver conhecimento já depois de iniciar o trabalho, caso em que poderá abandonar o serviço sem perda de retribuição, só se iniciando a contagem no dia imediato.

3 — Se o funeral se não realizar em tempo normal, será concedido ao trabalhador mais um dia para assistir aquele acto.

4 — Aos períodos indicados será acrescido um dia quando o trabalhador tiver de se deslocar para local de distância superior a 200 km.

Cláusula 72.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

a) Dadas nos casos previstos na alínea j) do n.º 1 da cláusula anterior, salvo disposição legal em

contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;

- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo, salvaguardando possíveis complementos;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, salvaguardando possíveis complementos.

3 — Nos casos previstos nas alíneas e), f), g) e h) da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 73.^a

(Faltas injustificadas)

1 — Consideram-se injustificadas as faltas dadas com a inobservância do estabelecido neste AE.

2 — 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 de um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

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

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

Cláusula 74.^a

(Efeitos das faltas no direito a férias)

As faltas, justificadas ou não justificadas, não produzem quaisquer efeitos sobre as férias do trabalhador, mas quando determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador o preferir, por dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 75.^a

(Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, requisição, destacamento, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os

direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de quinze dias, apresentar-se à Empresa para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

3 — A suspensão cessa desde a data de apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida a retribuição por inteiro, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

Cláusula 76.^a

(Licença sem retribuição)

1 — A Empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, por período determinado, passível de prorrogação.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeito de antiguidade.

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

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos na cláusula 6.^a

6 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida por escrito especificamente para esse fim.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 77.^a

(Direitos especiais das mulheres trabalhadoras)

1 — Além do estipulado no presente AE para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos indicados nos números seguintes.

2 — Durante o período de gravidez e até três meses após o parto ou aborto, a mulher trabalhadora deve ser dispensada de executar tarefas clinicamente desaconselhadas, sem prejuízo de retribuição.

3 — Por ocasião do parto, a mulher trabalhadora tem direito a uma licença de 90 dias, que poderá ter início um mês antes do parto. No caso de aborto ou de parto nado-morto essa licença será de 30 dias.

4 — Sempre que a mulher trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença referida no número anterior.

5 — Durante a licença referida no n.º 3, a mulher trabalhadora mantém o direito a receber a retribuição tal como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio da previdência a que tenha direito, até ao valor igual pago por aquela.

6 — A mulher trabalhadora que aleite o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho, até ao máximo de duas horas, para o cumprimento dessa missão enquanto durar e até o filho perfazer um ano de idade.

7 — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de retribuição, devendo para o efeito apresentar documento comprovativo.

8 — Durante a gravidez e até seis meses após o parto, é facultada à trabalhadora a possibilidade de se recusar a prestar trabalho nocturno.

9 — Em caso de hospitalização do recém-nascido no período abrangido pela licença de maternidade esta poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até final do período.

Cláusula 78.^a

(Trabalho de menores)

1 — É vedado à Empresa encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e ao seu normal desenvolvimento, em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade e poluição.

2 — Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 9 horas e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 8 horas e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

3 — Os menores deverão ter a categoria e retribuição correspondentes às funções desempenhadas, nos termos previstos neste AE.

4 — A empresa obriga-se, na medida das suas possibilidades, a promover uma acção constante de educação e formação profissional em relação aos trabalhadores menores.

Cláusula 79.^a

(Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial no equivalente, legalmente reconhecidos, terão os seguintes direitos especiais, sem prejuízo da retribuição e demais regalias inerentes à prestação de trabalho efectivo:

- a) Dispensa até uma hora diária para frequência de aulas, para ser usada no início ou no termo do período de trabalho;
- b) Dispensa para prestação de provas e do dia antecedente ao do exame;
- c) Escolha de horário compatível com a frequência do curso, devendo a Empresa facilitar para

tal fim, na medida do possível, a transferência de serviço;

- d) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que salvaguardadas as necessidades de exploração da Empresa;
- e) Licença sem vencimento até seis dias por ano, seguidos ou interpolados;
- f) Comparticipação anual para aquisição de material escolar, nos termos fixados no n.º 3 do anexo IV.

2 — Para poderem beneficiar do direito previsto no número anterior, os trabalhadores terão de requerê-lo ao conselho de gerência e de fazer prova da sua condição de estudante e respectivo horário, bem como, sempre que possível, apresentar prova trimestral da frequência.

3 — Os direitos previstos nesta cláusula cessam automaticamente logo que, em qualquer altura e por qualquer motivo, o trabalhador perca a possibilidade de em dois anos consecutivos transitar para o ano escolar imediato ou, encontrando-se no último ano, não possa concluir o curso.

4 — Sempre que o trabalhador-estudante desista de estudar depois de iniciado o ano lectivo ou quando por qualquer outra razão fique impedido de frequentar o curso, deverá comunicar por escrito este facto à Empresa no prazo de cinco dias úteis.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 80.^a

(Causas de cessação do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela Empresa com justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador.

2 — É proibido à Empresa promover o despedimento sem justa causa por motivos políticos ou ideológicos, sob pena de nulidade.

3 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador tem direito, pelo menos, a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

Cláusula 81.^a

(Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes)

1 — É sempre lícito à Empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas neste capítulo.

2 — A cessão do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por am-

bas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório das quais resulte lque o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 82.^a

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

1 — O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a Empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 83.^a

(Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela Empresa com justa causa)

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne impossível a subsistência da relação de trabalho.

3 — Constituem designadamente justa causa de despedimento os comportamentos do trabalhador como tal considerados por lei.

4 — A verificação de justa causa depende de processo disciplinar a elaborar nos termos da cláusula 96.^a

5 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

6 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria normalmente ter auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como a reintegração na Empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho com a antiguidade que lhe pertencia.

7 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, o caso de o trabalhador ter até quinze anos de serviço e correspondente a um mês e meio de retribuição por cada ano ou fracção no caso de o trabalhador ter mais de quinze anos de serviço, contando-se para efeitos de antiguidade todo o tempo decorrido até à data da sentença, não podendo em caso algum a indemnização ser inferior a seis meses de retribuição.

Cláusula 84.^a

(Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa)

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, devendo comunicá-lo por escrito, sem observância do aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa do 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.

2 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem prévio aviso, de acordo com as alíneas b) a f) do número anterior, não exonera a Empresa da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 85.^a

(Indemnização por despedimento com justa causa)

O trabalhador que rescinda o contrato com algum dos fundamentos das alíneas b) a f) da 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 86.^a

(Rescisão do contrato por parte do trabalhador com aviso prévio)

1 — O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho independentemente de justa causa, devendo comunicá-lo à empresa, por escrito, com 30 dias de antecedência.

2 — 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 prévio em falta.

3 — Se a falta de cumprimento do prazo do aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no número anterior, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá

por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta do cumprimento do prazo do aviso prévio.

4 — O duplicado da comunicação escrita prevista no n.º 1 será assinado pela empresa e devolvido ao trabalhador.

Cláusula 87.^a

(Encerramento temporário e definitivo ou diminuição da laboração)

1 — A Empresa não pode reduzir o tempo da sua laboração normal, salvo os casos de manifesta impossibilidade reconhecidos como tais pelas entidades competentes.

2 — No caso de encerramento temporário ou diminuição da laboração da 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 ocorreu a situação. Nestes casos, a Empresa poderá recorrer à transferência temporária dos trabalhadores para outros locais de trabalho, nos termos do capítulo V deste AE.

3 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à empresa ou razões de interesse desta.

4 — Em caso de encerramento definitivo de unidade, instalação ou serviço, a Empresa terá de transferir os trabalhadores para outra ou outras unidades, instalações ou serviços, salvo se eles optarem pela indemnização prevista na cláusula 85.^a

5 — Em caso de encerramento definitivo da Empresa, os trabalhadores terão direito às indemnizações previstas na cláusula 85.^a

Cláusula 88.^a

(Reestruturação dos serviços)

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a Empresa assegurará, sempre que possível, aos trabalhadores que neles prestem serviço e que transitem para novas funções toda a formação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 89.^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 AE.

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

Cláusula 90.^a

(Infracção disciplinar e prescrição)

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária culposa, pelo trabalhador, dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis, por este AE ou pelos regulamentos internos da Empresa.

2 — O procedimento disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento do conselho de gerência ou de quem as suas vezes fizer.

Cláusula 91.^a

(Sanções e sua aplicação)

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

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

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que, na sua aplicação, deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da Empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros e de um modo especial todas as circunstâncias relevantes, que possam concorrer para uma solução justa.

3 — As sanções aplicadas não poderão provocar alterações da categoria profissional, diminuição de vencimento ou afastamento do local onde o trabalhador exerça a sua actividade, excepto, quanto a este último, no caso de transferência compulsiva.

4 — Pela mesma infracção não pode ser aplicada mais de uma das sanções previstas no n.º 1 desta cláusula.

5 — A suspensão de prestação de trabalho, prevista na alínea c) do n.º 1 desta cláusula, não pode exceder doze dias por cada infracção, num total de 30 dias em cada ano civil.

6 — A execução da sanção a que se refere o número anterior, quando aplicável a trabalhador cuja prestação de trabalho esteja suspensa, fica diferida para o momento em que este retome o trabalho.

7 — A transferência compulsiva, prevista na alínea d) do n.º 1 desta cláusula, pode implicar a simples mudança de posto de trabalho, de local de trabalho ou de localidade, consoante a natureza e a maior ou menor gravidade da infracção.

8 — A repreensão simples tem de ser feita na presença de um delegado sindical, de preferência da profissão, a menos que o trabalhador dela prescindia.

9 — As sanções previstas nas alíneas *b)*, *c)*, *d)* e *e)* do n.º 1 desta cláusula não podem ser aplicadas sem precedência de processo disciplinar.

Cláusula 92.^a

(Medida cautelar de suspensão)

1 — Iniciado o procedimento disciplinar, a entidade com competência para o seu exercício pode, em qualquer momento, suspender preventivamente o arguido do exercício das suas funções, até decisão sobre o processo.

2 — A suspensão preventiva somente é permitida quando, atentas a natureza e as características da infracção, se mostrar manifestamente inconveniente a presença do trabalhador.

3 — A suspensão preventiva tem apenas como efeito a proibição da presença do arguido no local de trabalho.

Cláusula 93.^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 *d)* da cláusula 17.^a deste AE;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, comissões de trabalhadores, instituições de previdência ou outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e regalias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário presumem-se abusivos o despedimento ou 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 cinco anos após o termo das funções referidas na alínea *c)*, ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num caso ou noutro caso, o trabalhador sirva 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 94.^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 cláusula 85.^a, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na Empresa, nos termos do n.º 6 da cláusula 83.^a

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

Cláusula 95.^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 93.^a, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

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

2 — Se se tratar do caso mencionado no n.º 3 da cláusula 93.^a, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração prevista nos termos da cláusula 83.^a, a indemnização será a fixada no n.º 2 da cláusula anterior ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até final do período aí fixado, consoante a que for mais elevada.

Cláusula 96.^a

(Processo disciplinar)

1 — O processo disciplinar deverá ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa da qual conste a descrição pormenorizada dos comportamentos imputados ao trabalhador, a audição do arguido, bem como a realização das diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem necessárias ao esclarecimento da verdade.

2 — O trabalhador tem direito a analisar o processo disciplinar, após o recebimento da nota de culpa, com vista a apresentar a sua defesa.

3 — Para a apresentação da sua defesa disporá o trabalhador de um prazo de cinco dias úteis contados a partir da data da recepção da nota de culpa.

4 — Para a entrega do seu parecer, a comissão de trabalhadores disporá do prazo de cinco dias úteis a contar do momento em que o processo disciplinar lhe seja entregue por cópia.

5 — Não existindo comissão de trabalhadores e estando o arguido sindicalizado, o parecer referido no número anterior deverá ser solicitado à comissão intersindical, comissão sindical, delegado sindical ou sindicato respectivo, pela indicada ordem de preferência.

6 — A falta de nota de culpa, a não audição das testemunhas indicadas pelo arguido até ao limite de dez e a não entrega da cópia do processo à entidade referida nos n.ºs 4 ou 5 desta cláusula determinam a nulidade insuprível do processo.

Cláusula 97.^a

(Execução da sanção)

A data para o início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para o início da execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação, salvo no caso de transferência compulsiva, em que a data do início da sanção deverá ser previamente fixada.

Cláusula 98.^a

(Revisão)

É permitida a revisão de processo disciplinar quando o trabalhador invoque novos factos ou elementos de prova susceptíveis de demonstrar a sua inocência ou de atenuar a sanção.

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 99.^a

(Higiene e segurança)

1 — A Empresa terá de instalar o seu pessoal em condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis.

2 — E Empresa dotará as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores, zelando pela mais completa limpeza e higiene nos vários locais de trabalho.

3 — Os trabalhadores reservar-se-ão, pessoalmente ou através das suas estruturas representativas, o direito de apresentar à Empresa sugestões acerca das condições de higiene e segurança em todas as instalações daquela.

4 — A Empresa obriga-se a respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor e as normas internas que regulem a matéria de acidente de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 100.^a

(Assistência médica)

1 — A Empresa, nos locais com mais de 60 trabalhadores, terá obrigatoriamente ao seu serviço ou contratado um médico, a quem competirá:

- a) Efectuar os exames médicos que em função do exercício da actividade profissional se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os trabalhadores expostos a riscos ou os profissionais por qualquer modo inferiorizados;
- b) A vigilância das condições higio-sanitárias dos locais de trabalho e instalações anexas, na medida em que possa afectar a saúde dos trabalhadores, e proporá as medidas correctivas que entenda necessárias;

c) A obtenção e fornecimento à comissão de trabalhadores, através do conselho de gerência, de dados sobre o estado sanitário das instalações da Empresa sempre que aquela os solicite pela mesma via;

d) Prestar assistência médica a todos os trabalhadores.

2 — Nos silos onde seja praticado o horário de trabalho por turnos, a Empresa assgurarà o funcionamento de um serviço de enfermagem, por forma a garantir os primeiros socorros aos trabalhadores em caso de urgência.

Cláusula 101.^a

(Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos)

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

2 — A definição dos postos de trabalho referidos no número anterior implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, a definir no regulamento previsto na cláusula 104.^a deste AE.

3 — Sem prejuízo do exposto no número anterior, o trabalhador que labore nas condições previstas nesta cláusula tem direito a:

- a) Consulta médica, pelo menos, de três em três meses e, se necessário, a tratamento em centros especializados, a expensas da Empresa;
- b) Ser transferido dentro da mesma localidade, desde que os serviços médicos da Empresa comprovem claramente a impossibilidade de continuar a sua actividade no actual posto de trabalho.

Cláusula 102.^a

(Equipamento individual)

1 — Qualquer tipo de fato ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e protecções auditivas, é encargo exclusivo da Empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal.

2 — A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá também ter em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois fatos de trabalho para cada época.

3 — A Empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 103.^a

(Obrigações dos trabalhadores em matéria de prevenção de acidentes e doenças)

1 — Os trabalhadores são obrigados a usar, durante o serviço, o equipamento individual de segurança que

for determinado nos termos do regulamento previsto na cláusula seguinte.

2 — Os trabalhadores são obrigados a respeitar escrupulosamente as normas de segurança, higiene e saúde constantes do regulamento previsto na cláusula seguinte ou de outras normas internas de conteúdo semelhante em vigor na Empresa.

3 — O não cumprimento rigoroso das normas previstas no regulamento de higiene e segurança será passível de actuação disciplinar.

Cláusula 104.^a

(Regulamento de higiene e segurança)

O regulamento de higiene e segurança em vigor na Empresa é de conhecimento obrigatório para todos os trabalhadores, a cada um dos quais será fornecido um exemplar.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 105.^a

(Princípios gerais)

1 — A Empresa deve facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, bem como, quando se justifique, promover acções de reconversão e reciclagem.

2 — Na realização de acções de formação e aperfeiçoamento profissional deve encontrar-se o necessário equilíbrio entre estas e o bom funcionamento dos serviços da Empresa.

3 — Por efeito de formação profissional promovida pela Empresa ou com interesse por esta reconhecido, os trabalhadores não serão privados nem diminuídos nos direitos e regalias.

4 — Quando o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico por aprovação em cursos de formação profissional ou escolar com interesse para a Empresa, esta compromete-se a rever a colocação do trabalhador em conformidade com a nova situação, sendo este elemento preferencial a considerar na selecção dos candidatos aos respectivos concursos.

5 — Nos casos previstos no número anterior a Empresa solicitará parecer, quanto à escolha de trabalhadores para a frequência de cursos de formação, à comissão intersindical ou, na sua falta, à comissão de trabalhadores.

Cláusula 106.^a

(Responsabilidades da empresa)

1 — A Empresa é responsável pela formação e aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, devendo para tanto:

- a) Fomentar a frequência de cursos de interesse para a Empresa, facilitando, sempre que as

condições de serviço o permitam, a frequência das aulas e a preparação para exames;

- b) Sempre que necessário, criar ou proporcionar a frequência de cursos de formação profissional, de forma a permitir a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como a melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores, podendo tornar obrigatória a frequência desses cursos com bom aproveitamento, para efeito de promoção por selecção. Nestes casos a Empresa assegurará o acesso a esses cursos a todos os trabalhadores em igualdade de circunstâncias;
- c) Sempre que razões de ordem tecnológica ou de reconversão imponham alterações nas funções normalmente desempenhadas pelos trabalhadores, a Empresa obriga-se a proporcionar-lhes a adequada formação profissional.

2 — A Empresa obriga-se a obter, sempre que possível, um certificado de frequência dos cursos ministrados de formação ou aperfeiçoamento profissional.

3 — A Empresa poderá conceder, aos trabalhadores que o solicitem, empréstimos destinados à frequência de cursos considerados de interesse para a Empresa, reembolsáveis no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso.

4 — Quando o trabalhador tiver de ser deslocado do seu posto de trabalho habitual a fim de frequentar qualquer curso, ficará abrangido pelas disposições deste AE, no que respeita a deslocações, salvo se as refeições ou dormidas forem postas à disposição do trabalhador ou quando os cursos obriguem a permanência superior a 60 dias, sendo então as condições estabelecidas e acordadas caso a caso.

Cláusula 107.^a

(Responsabilidades dos trabalhadores)

Os trabalhadores:

- a) Procurarão aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- b) Aproveitarão, com o melhor rendimento possível, os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à disposição para a sua valorização.

CAPÍTULO XIII

Actividade sindical na empresa

Cláusula 108.^a

(Princípios gerais)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de 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, no-

meadamente opondo-se, por qualquer forma, ao exercício dos correspondentes direitos consignados neste AE e na lei.

3 — É reconhecido aos trabalhadores com funções sindicais um crédito de horas, que não pode ser inferior a cinco por mês, para os delegados sindicais, ou oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

4 — É reconhecido aos trabalhadores que pertençam a corpos gerentes de organizações sindicais um crédito de horas, que não pode ser inferior a quatro dias por mês.

Cláusula 109.^a

(Direito de reunião)

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal 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 podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

Cláusula 110.^a

(Convocações e comunicações)

1 — Os promotores das reuniões referidas na cláusula anterior são obrigados a comunicar à Empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

2 — Os membros de corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na Empresa podem participar nas reuniões mediante identificação.

Cláusula 111.^a

(Instalações das comissões sindicais)

1 — Nas localidades com mais de 60 trabalhadores, a Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente um local apropriado ao exercício das suas funções e que disponha de telefone.

2 — Nas localidades com menos de 60 trabalhadores, a Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado ao exercício das suas funções e que, sempre que possível, disponha de telefone.

Cláusula 112.^a

(Direitos e garantias dos delegados e dirigentes sindicais)

1 — Os delegados sindicais têm direito de afixar, no interior da Empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da Empresa.

2 — 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.

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

4 — A Empresa não levantará obstáculos ao exercício de funções de dirigentes e delegados sindicais ou de outros representantes de trabalhadores nem lhes dará tratamento diferenciado.

Cláusula 113.^a

(Número de delegados sindicais)

1 — Na Empresa, o número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas referidos no n.º 3 da cláusula 108.^a é de 25, salvo se número superior resultar da lei.

2 — A Empresa suportará as despesas originadas pelas deslocações dos delegados sindicais com direito a crédito de horas.

3 — As direcções sindicais comunicarão à Empresa a identificação do delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindical, por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

Cláusula 114.^a

(Competência e poderes dos delegados sindicais)

1 — Os delegados sindicais e as comissões sindicais e intersindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste AE e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente acompanhando a aplicação das disposições legais ou convencionais que tenham repercussão nas condições de trabalho.

2 — A competência e os poderes reconhecidos aos órgãos sindicais da Empresa no n.º 1 desta cláusula entendem-se sem prejuízo da competência e dos poderes da comissão de trabalhadores.

Cláusula 115.^a

(Reuniões com os órgãos de gestão da Empresa)

1 — Haverá reuniões entre o conselho de gerência ou os seus representantes e as comissões intersindicais, comissões sindicais ou delegados sindicais.

2 — As reuniões serão solicitadas por escrito por uma ou outra parte e deverão ter lugar nos vinte dias subsequentes.

3 — As reuniões deverão ser conjuntas quando solicitados por mais de uma das entidades referidas no n.º 1 ou quando os temas a tratar sejam comuns.

4 — Dos pedidos de reunião constará obrigatoriamente a agenda de trabalhos.

5 — O tempo despendido nas reuniões previstas nesta cláusula não será considerado para efeitos de crédito de horas.

6 — Sempre que requerido por qualquer das partes, poderão ser lavradas actas das reuniões.

Cláusula 116.^a

(Quotização sindical)

1 — A empresa obriga-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações sindicais, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita a enviar aos sindicatos e à Empresa, assim o autorizem.

2 — Para o disposto no número anterior observar-se-á o seguinte:

a) O produto das quotizações sindicais cobradas será enviado ao sindicato respectivo até ao dia 10 do mês seguinte, acompanhado dos respectivos mapas de quotização, total e devidamente preenchidos e visados pelas comissões intersindicais, comissões sindicais ou delegados sindicais;

b) Nos mapas referidos na alínea anterior deverão ser inscritos ainda os trabalhadores em serviço militar e os que estiverem na situação de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 117.^a

(Constituição e competência)

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta por quatro membros, dois em representação de cada uma delas com competência, sem prejuízo de outras atribuições que lhe sejam conferidas para interpretação das disposições deste AE, integração dos casos omissos e criação de novas categorias.

2 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores até ao máximo de três por cada parte,

sendo os da parte sindical dos sindicatos interessados quando se trate de matéria específica dos mesmos.

3 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho, no prazo de 30 dias após publicação deste AE a identificação dos seus representantes.

4 — Cada uma das partes dispõe de um voto.

5 — No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:

- a) Sempre que uma das partes pretenda a reunião da comissão, comunica-lo-á à outra parte, devendo a reunião ser marcada nos quinze dias subsequentes, com a indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;
- b) Salvo deliberação que admita prorrogação, na falta de acordo sobre o mesmo tema em duas reuniões consecutivas, o mesmo seguirá as vias legais;
- c) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao Ministério do Trabalho para publicação, considerando-se a partir desta parte integrante do presente AE.
- d) Essas resoluções, uma vez publicadas e tendo natureza meramente interpretativa, terão efeito a partir da entrada em vigor do presente AE; tendo natureza integradora de casos omissos ou de criação de novas categorias terão efeito após a sua publicação ou em data anterior havendo o acordo de partes.

6 — No restante aplica-se o regime estabelecido por lei.

7 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela Empresa, excepto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos ou seus assessores que não sejam trabalhadores da Empresa.

CAPÍTULO XV

Comissão de trabalhadores

Cláusula 118.^a

(Comissão de trabalhadores)

A intervenção da comissão de trabalhadores na Empresa rege-se pelas disposições legais aplicáveis.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais

Cláusula 119.^a

(Proibição de diminuição de regalias)

1 — Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, grau, nível, escalão ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou

suspensão de quaisquer regalias de carácter geral regular ou permanente anteriormente auferidas no âmbito da Empresa.

2 — Se condições mais favoráveis não forem acordadas, será mantido para cada trabalhador o valor absoluto correspondente aos subsídios ou regalias que anteriormente recebia.

Cláusula 120.^a

(Reclassificação)

Os trabalhadores abrangidos por este AE serão obrigatoriamente classificados pela Empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham de acordo com o disposto no anexo 1.

Cláusula 121.^a

(Antiguidade na Empresa)

Para efeitos de antiguidade na Empresa será contado, além do tempo de serviço prestado nesta, o tempo de serviço prestado no extinto Instituto dos Cereais, ou como tal considerado.

Cláusula 122.^a

(Violação das normas do trabalho pela Empresa)

O disposto neste AE não prejudica a aplicação de sanções em que a Empresa incorra por violação das normas reguladoras da relação do trabalho.

Cláusula 123.^a

(Garantia de cumprimento)

São nulas e de nenhum efeito as situações de facto ou de direito criadas com intuito fraudulento.

CAPÍTULO XVII

Regalias sociais

Cláusula 124.^a

As regalias sociais praticadas na Empresa são constantes do regulamento em vigor.

ANEXO I

Definição de funções

Agente técnico agrícola. — Trabalhador que, em domínios consentâneos com a sua formação profissional, procede a trabalhos técnicos e ou de rotina, ligados ou não a resolução de problemas específicos; orienta e ou coordena a actividade de outros trabalhadores; colabora em trabalhos de equipa, dentro de limites superiormente definidos, com possibilidade de execução de tarefas da especialidade.

Agente de organização e métodos. — Trabalhador que colabora e apoia o analista de organização e métodos na execução das tarefas para este definidas.

Ajudante de construção civil. — Trabalhador que completou a sua aprendizagem e se prepara para uma das profissões da construção civil.

Ajudante de electricista. — Trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de oficial 1.

Ajudante de metalúrgico. — Trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de oficial metalúrgico.

Analista. — Trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas, físicas, químicas, tecnológicas e bacteriológicas com equipamento apropriado. Pode ser responsável pela existência e conservação de produtos químicos e material de laboratório (quim.).

Analista de informática. — Trabalhador que concebe e projecta os sistemas de tratamento automático da informação que melhor respondam aos fins em vista. Consulta os utilizadores a fim de recolher os elementos necessários; determina a rentabilidade dos sistemas a implementar; determina qual a informação a ser recolhida, bem como a sua periodicidade, a forma e o ponto de circuito em que deve ser recolhida; prepara fluxogramas e outras especificações, organizando o respectivo manual de análise; faz testes para verificar a validade do desenvolvimento da aplicação; pode chefiar projectos ou aplicações e pode desempenhar lugares de estrutura no sector.

Analista de organização e métodos. — Trabalhador que estuda, concebe, implanta e actualiza métodos conducentes à racionalização das estruturas e dos circuitos ou elabora pareceres e propostas de alteração aos mesmos, por forma a obterem-se regras de funcionamento que assegurem maior eficiência e segurança.

Analista principal grau II (residual). — Trabalhador que colabora em trabalho de equipa dentro dos limites superiormente definidos, podendo orientar a actividade de outros analistas, e é responsável pela manutenção e conservação dos produtos e material de laboratório.

Analista/programador de informática. — Trabalhador que pode fazer as especificações de programas constantes do respectivo manual de análise, podendo desenvolvê-los na linguagem apropriada; pode ser responsável pela manutenção de aplicações em exploração, cabendo-lhe neste âmbito estudar com o utilizador a viabilidade e rentabilidade de futuras alterações, podendo programá-las, fazendo os respectivos testes para verificar a validade das alterações introduzidas; pode colaborar com o analista na implementação de novos sistemas e fornece instruções para a exploração.

Aprendiz. — Trabalhador que faz a aprendizagem de uma profissão (construção civil, electricista, gráfico e metalúrgico).

Assistente de consultório. — Trabalhador que executa trabalhos auxiliando o médico, desde que não exijam preparação específica de determinadas técnicas;

recebe os doentes, a quem transmite instruções, se necessário, atende o telefone, marca consultas, preenche fichas e procede ao seu arquivo; arruma e esteriliza os instrumentos médicos necessários à consulta.

Auditor externo. — Trabalhador que, junto dos clientes da Empresa, ou de terceiros, verifica a autenticidade e idoneidade das informações prestadas relativamente a existências de cereais em reserva na posse da indústria transformadora, bem como a quantificação de subsídios e taxas a cobrar e a correcção dos manifestos de produção de cereais a entregar nos celeiros da Empresa; controla a utilização pelas empresas clientes dos cereais subsidiados. Realiza, nos serviços da Empresa ou no exterior, tarefas específicas que lhe sejam confiadas, designadamente no tocante a casos carecidos de informação. Promove o esclarecimento de questões apresentadas pelos utentes dos serviços da Empresa ou de quaisquer outras que superiormente lhe sejam confiadas.

Auxiliar (gráfico). — Trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, se prepara para ascender à categoria de estagiário.

Auxiliar de enfermagem. — Cuida dos doentes sob a orientação e responsabilidade do médico e do enfermeiro.

Auxiliar de laboratório. — Trabalhador que prepara bancadas e o material necessário nas diversas colheitas; manuseia reagentes e vigia tarefas simples, mediante a orientação do analista; procede à manutenção, limpeza e conservação do equipamento (quim.).

Bibliotecário de informática. — Trabalhador que procede ao arquivo e manutenção das pastas das rotinas em exploração, bem como das bibliotecas de manuais e de programas; mantém actualizados os manuais de utilizadores e procede à divulgação pelos vários sectores da informática das normas técnicas de funcionamento interno.

Caixa. — Trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da Empresa; recebe numérico e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos (escrit.).

Carpinteiro. — Trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra, podendo utilizar para o efeito ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas (c. civ.).

Chefe de cozinha. — Trabalhador que organiza, dirige e verifica os trabalhos de cozinha na sede da Empresa; elabora as ementas, tendo em atenção o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, informa os serviços competentes sobre os géneros a adquirir, coordena a actividade de todos os trabalhadores afectos, naquelas instalações, aos trabalhos da cozinha, refei-

tório e bar, vigiando a sua apresentação e higiene, e zela pela ordem e limpeza das instalações e dos utensílios de cozinha, sob a orientação do seu superior hierárquico.

Chefe de divisão. — Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob as orientações do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da Empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes. Pode ainda coadjuvar o chefe de serviços.

Chefe de equipa oficial (residual). — Trabalhador que coordena tecnicamente um grupo de trabalhadores e executa trabalhos da sua função (electricistas e metalúrgicos).

Chefe de núcleo. — Técnico agrário que coordena, dirige e controla, no aspecto técnico, a actividade de todos os trabalhadores afectos a um núcleo de actividade da Empresa, constituído face às necessidades de exploração e ao nível de movimentação de cereais da respectiva zona de acção.

Chefe de secção. — Trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho dos profissionais, no âmbito da sua secção, segundo a orientação do seu superior hierárquico. Pode ainda coadjuvar o chefe de divisão.

Chefe de sector. — Trabalhador que coordena, dirige e controla a actividade de um grupo de trabalhadores no âmbito de um sector assim diferenciado, consoante orientação do seu superior hierárquico. Pode ainda coadjuvar o chefe de divisão.

Chefe de serviços. — Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob as orientações genéricas de superiores hierárquicos e no âmbito das funções que lhe estão atribuídas, as actividades que lhe são inerentes, ou seja:

- Exerce, dentro dos serviços que chefia e nos limites da sua competência, as funções de direcção e orientação do pessoal sob as suas ordens e do planeamento das actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos;
- Propõe a aquisição dos meios técnicos necessários ao bom funcionamento dos serviços e executa outras tarefas semelhantes;
- Avalia os meios humanos de que dispõe, propondo o seu aumento de acordo com as necessidades dos serviços. Pode ainda coadjuvar o director.

Chefe de zona. — Trabalhador que orienta, coordena e disciplina as actividades das delegações contidas na área geográfica da zona, concretizando os planos de actividade.

Cobrador. — Trabalhador que efectua, no exterior da Empresa, recebimentos e pagamentos, depósitos ou

levantamentos bancários e executa as tarefas administrativas directamente relacionadas com as cobranças.

Conferente. — Trabalhador que efectua o controle global e específico das entradas e saídas das matérias-primas ou transformadas transaccionadas pela Empresa e preenche os documentos referentes às operações acima indicadas (com.).

Conferente-chefe (residual). — Trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de grupo de conferentes, segundo orientação do seu superior hierárquico.

Contínuo. — Trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda, eventualmente, executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento; colabora na deslocação de móveis e objectos de serviço dentro das instalações e presta outros serviços auxiliares de escritório.

Controlador de cargas e descargas. — Trabalhador que, na dependência directa do coordenador de exploração, controla a descarga do(s) navio(s) de importação, harmonizando-a com o carregamento directo do(s) navio(s), *transshipment* e dos batelões, rentabiliza, em ligação com o comando do navio o(s) plano(s) de descarga(s)/carga(s) previamente estabelecido(s) pelo coordenador de exploração, reúne em conjugação com os técnicos da sala de comando os elementos necessários à elaboração do *time-sheet* e orienta, tecnicamente, as operações dos pórticos de cargas e descargas.

Controlador de informática. — Trabalhador que controla os *inputs* e os *outputs* produzidos de acordo com os *dossiers* de exploração. Controla totais em mapas e eventuais inter-relações com outros mapas. Assegura a qualidade e apresentação dos mapas. Detecta, controla e corrige erros. Pode controlar a sequência da execução de rotinas de acordo com as normas estabelecidas. Verifica a entrada de elementos a fim de serem cumpridos os prazos estabelecidos.

Controlador de manobras de carga e descarga. — Trabalhador que regula, no exterior dos pórticos as operações de carga e descarga de cereais transportados em graneleiros e que manobra os órgãos de máquinas a tal destinados, dos quais é responsável.

Coordenador administrativo. — Trabalhador que, na dependência directa da chefia do silo portuário e em ligação com o coordenador de exploração, assegura a execução das tarefas administrativas relacionadas com entradas e saídas de matérias-primas, para introdução no sistema informático. Assegura a organização e a compilação da estatística diária, nomeadamente totais transferidos para outros silos e instalações da EPAC, por produtos, organiza os mapas de carga e descarga a partir de listagens fornecidas pelo computador. Coordena o pessoal administrativo, conferentes e pessoal auxiliar que lhe está adstrito.

Coordenador de exploração. — Trabalhador que, na dependência directa da chefia do silo portuário, chefia

e coordena um grupo de trabalhadores. Planeia e introduz antecipadamente no computador os programas diários de exploração do silo. Em conjunto com o coordenador administrativo, compatibiliza os pedidos dos clientes, por produtos, em relação a programação pré-elaborada. Coordena o pessoal que lhe está adstrito.

Cozinheiro. — Trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições e elabora ou contribui para a composição das ementas; prevê a necessidade de víveres de que necessita e providencia a sua obtenção; verifica o seu estado de conservação, respeita os princípios de higiene na confecção dos alimentos e vela pela limpeza da cozinha (hot.).

Cozinheiro-chefe (residual). — Trabalhador que programa, organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha.

Cozinheiro IV. — Trabalhador que coadjuva o chefe de cozinha nas suas tarefas específicas e que poderá substituí-lo nas suas ausências e impedimentos.

Delegado. — Trabalhador que orienta, coordena e disciplina as actividades de uma delegação.

Desenhador. — Trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e segundo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-as até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução prática e das técnicas. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgue necessárias ou convenientes.

Desenhador gráfico (oficial gráfico). — Trabalhador que copia por decalque, ou amplie através de aparelhagem apropriada ou técnicas de desenho, cada uma das cores da maqueta, com tinta-da-china autográfica ou tintas opacas (nanquim) para posterior execução de películas fotográficas. Em litografia poderá desenhar, a lápis ou a tinta cada uma das cores do original ou maqueta, dando-lhe ponto ou não, inclinação, esbati-dos por pintura ou por sombra ou faz as necessárias gravações.

Director. — Trabalhador que estuda, planifica, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de um ou vários dos grandes sectores em que a Empresa se divide. Exerce funções tais como: colaborar na definição da política e objectivos 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 os planos estabelecidos, os orçamentos aprovados, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação das políticas e objectivos sectoriais e exercer a verificação e controle dos custos.

Director-geral. — Trabalhador que coordena, a nível superior, grandes áreas de actividade da Empresa.

Empregado de refeitório. — Trabalhador que executa, nos diversos sectores de um refeitório ou cantina, trabalhos relativos à preparação e serviço de refeições, preparando as salas, colocando nas mesas os artigos de consumo e colaborando no empratamento (hot.).

Encadernador (oficial gráfico). — Trabalhador que executa as tarefas em que se decompõe o trabalho de encadernação; vigia e orienta a dobragem, alceamento e passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; faz o lombo, corta e apara, acerta as margens e forra o lombo, faz o revestimento; prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas; confecciona ainda álbuns, pastas de secretárias, caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação; dá às peles diferentes tonalidades e efeitos, pode encadernar livros usados ou restaurar obras antigas; pode gofrar ou aplicar títulos e desenhos a ouro por meio de balancé.

Encarregado de serviços auxiliares. — Trabalhador que coordena as tarefas cometidas aos contínuos e a outros trabalhadores de serviços auxiliares cuja orientação lhe seja expressamente atribuída pela via hierárquica.

Encarregado de serviços telefónicos. — Trabalhador que presta serviço de telefonista numa central telefónica coordenando o serviço dos demais telefonistas e a quem cabe providenciar no sentido de serem tomadas medidas adequadas para o bom funcionamento do equipamento.

Enfermeiro. — Cuida dos doentes sob a orientação e responsabilidade do médico.

Escriturário. — Trabalhador que executa tarefas de carácter administrativo e escritural necessárias ao exercício da actividade da Empresa, nomeadamente redigindo relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado tirando as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examinando o correio recebido, separando-o, classificando-o e compilando os dados que são necessários para preparar as respostas; elaborando, ordenando ou preparando os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebendo pedidos de informações e transmitindo-as às pessoas ou serviços competentes; pondo em caixa os pagamentos de contas e entregando recibos; escrevendo em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelecendo o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção, atendendo os candidatos às vagas existentes, informando-os das condições de admissão e efectuando registos de pessoal; preenchendo formulários oficiais relativos ao pessoal ou à Empresa; ordenando e arquivando notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elaborando dados estatísticos. Nota em estenografia, escreve à máquina, imprime eventualmente papéis, matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos e opera com máquinas de es-

critório, incluindo o *telex*, e poderá desempenhar funções de caixa quando em serviço na estrutura regional da Empresa. Nos pontos de recepção de cereal onde não exista fiel de armazém, o escriturário desempenhará cumulativamente as respectivas funções.

Escriturário especializado (residual). — Trabalhador que desempenha funções cujo elevado grau de responsabilidade, especialização ou qualificação justificam, por determinação hierárquica, uma diferenciação de funções relativamente às funções normais de escriturário.

Escriturário VI. — Trabalhador que desempenha funções cujo elevado grau de responsabilidade, especialização ou qualificação justificam, por determinação hierárquica, uma diferenciação de funções relativamente às funções normais de escriturário.

Estagiário (escriturário, técnico auxiliar, operador de registo de dados). — Trabalhador menor de 21 anos que desenvolve a sua formação para acesso na respectiva carreira profissional.

Estagiário (gráfico). — Trabalhador gráfico que coadjuva os oficiais gráficos e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

Fiel de armazém. — Trabalhador que é pessoalmente responsável pela quantidade e valor das existências à sua guarda, bem como pela sua conservação e movimentação; escreve os documentos de entradas, saídas, movimentação e existências de matérias-primas ou transformadas a enviar aos serviços; pesa as matérias-primas ou transformadas à entrada ou à saída; faz a colheita de amostras a enviar aos laboratórios; determina o peso médio do hectolitro, a humidade e a percentagem de impurezas do cereal a receber ou a expedir; separa o cereal segundo os lotes comerciais; orienta os trabalhadores de armazém durante as movimentações e tratamentos do cereal ou limpeza dos celeiros e máquinas (com.)

Inspector. — Profissional que assegura as funções de verificação e inspecção das diversas actividades da Empresa ou as acções pontuais definidas pelo conselho de gerência.

Inspector superior. — Profissional a quem caberá a superintendência de uma área de auditoria.

Instrumentista de controle industrial. — Trabalhador que executa a manutenção, localização e reparação de avarias em sistemas electromecânicos de protecção, sinalização, comando e alimentação de potência; testa, desmonta, repara e calibra em sensores, protecções e elementos finais electromecânicos, pneumáticos, eléctricos e ou electrónicos; testa, inspeciona, localiza avarias e repara módulos electrónicos análogos e ou digitais com tecnologias LSI destinadas a sistemas de sinalização, medida, protecção e controle de processos; repara módulos electrónicos com microprocessadores em estrutura *hardware* de microcomputadores e unidades periféricas de terminais e impressoras; repara e localiza avarias em sistemas de comunicação, segurança, detecção de incêndios e controle de acessos.

Jardineiro. — Trabalhador que executa tarefas de cultivo, arranjo e conservação de árvores, arbustos e outras plantas em jardins, estufas ou interiores e que cuida do embelezamento e limpeza dessas instalações.

Litógrafo-fotógrafo (oficial gráfico). — Trabalhador que fotografa ilustrações ou textos para obter positivos transparentes, tramados ou não, destinados à sensibilização de chapas metálicas para impressão a uma ou mais cores (gráf.).

Litógrafo-impressor (oficial gráfico). — Trabalho que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina de imprimir folhas de papel indirectamente a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha (gráf.).

Manobrador de máquinas. — Trabalhador que é responsável pela manobra e operações de carga e descarga de cereais, máquinas de calibrar ou outras. É responsável pelas máquinas com que trabalha.

Manobrador de pórticos de descarga. — Trabalhador que manobra pórticos nas cargas e descargas de cereais efectuados para os silos da Empresa e destes para o exterior e que executa, em relação ao respectivo equipamento, a sua limpeza e conservação, desde que a mesma não requeira conhecimentos técnicos de mecânica e electricidade.

Mecânico de automóveis (oficial metalúrgico). — Detecta as avarias mecânicas, repara, monta e desmonta, sendo responsável pelo bom funcionamento dos veículos (met.).

Motorista. — Trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros. Compete-lhe zelar pela segurança, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos e bem assim orientar as cargas e descargas. Em caso de avaria ou acidente compete-lhe tomar as providências adequadas e recolher elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

Oficial electricista. — Trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Oficial electricista 1. — Trabalhador electricista que coadjuva os oficiais electricistas e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

Operador de computador. — Trabalhador que opera com o computador, nomeadamente a consola e periféricos. É responsável perante o superior hierárquico pelo bom funcionamento do sistema.

Operador de máquinas auxiliares de escritório. — Trabalhador que predominantemente opera com máquinas de escritório, tais como fotocopiadores e duplicadores, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e ainda máquinas de corte e separação de papel (escrit.).

Operador de registo de dados. — Trabalhador que opera com máquinas de registo ou transcrição de dados. Compete-lhe registar ou transcrever para suporte a tratar pelo computador toda a informação que o centro recebeu para tratamento, segundo as directrizes recebidas.

Operador de sala de comando. — Trabalhador que executa na sala de comando o ordenamento das operações previamente planeadas pelo coordenador de exploração; acciona-as em ligação com o controlador de cargas e descargas; procede às operações necessárias ao abastecimento rodoviário; introduz, em caso de inoperacionalidade do computador, ao nível dos equipamentos disponíveis na sala de comando, as operações habitualmente programadas pelo coordenador de exploração; executa as operações necessárias à boa conservação das matérias-primas armazenadas.

Paquete. — Trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

Pedreiro. — Trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares; verifica o trabalho realizado por meio de fio de prumo, níveis, régua, esquadros ou outros instrumentos. Utiliza ferramentas manuais ou mecânicas e marca alinhamentos (c. civ.).

Pintor. — Trabalhador que prepara ou repara, para pintar, superfícies de estuque, reboco, madeira, metal, etc. Desmonta e monta ferragens que se encontram aplicadas, prepara e aplica aparelhos e outras tintas primárias, prepara e aplica águas, betumando ou barrando; aplica tintas de acabamentos, manual ou mecanicamente; afina as respectivas cores e enverniza (c. civ.).

Planificador de informática. — Trabalhador que planifica o trabalho a realizar em cada dia pelo computador. É responsável pelos prazos estabelecidos, bem como pela resolução dos problemas resultantes da planificação. Determina associações dos programas mais convenientes a partir do conhecimento da capacidade dos periféricos e da memória disponível quando se utiliza multiprogramação. Coordena e dirige o trabalho dos operadores e dos preparadores. É responsável pelo *job control*. Elabora relatórios de tempos de exploração, avarias, paragens e operações de manutenção.

Preparador de informática. — Trabalhador que, sob orientação superior, exerce as tarefas inerentes à preparação dos trabalhos a executar pela operação. Prepara os *inputs* e o *job control*. Verifica a correcção dos pedidos de trabalho.

Porteiro. — Trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas dos trabalhadores, veículos ou visitantes das instalações e o movimento de entradas e saídas de mercadorias, efectuando o necessário registo; recebe correspondência e objectos; pode receber visitantes e encaminhá-los para o local pretendido.

Pré-official electricista (residual). — Trabalhador electricista que coadjuva os officiais electricistas e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

Programador de informática. — Trabalhador que desenvolve na linguagem apropriada, conforme as especificações, os programas que compõem cada aplicação; escreve instruções para o computador e procede a testes para verificar a validade dos programas e se respondem aos fins em vista, introduz as alterações que forem sendo necessárias; apresenta resultados sob a forma de mapas ou outros suportes, magnéticos ou não, conforme for determinado pelas especificações; fornece instruções para exploração, executa e ou mantém programas utilitários que satisfaçam a exploração.

Secretária. — Trabalhador que se ocupa do secretariado específico do conselho de gerência, das direcções ou das chefias de serviço da Empresa ou equiparados. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes tarefas: redigir actas de reuniões de trabalho, assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário de gabinete; providenciar pela realização das reuniões, contratos e escrituras, pelo correcto atendimento das visitas, pelo arquivo e movimento escritural próprio do gabinete e, de uma forma genérica, pela manutenção da qualidade do ambiente e condições de trabalho do gabinete que secretariam.

Serralheiro civil (oficial metalúrgico). — Trabalhador que constrói, monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, andaimes para edifícios, cofres e outras obras (met.).

Serralheiro mecânico (oficial metalúrgico). — 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 (met.).

Servente de armazém. — Trabalhador que exclusiva ou predominantemente e dedica à limpeza das instalações e conservação de sacaria.

Técnico administrativo. — Trabalhador que a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e planifica meios técnicos de actuação numa área especializada; elabora procedimentos ocasionais; pode eventualmente coordenar as tarefas dos seus colaboradores.

Técnico auxiliar. — Trabalhador que possuindo conhecimentos técnicos de índole geral ou especial, resultantes de experiência profissional ou de cursos de formação, executa tarefas atinentes à sua especialidade, sob orientação do trabalhador de nível superior na hierarquia.

Técnico auxiliar de exploração. — Trabalhador que possuindo conhecimentos técnicos de índole geral ou especial, resultantes de experiência profissional ou de cursos de formação, executa tarefas ligadas à resolução dos problemas específicos, técnicos ou de rotina, da sua especialização, designadamente em silos, celeiros ou postos de calibragem, sob orientação de técnico de nível superior.

Técnico de exploração. — Trabalhador que a partir de objectivos definidos superiormente, planeia, organiza e executa tarefas técnicas numa área especializada de exploração; elabora procedimentos de execução pontual; e, pode, eventualmente, coordenar as tarefas dos seus colaboradores.

Técnico licenciado ou bacharel — Grau I:

- a) Execução de trabalho técnico individualizado, simples ou de rotina, adequado à formação do titular e sob controle de outro profissional do mesmo ramo ou apoiado em orientação técnica por ele bem definida;
- b) Estudo da aplicação de técnicas e processos industriais, comerciais ou administrativos, de harmonia com a respectiva formação;
- c) Colaboração simples em trabalhos de equipa, de acordo com a formação do titular;
- d) Colaboração técnica superiormente orientada em trabalhos de domínios consentâneos com a formação do titular, nomeadamente nos de índole comercial, de gestão, de informática, de organização, de planeamento, de ensino, de controle, etc.

§ único. O profissional incluído neste grau executa o seu trabalho sob orientação e controle quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Técnico licenciado ou bacharel — Grau II:

- a) Assistência a profissional de grau superior;
- b) Colaboração em trabalhos de equipa, com possibilidade de execução de tarefas da especialidade individualizadas, parcelares e simples, podendo, no entanto, orientar as tarefas de uma equipa de trabalhadores com categoria profissional distinta das abrangidas nesta classificação;
- c) Execução de trabalhos individualizados mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Funções técnico-comerciais no domínio da respectiva especialização;
- e) Assistência técnica em trabalhos de domínios consentâneos com a formação e a experiência do titular, nomeadamente nos de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controle, de estudos de rentabilidade ou avaliações económicas, etc.;
- f) Orientação e coordenação de outros profissionais numa actividade comum, embora sem exercício de chefia, podendo ser responsável por projectos simples.

§ único. Deverá receber assistência técnica de um profissional mais qualificado, sempre que necessite.

Técnico licenciado ou bacharel — Grau III:

- a) A execução de trabalhos para os quais a experiência acumulada pela Empresa é reduzida ou de trabalhos para os quais embora se conte com a experiência acumulada é necessária capacidade, quer de iniciativa, quer de frequentes tomadas de decisão;

- b) Execução eventual de trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas industriais, de automatização ou outras, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Tomada de decisões a curto e a médio prazos;
- d) Actividades técnico-comerciais de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controle, de estudos de rentabilidade ou avaliação econométricas, etc., ou administrativas, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros profissionais de grau inferior, mas na dependência hierárquica de outro profissional;
- e) Coordenação de planificações e de processos fabris ou outros e interpretação de resultados de computação;
- f) Minистраção eventual de orientação técnica a profissionais de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- g) Colaboração de trabalhos de equipa sem o exercício da respectiva chefia, mas com a possibilidade de execução de tarefas parcelares que impliquem a orientação de profissionais do mesmo ramo e de grau inferior.

Técnico licenciado ou bacharel — Grau IV:

- a) Execução de trabalhos individualizados requerendo elevada especialização com base na simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferência com outros trabalhos ou sectores, com o encargo da respectiva planificação e a responsabilidade eventual pelo orçamento e os prazos correspondentes, mesmo com integração numa equipa;
- b) Coordenação de actividades tais como técnico-comerciais, administrativas, fabris, projectos e outras;
- c) Supervisão directa e continuada de outros profissionais de níveis equivalentes ou de grau inferior, ou de chefia de um grau que inclua aqueles profissionais, em qualquer caso com uma actividade comum com responsabilidade pelos orçamentos, pelos prazos das tarefas correspondentes e com a responsabilidade de desenvolvimento de uma tarefa completa de estudo, planificação e execução;
- d) Execução de trabalho complexo de investigação sob a orientação de um profissional de grau superior, com vista ao desenvolvimento das técnicas no domínio da respectiva especialização;
- e) Coordenação da actividade noutros domínios consentâneos com a formação e a experiência do titular, nomeadamente de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controle, de estudos de rentabilidade ou avaliações econométricas, etc.;
- f) Aplicação de conhecimentos técnicos e de direcção de actividades com o fim de realização independente;
- g) Elaboração de pareceres técnicos requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos e podendo envolver a revisão de trabalhos de outros profissionais quanto à precisão técnica, sujeitos a controle quanto à validade das conclusões, mas aceites quanto ao rigor técnico e equilíbrio.

Técnico licenciado ou bacharel — Grau V:

- a) Supervisão e coordenação de várias equipas ou chefia e coordenação continuada de grupo, ambos os casos integrando profissionais do mesmo ou vários ramos ou com títulos académicos de níveis equivalentes, com responsabilidade pela planificação e gestão económica e com a possibilidade de tomada de decisão e de emitir recomendações quanto aos meios a utilizar, com eventual delegação de poderes e responsabilidades para assegurar o cumprimento, a nível empresarial de um sector fundamental, dos objectivos decorrentes da política global da Empresa;
- b) Execução de trabalho complexo de investigação com autonomia, ou de automatização, podendo orientar profissionais de grau inferior nas tarefas compreendidas nesta classificação;
- c) Execução de trabalhos ou elaboração de pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos muito vastos e ecléticos, apenas revistos quanto a política de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto a justeza de solução;
- d) Coordenação de programas de trabalho e direcção dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

Técnico licenciado ou bacharel — Grau VI:

- a) Direcção ou orientação superior, individual ou colegial, com delegação de poderes e responsabilidades para assegurar o cumprimento a nível empresarial ou de um sector fundamental dos objectivos decorrentes da política global da Empresa, podendo ter capacidade de decisão quanto à escolha dos meios envolvidos, disciplina e remuneração de pessoal;
- b) Execução de trabalhos de investigação de natureza tecnologicamente complexa, com a direcção ou orientação de uma equipa de pesquisa, de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia a um nível que permita visar a aquisição da independência técnica da Empresa no respectivo domínio, ou de investigação individual e autónoma, requerendo elevada e comprovada capacidade intelectual e criativa;
- c) Execução de trabalho individual e autónomo requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos muito vastos e ecléticos;
- d) Participação na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de elevada responsabilidade, com possível coordenação em funções de produção, assegurando a realização de programas superiores, sujeitando-se somente à política global e controle financeiro da Empresa.

Técnico licenciado ou bacharel — Grau VII:

- a) Exerce funções ao mais alto nível de hierarquia da Empresa colaborando directamente com a gestão na estruturação, planificação e definição da política empresarial;
- b) Dispõe do mais amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, possuindo delegação de poderes e responsabilidades para assegurar a

gestão de grandes áreas ou sectores de actividade da Empresa;

- c) Propõe, promove e orienta estudos técnico-económicos e ou de investigação de novos processos tecnológicos que requeiram elevada especialização, conhecimentos muito vastos e comprovada capacidade intelectual e criativa;
- d) Pode efectuar trabalho individual e autónomo ou coordenar a actividade de outros trabalhadores do mesmo grau ou de grau inferior.

Técnico de sistemas de informática. — Trabalhador que, possuindo conhecimento de técnicas avançadas ao nível de sistemas operativos, sistemas de gestão de bases de dados ou de telecomunicações, assegura o perfeito funcionamento dos mesmos, bem como analisa as possíveis alterações susceptíveis de fornecerem uma maior rendibilidade dos equipamentos informáticos existentes.

Telefonista. — Trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

Tirocinante. — Trabalhador que, coadjuvando os desenhadores, faz tirocínio para ingresso na respectiva categoria (desenho).

Trabalhador de armazém I. — Trabalhador que servindo-se de equipamento adequado executa predominantemente tarefas que requeiram esforço físico, incluindo a carga, descarga, limpeza e remoções de materiais ou de cereais e de arrumação, limpeza e conservação das instalações.

Trabalhador de armazém II. — Trabalhador que executa as funções definidas para o trabalhador de armazém I, em silos portuários ou em unidades de armazenagem com aqueles directa e continuamente relacionados.

Trabalhador de limpeza. — Trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

Tradutor/correspondente. — Trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado, lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto, redige a resposta mediante instruções genéricas ou específicas; redige textos, faz rascunhos de cartas, ditadas ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos. Faz traduções e retroversões, de e para línguas estrangeiras, de livros, catálogos, artigos de revistas e outros textos.

ANEXO II

Condições gerais sobre carreiras, admissões e acessos

I — Os trabalhadores da EPAC são enquadrados em três áreas bem definidas.

I.1 — Área técnica:

Nesta área incluem-se os trabalhadores da Empresa classificados nas categorias de técnicos licenciados ou de técnicos bacharéis.

I.2 — Área administrativa:

Nesta área incluem-se os seguintes grupos de trabalhadores:

- 1) Os técnicos administrativos;
- 2) Os trabalhadores administrativos, e
- 3) Os trabalhadores com funções auxiliares.

I.3 — Área de exploração:

Nesta área incluem-se os seguintes grupos profissionais:

- 1) Os técnicos de exploração;
- 2) Os trabalhadores de exploração, e
- 3) Os trabalhadores com funções auxiliares.

II — Os trabalhadores deverão fazer prova documental das suas habilitações literárias e, bem assim, da sua qualificação profissional, quando esteja em causa a produção, no âmbito do contrato de trabalho, de quaisquer efeitos deles emergentes.

III — Os níveis de qualificação profissional de todos os trabalhadores da Empresa são referidos aos níveis da tabela salarial em vigor, com escala de 1 a 20.

IV — Os níveis 15 a 19 da tabela salarial compreendem dois subníveis: acesso e estabilização.

V — A entrada em cada um dos níveis referidos no ponto IV far-se-á sempre pelo subnível de acesso.

VI — Sem prejuízo das condições conferidas à carreira técnica quanto a prazos, ponto VII, a passagem do subnível de acesso ao de estabilização far-se-á após três anos de exercício da função, desde que o trabalhador possua informação profissional não inferior à média de *Bom*, salvo se a informação profissional do trabalhador evidencie qualidades que justifiquem a antecipação do acesso, caso em que este se fará ao fim de dois anos.

VII — A passagem do subnível de acesso ao de estabilização na área técnica far-se-á após dois anos de exercício na função desde que o trabalhador possua informação profissional não inferior à média de *Bom*, ou em data posterior, logo que atinja tal classificação.

VIII — Em relação aos trabalhadores do nível 15 e tendo em atenção os princípios definidos no AE, para a passagem ao nível imediato observar-se-ão ainda as seguintes condições de tempo de passagem do subnível de acesso ao de estabilização:

- Licenciados — seis meses;
- Bacharéis — doze meses.

IX — O nível 20 compreende igualmente dois subníveis designados por I e II, não se encontrando a passagem do subnível I para o subnível II condicionada a período de tempo ou vagas, sendo unicamente dependente do mérito, responsabilidade e competência requeridos para o exercício da função.

Condições específicas sobre admissões, carreiras e acessos

Área técnica

I — Licenciados e bacharéis:

1.1 — Admissão:

- a) Aos licenciados e bacharéis será exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da admissão;

- b) Consideram-se sete graus como enquadramento das várias categorias profissionais em que o grau I é desdobrado em dois escalões, I-A e I-B;
- c) O nível mínimo de entrada para os licenciados é o nível 14, grau I-B, e para os bacharéis o nível 13, grau I-A.

1.2 — Carreira e acesso:

a) Licenciados:

Licenciado de grau I-B (nível 14). Acesso automático ao grau II após seis meses de exercício da função;

Licenciado de grau II (nível 15). Acesso automático ao grau III após um ano de exercício da função;

Licenciado de grau III (nível 16). Acesso ao grau IV (nível 17) sujeito a selecção não condicionada ao número de vagas, a efectuar após dois anos de exercício da função. Em caso de não apuramento, efectuar-se-ão novas selecções de dois em dois anos. Todos os restantes acessos far-se-ão com base no acesso por selecção a efectuar após três anos de exercício da função. Em caso de não apuramento, efectuar-se-ão novas selecções de três em três anos;

b) Bacharéis:

Bacharel de grau I-A (nível 13). Acesso automático ao escalão I-B após seis meses de exercício da função;

Bacharel de grau I-B (nível 14). Acesso automático ao grau II após um ano de exercício da função;

Bacharel de grau II (nível 15). Acesso automático ao grau III (nível 16) após dois anos de exercício da função;

Bacharel de grau III (nível 16). Acesso ao grau IV (nível 17) sujeito a selecção não condicionada ao número de vagas a efectuar após três anos de exercício da função. Em caso de não apuramento, efectuar-se-ão novas selecções de três em três anos; Todos os restantes acessos far-se-ão com base no acesso por selecção a efectuar após três anos de exercício da função. Em caso de não apuramento, efectuar-se-ão novas selecções de três em três anos.

Área administrativa

Os trabalhadores da área administrativa poderão situar-se nos níveis 1 a 19 da tabela salarial, consoante a sua categoria profissional e as respectivas funções.

a) Condições de admissão e carreiras:

1 — Técnicos administrativos:

Habilitações mínimas: cursos gerais (9.º ano unificado) ou cursos equivalentes;

O nível mínimo de ingresso na categoria de técnico administrativo é o nível 13, podendo atingir o nível 19.

2 — Trabalhadores administrativos:

Idade mínima — 14 anos;

Habilitações mínimas: cursos gerais (9.º ano unificado) ou cursos equivalentes, ou ainda as mínimas exigidas por lei, no tocante a aprendizes; O nível mínimo de ingresso para este grupo profissional é o nível 1, podendo ser atingido o nível 14.

Nota. — No caso particular dos trabalhadores com função de secretariado, as habilitações exigidas são:

Curso complementar, e
Curso superior de secretariado.

3 — Trabalhadores com funções auxiliares:

Idade mínima — 14 anos;

Habilitações mínimas exigidas por lei;

O nível mínimo de ingresso depende da idade, podendo este grupo profissional atingir o nível 11.

b) Acessos:

1 — Técnicos administrativos:

1.1 — Agente de organização e métodos:

Ingresso no nível 13 (agente de métodos I) — acesso ao nível 14 (agente de métodos II) sujeito a selecção não condicionada ao número de vagas a efectuar após dois anos de exercício na função;

Os restantes acessos até ao nível 16 (agente de organização e métodos IV) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

1.2 — Analista de informática:

Ingresso no nível 17 (analista de informática I); Os restantes acessos, até ao nível 19 (analista de informática III) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

1.3 — Analista de organização e métodos:

Ingresso no nível 16 (analista de organização e métodos I);

Os acessos até ao nível 19 (analista de organização e métodos IV) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

1.4 — Analista/programador de informática:

Ingresso no nível 16 (analista/programador de informática I);

Os acessos até ao nível 18 (analista/programador de informática III) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

1.5 — Inspector:

Ingresso no nível 16 (inspector I);

Acesso por selecção ao nível 17 (inspector II).

1.6 — Inspector superior:

Ingresso no nível 18 (inspector superior I);

Acesso por selecção ao nível 19 (inspector superior II).

1.7 — Programador de informática:

Ingresso no nível 13 (programador de informática I) — acesso automático ao nível 14 (programador de informática II), após seis meses de exercício na função;

Programador de informática II (nível 14) — acesso ao nível 15 (programador de informática III) sujeito a selecção, não condicionada ao número de vagas a efectuar após um ano de exercício na função;

O acesso ao nível 16 (programador de informática IV) far-se-á com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

1.8 — Técnico administrativo:

Ingresso no nível 13 (técnico administrativo I). Os acessos até ao nível 19 (técnico administrativo VII) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

1.9 — Técnico de sistemas de informática:

Ingresso no nível 16 (técnico de sistemas de informática I). Os acessos até ao nível 19 (técnico de sistemas de informática IV) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

2 — Trabalhadores administrativos:

2.1 — Auditor externo:

Ingresso no nível 12 (auditor externo I) — acesso automático ao nível 13 (auditor externo II) após dois anos de exercício da função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º 1 da alínea C) deste anexo;

Auditor externo II (nível 13) — acesso por selecção ao nível 14 (auditor externo III), não condicionado ao número de vagas.

2.2 — Bibliotecário de informática:

Ingresso no nível 12 (bibliotecário de informática I) — acesso ao nível 13 (bibliotecário de informática II) sujeito a selecção não condicionada ao número de vagas a efectuar após dois anos de exercício da função. O acesso ao nível 14 (bibliotecário de informática III) far-se-á com base no acesso por selecção.

2.3 — Caixa:

Ingresso no nível 12 (caixa I). Os acessos até ao nível 14 (caixa III) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

2.4 — Controlador de informática:

Ingresso no nível 11 (controlador de informática I) — acesso automático ao nível 12 (controlador de informática II) após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida, até quatro anos, nos termos do n.º 1 da alínea c) deste anexo. Os acessos até ao nível 14 (controlador de informática IV) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

2.5 — Desenhador:

Tirocinante I (nível 4) — acesso automático ao nível 6, após seis meses de exercício na função;
Tirocinante II (nível 6) — acesso automático ao nível 7, após seis meses de exercício na função;
Desenhador I (nível 7) — acesso automático ao nível 9, após dois anos de exercício na função;
Desenhador II (nível 9) — acesso automático ao nível 11, após dois anos de exercício na função;
Desenhador III (nível 11) — acesso automático ao nível 12, após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo. Todos os demais acessos até ao nível 14 (desenhador VI) far-se-ão também por selecção, não condicionada ao número de vagas.

2.6 — Enfermeiro:

Ingresso no nível 12 (enfermeiro I). Todos os acessos até ao nível 14 (enfermeiro III) far-se-ão por selecção, não condicionada ao número de vagas.

2.7 — Escriturário:

Escriturário estagiário I (nível 4) — acesso automático ao nível 6, após seis meses de exercício na função;
Escriturário estagiário II (nível 6) — acesso automático ao nível 7, após seis meses de exercício na função;
Escriturário I (nível 7) — acesso automático ao nível 9, após dois anos de exercício na função;
Escriturário II (nível 9) — acesso automático ao nível 11, após dois anos de exercício na função;
Escriturário III (nível 11) — acesso automático ao nível 12, após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo. Todos os demais acessos até ao nível 14 (escriturário VI) far-se-ão por selecção não condicionada ao número de vagas.

2.8 — Gráficos:

Aprendiz 14-15 anos (nível 1) — acesso automático ao nível 2 em função da idade;
Aprendiz 16-17 anos (nível 2) — acesso automático ao nível 3 ao perfazer 18 anos;
Auxiliar gráfico I (nível 3) — acesso automático ao nível 4, após seis meses de exercício na função;
Auxiliar gráfico II (nível 4) — acesso automático ao nível 5, após seis meses de exercício na função;
Estagiário gráfico I (nível 5) — acesso automático ao nível 6, após seis meses de exercício na função;
Estagiário gráfico II (nível 6) — acesso automático ao nível 8, após um ano de exercício na função;
Oficial gráfico I (nível 8) — acesso automático ao nível 10, após dois anos de exercício na função;
Oficial gráfico II (nível 10) — acesso automático ao nível 11, após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo.
Todos os demais acessos até ao nível 14 (oficial gráfico VI) serão efectuados por selecção não condicionada ao número de vagas.

2.9 — Operador de computador:

Ingresso no nível 9 (operador de computador I) — acesso automático ao nível 12 (operador de computador II) após seis meses de exercício na função;

Operador de computador II (nível 12) — acesso ao nível 13 (operador de computador III) sujeito a selecção, não condicionada ao número de vagas, a efectuar após dois anos de exercício na função. O acesso ao nível 14 (operador de computador IV) far-se-á com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

2.10 — Operador de registo de dados:

Ingresso no nível 7 (operador de registo de dados estagiário) — acesso automático ao nível 9, após seis meses de exercício na função;

Operador de registo de dados I (nível 9) — acesso automático ao nível 11, após dois anos de exercício na função;

Operador de registo de dados II (nível 11) — acesso automático ao nível 12, após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo. Os acessos até ao nível 14 (operador de registo de dados V) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionada ao número de vagas.

2.11 — Preparador de informática:

Ingresso no nível 12 (preparador de informática I) — acesso ao nível 13 (preparador de informática II) sujeito a selecção, não condicionada ao número de vagas, a efectuar após dois anos de exercício na função. O acesso ao nível 14 (preparador de informática III) far-se-á por selecção, não condicionada ao número de vagas.

2.12 — Secretário(a):

Ingresso no nível 12 (secretária I). Os acessos até ao nível 14 (secretária III) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

Nota. — A secretária de administração ingressa no nível 13.

2.13 — Técnico auxiliar:

Ingresso no nível 4 (técnico auxiliar estagiário) — acesso automático ao nível 7, após seis meses de exercício da função;

Técnico auxiliar I (nível 7) — acesso automático ao nível 9, após dois anos de exercício na função;

Técnico auxiliar II (nível 9) — acesso automático ao nível 11, após dois anos de exercício na função;

Técnico auxiliar III (nível 11) — acesso automático ao nível 12, após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo. Todos os restantes acessos até ao nível 14 (técnico auxiliar VI) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionada ao número de vagas.

2.14 — Tradutor/correspondente:

Ingresso no nível 13 (tradutor/correspondente I) — acesso por selecção ao nível 14, não condicionado ao número de vagas.

3 — Trabalhadores com funções auxiliares:

3.1 — Assistente de consultório:

Ingresso no nível 8 (assistente de consultório I). Todos os acessos até ao nível 11 (assistente de consultório IV) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionada ao número de vagas.

3.2 — Auxiliar de enfermagem:

Ingresso no nível 10 (auxiliar de enfermagem I). O acesso ao nível 11 (auxiliar de enfermagem II) far-se-á com base no acesso por selecção, não condicionada ao número de vagas.

3.3 — Cobrador:

Ingresso no nível 10 (cobrador I). O acesso ao nível 11 (cobrador II) far-se-á com base no acesso por selecção, não condicionada ao número de vagas.

3.4 — Contínuo:

Paquete 14-15 anos (nível 1) — acesso automático ao nível 2, em função da idade;

Paquete 16-17 anos (nível 2) — acesso automático ao nível 4, em função da idade;

Contínuo de menos de 21 anos (nível 4) — acesso automático ao nível 6, em função da idade;

Contínuo I (nível 6) — acesso automático ao nível 7, após três anos de exercício na função;

Contínuo II (nível 7) — acesso automático ao nível 8, após três anos de exercício na função;

Contínuo III (nível 8) — acesso automático ao nível 9, após três anos de permanência no nível 8. Todos os restantes acessos até ao nível 11 (contínuo VI) far-se-ão por selecção, não condicionada ao número de vagas.

3.5 — Encarregado de serviços auxiliares:

Ingresso no nível 10 (encarregado de serviços auxiliares I). Acesso por selecção ao nível 11 (encarregado de serviços auxiliares II), não condicionada ao número de vagas.

3.6 — Encarregado de serviços telefónicos:

Ingresso no nível 10 (encarregado de serviços telefónicos I). Acesso por selecção ao nível 11 (encarregado de serviços telefónicos II), não condicionada ao número de vagas.

3.7 — Jardineiro:

Ingresso no nível 7 (jardineiro I). Todos os acessos até ao nível 11 (jardineiro V) serão efectuados por selecção, não condicionada ao número de vagas.

3.8 — Motorista:

Ingresso no nível 9 (motorista I) — acesso automático ao nível 10 (motorista II), após dois anos

de permanência no nível 9. O acesso até ao nível 11 (motorista III) far-se-á por selecção, não condicionada ao número de vagas.

3.9 — Operador de máquinas auxiliares de escritório:

Ingresso no nível 6 (operador de máquinas auxiliares de escritório estagiário) — acesso automático ao nível 7, após seis meses de exercício na função;

Operador de máquinas auxiliar de escritório I (nível 7) — acesso automático ao nível 9, após três anos de exercício na função. Todos os demais acessos até ao nível 11 (operador de máquinas auxiliares de escritório IV) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

3.10 — Porteiro:

Ingresso no nível 6 (porteiro I) — acesso automático ao nível 7, após três anos de exercício na função;

Porteiro II (nível 7) — acesso automático ao nível 8, após três anos de exercício na função;

Porteiro III (nível 8) — acesso automático ao nível 9, após três anos de permanência no nível 8. Todos os demais acessos até ao nível 11 (porteiro VI) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

3.11 — Telefonista:

Ingresso no nível 6 (telefonista I) — acesso automático ao nível 8, após três anos de exercício na função;

Telefonista II (nível 8) — acesso automático ao nível 9, após três anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até 6 anos, nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo. Todos os demais acessos até ao nível 11 (telefonista V) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

3.12 — Empregado de refeitório:

Categoria de nível único — nível 6.

3.13 — Trabalhador de limpeza:

Categoria de nível único — nível 4.

ÁREA DE EXPLORAÇÃO

Os trabalhadores da área de exploração poderão situar-se nos níveis 1 a 19 da tabela salarial, consoante a sua categoria profissional e as respectivas funções.

a) *Condições de admissão e carreiras:*

1 — Técnicos de exploração:

Habilitações mínimas — cursos gerais (9.º ano de escolaridade) ou cursos equivalentes, adequados às funções a desempenhar. O nível mínimo de ingresso na carreira de técnico de exploração é o nível 1, podendo atingir o nível 19.

2 — Trabalhadores de exploração:

Idade mínima — 14 anos.

Habilitações — mínimas exigidas por lei ou as necessárias para a posse de categoria profissional. O nível mínimo de ingresso é o nível 1, podendo atingir o nível 14.

3 — Trabalhadores com funções auxiliares:

Habilitações — mínimas exigidas por lei. O nível mínimo de ingresso é o nível 4, podendo atingir o nível 7.

b) *Acessos:*

1 — Técnicos de exploração:

1.1 — Agente técnico agrícola:

Ingresso no nível 8 (agente técnico agrícola I) — acesso automático ao nível 9, após seis meses de exercício na função;

Agente técnico agrícola II (nível 9) — acesso automático ao nível 11, após ter completado dois anos de exercício na função;

Agente técnico agrícola III (nível 11) — acesso automático ao nível 12, após ter completado dois anos de exercício na função;

Agente técnico agrícola IV (nível 12) — acesso automático ao nível 13, após ter completado dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo;

Agente técnico agrícola V (nível 13) — acesso, por selecção, ao nível 14 (agente técnico agrícola VI), não condicionado ao número de vagas.

1.2 — Analista:

Ingresso no nível 4 (analista estagiário) — acesso automático ao nível 7, após seis meses de exercício na função;

Analista I (nível 7) — acesso automático ao nível 9, após dois anos de exercício na função;

Analista II (nível 9) — acesso automático ao nível 11, após dois anos de exercício na função;

Analista III (nível 11) — acesso automático ao nível 12, após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo. Os acessos até ao nível 14 (analista VI) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

1.3 — Chefe de equipa oficial (residual):

Ingresso no nível 13 (chefe de equipa oficial I) — acesso por selecção ao nível 14 (chefe de equipa oficial II), não condicionado ao número de vagas.

1.4 — Conferente:

Ingresso no nível 7 (conferente I) — acesso automático ao nível 8 (conferente II), após dois anos de exercício na função;

Conferente II (nível 8) — acesso automático ao nível 10, após dois anos de exercício na função;

Conferente III (nível 10) — acesso automático ao nível 11, após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo. Todos os demais acessos até ao nível 14

(conferente VII) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

1.4.1 — Conferente-chefe (residual):

Mantém-se residualmente a categoria de conferente (nível 13), com acesso por selecção ao nível 14, não condicionado ao número de vagas.

1.5 — Controlador de cargas e descargas:

Ingresso no nível 14 (controlador de cargas e descargas I) — acesso automático ao nível 15, após um ano de exercício na função;

Controlador de cargas e descargas II (nível 15) — acesso por selecção ao nível 16 (controlador de cargas e descargas III), não condicionado ao número de vagas.

1.6 — Cozinheiro:

Ingresso no nível 7 (cozinheiro I). Os acessos aos níveis 8 (cozinheiro II), 11 (cozinheiro III), 13 (cozinheiro IV) e 14 (cozinheiro V) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

1.7 — Electricista:

Ingresso no nível 1 (aprendiz de electricista 14-15 anos) — acesso automático ao nível 2, em função da idade;

aprendiz de electricista 16-17 anos (nível 2) — acesso automático ao nível 5 ao perfazer 18 anos;

Ajudante de electricista I (nível 5) — acesso automático ao nível 6, após seis meses de exercício na função;

Ajudante de electricista II (nível 6) — acesso automático ao nível 7, após seis meses de exercício na função;

Electricista I (nível 7) — acesso automático ao nível 8, após dois anos de exercício na função;
Electricista II (nível 8) — acesso automático ao nível 10, após dois anos de exercício na função;
Electricista III (nível 10) — acesso automático ao nível 11, após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo. Todos os restantes acessos até ao nível 14 (electricista VII) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

1.8 — Instrumentista de controle industrial:

Ingresso no nível 9 (instrumentista de controle industrial I) — acesso automático ao nível 10, após um ano de exercício na função;

Instrumentista de controle industrial II (nível 10) — acesso automático ao nível 11, após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo. Todos os demais acessos até ao nível 14 (instrumentista de controle industrial VI) serão feitos por selecção, não condicionada ao número de vagas.

1.9 — Metalúrgico:

aprendiz de metalúrgico 14-15 anos (nível 1) — acesso automático ao nível 2, em função da idade;

aprendiz de metalúrgico 16-17 anos (nível 2) — acesso automático ao nível 5 ao perfazer 18 anos;

Ajudante metalúrgico I (nível 5) — acesso automático ao nível 6, após seis meses de exercício na função;

Ajudante metalúrgico II (nível 6) — acesso automático ao nível 7, após seis meses de exercício na função;

Metalúrgico I (nível 7) — acesso automático ao nível 8, após dois anos de exercício na função;

Metalúrgico II (nível 8) — acesso automático ao nível 10, após dois anos de exercício na função;

Metalúrgico III (nível 10) — acesso automático ao nível 11, após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo. Todos os demais acessos até ao nível 14 (metalúrgico VII) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

1.10 — Operador da sala de comando:

Ingresso no nível 9 (operador da sala de comando I) — acesso automático ao nível 11 (operador da sala de comando II), após dois anos de exercício na função;

Operador da sala de comando II (nível 11) — acesso automático ao nível 12, após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo. Os restantes acessos até ao nível 14 (operador da sala de comando V) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

1.11 — Técnico auxiliar de exploração:

Ingresso no nível 7 (técnico auxiliar de exploração I) — acesso automático ao nível 9, após dois anos de exercício na função;

Técnico auxiliar de exploração II (nível 9) — acesso automático ao nível 11 (técnico auxiliar de exploração III), após dois anos de exercício na função;

Técnico auxiliar de exploração III (nível 11) — acesso automático ao nível 12 (técnico auxiliar de exploração IV), após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo. Os restantes acessos até ao nível 14 (técnico auxiliar de exploração VI) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

1.12 — Técnico de exploração:

Ingresso no nível 13 (técnico de exploração I). Todos os acessos até ao nível 19 (técnico de

exploração VII) serão feitos com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

2 — Trabalhadores de exploração:

2.1 — Auxiliar de laboratório:

Ingresso no nível 4 (auxiliar de laboratório estagiário) — acesso automático ao nível 6, após seis meses de exercício na função;

Auxiliar de laboratório I (nível 6) — acesso automático ao nível 7, após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo. Todos os demais acessos até ao nível 11 (auxiliar de laboratório VI) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

2.2 — Carpinteiro:

Ingresso no nível 1 (aprendiz 14-15 anos) — acesso automático ao nível 2, em função da idade;

Aprendiz 16-17 anos (nível 2) — acesso automático ao nível 4, em função da idade;

Ajudante de construção civil I (nível 4) — acesso automático ao nível 5, após seis meses de exercício na função;

Ajudante de construção civil II (nível 5) — acesso automático ao nível 6, após seis meses de exercício na função;

Carpinteiro I (nível 6) — acesso automático ao nível 7, após dois anos de exercício na função;

Carpinteiro II (nível 7) — acesso automático ao nível 9, após dois anos de exercício na função;

Carpinteiro III (nível 9) — acesso automático ao nível 10, após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo;

Carpinteiro IV (nível 10) — acesso por selecção ao nível 11 (carpinteiro V), não condicionado ao número de vagas.

2.3 — Controlador de manobras de carga e descargas:

Ingresso no nível 7 (controlador de manobras de carga e descargas I). Todos os acessos são por selecção até ao nível 11 (controlador de manobras de carga e descargas V), não condicionado ao número de vagas.

2.4 — Fiel de armazém:

Ingresso no nível 9 (fiel de armazém I). Todos os acessos são por selecção até ao nível 11 (fiel de armazém III), não condicionado ao número de vagas.

2.5 — Manobrador de máquinas:

Ingresso no nível 7 (manobrador de máquinas I). Todos os acessos são por selecção até ao nível 11 (manobrador de máquinas V), não condicionado ao número de vagas.

2.6 — Manobrador de pórticos de descarga:

Manobrador de pórticos de descarga estagiário (nível 7) — acesso automático ao nível 8, após seis meses de exercício na função;

Manobrador de pórticos de descarga I (nível 8) — acesso automático ao nível 9, após dois anos de exercício na função. Todos os restantes acessos até ao nível 11 (manobrador de pórticos de descarga IV) serão feitos com base no acesso por selecção, não condicionada ao número de vagas.

2.7 — Pedreiro:

Ingresso no nível 1 (aprendiz 14-15 anos) — acesso automático ao nível 2, em função da idade;

Aprendiz 16-17 anos (nível 2) — acesso automático ao nível 4, em função da idade;

Ajudante de construção civil I (nível 4) — acesso automático ao nível 5, após seis meses de exercício na função;

Ajudante de construção civil II (nível 5) — acesso automático ao nível 6, após seis meses de exercício na função;

Pedreiro I (nível 6) — acesso automático ao nível 7, após dois anos de exercício na função;

Pedreiro II (nível 7) — acesso automático ao nível 9, após dois anos de exercício na função;

Pedreiro III (nível 9) — acesso automático ao nível 10, após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea c) deste anexo;

Pedreiro IV (nível 10) — acesso por selecção ao nível 11 (pedreiro V), não condicionado ao número de vagas.

2.8 — Pintor:

Ingresso no nível 1 (aprendiz 14-15 anos) — acesso automático ao nível 2, em função da idade;

Aprendiz 16-17 anos (nível 2) — acesso automático ao nível 4, em função da idade;

Ajudante de construção civil I (nível 4) — acesso automático ao nível 5, após seis meses de exercício na função;

Ajudante de construção civil II (nível 5) — acesso automático ao nível 6, após seis meses de exercício na função;

Pintor I (nível 6) — acesso automático ao nível 7, após dois anos de exercício na função;

Pintor II (nível 7) — acesso automático ao nível 9, após dois anos de exercício na função;

Pintor III (nível 9) — acesso automático ao nível 10, após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea c) deste anexo;

Pintor IV (nível 10) — acesso por selecção ao nível 11 (pintor V), não condicionado ao número de vagas.

3 — Trabalhadores com funções auxiliares:

3.1 — Trabalhadores de armazém:

Trabalhador de armazém I (nível 6) — acesso por selecção ao nível 7, não condicionado ao número de vagas;

Trabalhador de armazém II (nível 7) — categoria de nível único.

3.2 — Serventes de armazém:

Categoria de nível único — nível 4.

Situações particulares sobre carreiras, admissões e acessos

I — As situações de diferimento dos acessos automáticos previstos neste anexo verificar-se-ão sempre que

as informações profissionais do trabalhador tiverem classificação inferior, na média, a regular e o acesso só se verificará dentro dos limites temporais explicitados, quando for ultrapassada essa classificação.

II — As informações profissionais deverão ser sempre escritas e fundamentadas e os trabalhadores poderão apresentar recurso.

III — Os prazos definidos neste acordo, para promoções automáticas, não podem implicar, em caso algum, mais do que uma promoção.

ANEXO III

Tabela salarial

Categorias/cargos	Níveis		Remunerações acordadas para o período de 1 de Novembro de 1985 a 31 de Outubro de 1986
Director-geral (a) (c)	20	II	178 100\$00
Técnico licenciado ou bacharel VII		I	162 100\$00
Director (a) (b)	19	Estabilização	149 900\$00
Analista de informática III		Acesso	136 800\$00
Analista de organização e métodos IV	18	Estabilização	126 700\$00
Inspector superior II		Acesso	116 400\$00
Técnico administrativo VII	17	Estabilização	107 900\$00
Técnico de exploração VII		Acesso	99 000\$00
Técnico licenciado ou bacharel VI	16	Estabilização	92 500\$00
Técnico de sistemas de informática IV		Acesso	86 100\$00
Chefe de serviços (a) (b)	15	Estabilização	80 100\$00
Analista de informática II		Acesso	73 400\$00
Analista de organização e métodos III	14	Estabilização	73 400\$00
Analista/programador de informática III		Acesso	66 700\$00
Inspector superior I	13	Estabilização	66 700\$00
Técnico administrativo VI		Acesso	60 000\$00
Técnico de exploração VI	12	Estabilização	60 000\$00
Técnico licenciado ou bacharel V		Acesso	53 300\$00
Técnico de sistemas de informática III	11	Estabilização	53 300\$00
Chefe de zona (a) (b)		Acesso	46 600\$00
Analista de informática I	10	Estabilização	46 600\$00
Analista de organização e métodos II		Acesso	40 000\$00
Analista/programador de informática II	9	Estabilização	40 000\$00
Inspector II		Acesso	33 300\$00
Técnico administrativo V	8	Estabilização	33 300\$00
Técnico de exploração V		Acesso	26 600\$00
Técnico licenciado ou bacharel IV	7	Estabilização	26 600\$00
Técnico de sistemas de informática II		Acesso	20 000\$00
Chefe de divisão (a) (b)	6	Estabilização	20 000\$00
Coordenador de exploração (a) (b)		Acesso	13 300\$00
Delegado (a) (b)	5	Estabilização	13 300\$00
Agente de organização e métodos IV		Acesso	6 600\$00
Analista de organização e métodos I	4	Estabilização	6 600\$00
Analista/programador de informática I		Acesso	0 000\$00
Controlador de cargas e descargas III	3	Estabilização	0 000\$00
Inspector I		Acesso	-3 300\$00
Programador de informática IV	2	Estabilização	-3 300\$00
Técnico administrativo IV		Acesso	-6 600\$00
Técnico de exploração IV	1	Estabilização	-6 600\$00
Técnico licenciado ou bacharel III		Acesso	-10 000\$00
Técnico de sistemas de informática I	0		-10 000\$00

Categorias/cargos	Níveis	Remunerações acordadas para o período de 1 de Novembro de 1985 a 31 de Outubro de 1986
Chefe de cozinha (a) (b) Chefe de núcleo (a) (b) Chefe de secção ou sector (a) (b) Coordenador administrativo (a) (b) Agente técnico agrícola VI Agente de organização e métodos II Analista VI Auditor externo III Bibliotecário de informática III Caixa III Chefe de equipa oficial II Conferente-chefe II Conferente VII Controlador de cargas e descargas I Controlador de informática IV Cozinheiro V Desenhador VI Enfermeiro III Escriturário VI Instrumentista de controle industrial VI Oficial electricista VII Oficial gráfico VI Oficial metalúrgico VII Operador de computador IV Operador de registo de dados V Operador de sala de comando V Preparador de informática III Programador de informática II Secretária III Técnico administrativo II Técnico auxiliar VI Técnico auxiliar de exploração VI Técnico de exploração II Técnico licenciado ou bacharel I-B Tradutor-correspondente	14	68 600\$00
Agente de organização e métodos I Agente técnico agrícola V Analista V Auditor externo II Bibliotecário de informática II Caixa II Chefe de equipa oficial I Conferente VI Conferente-chefe I Controlador de informática III Cozinheiro IV Cozinheiro-chefe Desenhador V Enfermeiro II Escriturário V Escriturário especializado Instrumentista de controle industrial V Oficial electricista VI Oficial gráfico V Oficial metalúrgico VI Operador de computador III Operador de registo de dados IV Operador de sala de comando IV Preparador de informática II Programador de informática I Secretária II Técnico administrativo I Técnico auxiliar V Técnico auxiliar de exploração V Técnico bacharel I-A Técnico de exploração I Tradutor-correspondente I	13	60 600\$00
Agente técnico agrícola IV Analista IV Auditor externo I Bibliotecário de informática I Caixa I Conferente V Controlador de informática II Desenhador IV Enfermeiro I	12	56 800\$00

Categorias/cargos	Níveis	Remunerações acordadas para o período de 1 de Novembro de 1985 a 31 de Outubro de 1986
Escriturário IV Instrumentista de controle industrial IV Oficial electricista V Oficial gráfico IV Oficial metalúrgico V Operador de computador II Operador de registo de dados III Operador de sala de comando III Preparador de informática I Secretária I Técnico auxiliar IV Técnico auxiliar de exploração IV	12	56 800\$00
Agente técnico agrícola III Analista III Assistente de consultório IV Auxiliar de enfermagem II Auxiliar de laboratório VI Carpinteiro V Cobrador II Conferente IV Contínuo VI Controlador de informática I Controlador de manobras de cargas e descargas V Cozinheiro III Desenhador III Encarregado de serviços auxiliares II Encarregado de serviços telefónicos II Escriturário III Fiel de armazém III Instrumentista de controle industrial III Jardineiro V Manobrador de máquinas V Manobrador de pórticos de descarga IV Motorista III Oficial electricista IV Oficial gráfico III Oficial metalúrgico IV Operador de máquinas auxiliares de escritório IV Operador de registo de dados II Operador de sala de comando II Pedreiro V Pintor V Porteiro VI Técnico auxiliar III Técnico auxiliar de exploração III Telefonista V	11	53 700\$00
Assistente de consultório III Auxiliar de enfermagem I Auxiliar de laboratório V Carpinteiro IV Cobrador I Conferente III Contínuo V Controlador de manobras de carga e descarga IV Encarregado de serviços auxiliares I Encarregado de serviços telefónicos I Fiel de armazém II Instrumentista de controle industrial II Jardineiro IV Manobrador de máquinas IV Manobrador de pórticos de descarga III Motorista II Oficial electricista III Oficial gráfico II Oficial metalúrgico III Operador de máquinas auxiliar de escritório III Pedreiro IV Pintor IV Porteiro V Telefonista IV	10	49 300\$00
Agente técnico agrícola II Analista II Assistente de consultório II Auxiliar de laboratório IV	9	47 400\$00

Categorias/cargos	Níveis	Remunerações acordadas para o período de 1 de Novembro de 1985 a 31 de Outubro de 1986
Carpinteiro III Contínuo IV Controlador de manobras de carga e descarga III Desenhador II Escriturário II Fiel de armazém I Instrumentista de controle industrial I Jardineiro III Manobrador de máquinas III Manobrador de pórticos de descarga II Motorista I Operador de computador I Operador de máquinas auxiliar de escritório II Operador de registo de dados I Operador de sala de comando I Pedreiro III Pintor III Porteiro IV Técnico auxiliar II Técnico auxiliar de exploração II Telefonista III	9	47 400\$00
Agente técnico agrícola I Auxiliar de laboratório III Assistente de consultório I Conferente II Contínuo III Controlador de manobras de carga e descarga II Cozinheiro II Jardineiro II Manobrador de máquinas II Manobrador de pórticos de descarga I Oficial electricista II Oficial gráfico I Oficial metalúrgico II Porteiro III Telefonista II	8	45 400\$00
Analista I Auxiliar de laboratório II Carpinteiro II Conferente I Contínuo II Controlador de manobras de carga e descarga I Cozinheiro I Desenhador I Escriturário I Jardineiro I Manobrador de máquinas I Manobrador de pórticos de descarga (estagiário) Oficial electricista I Oficial metalúrgico I Operador de máquinas auxiliar de escritório I Operador de registo de dados (estagiário) Pedreiro II Pintor II Porteiro II Pré-oficial electricista Técnico auxiliar I Técnico auxiliar de exploração I Trabalhador de armazém II	7	43 200\$00
Ajudante electricista II Ajudante metalúrgico II Auxiliar de laboratório I Carpinteiro I Contínuo I Empregado de refeitório Escriturário estagiário II Estagiário gráfico II Operador de máquinas auxiliar de escritório (estagiário) Pedreiro I Pintor I Porteiro I Telefonista I Tirocinante II Trabalhador de armazém I	6	40 400\$00

Categorias/cargos	Níveis	Remunerações acordadas para o período de 1 de Novembro de 1985 a 31 de Outubro de 1986
Ajudante de construção civil II..... Ajudante electricista I..... Ajudante metalúrgico I..... Estagiário gráfico I.....	5	37 700\$00
Ajudante de construção civil I..... Analista estagiário..... Auxiliar gráfico II..... Auxiliar de laboratório (estagiário)..... Contínuo (menos de 21 anos)..... Escriturário estagiário I..... Servente de armazém..... Técnico auxiliar (estagiário)..... Tirocinante I..... Trabalhador de limpeza.....	4	35 700\$00
Auxiliar gráfico.....	3	33 800\$00
Aprendiz (16-17 anos)..... Paquete (16-17 anos).....	2	28 200\$00
Aprendiz (14-15 anos)..... Paquete (14-15 anos).....	1	25 000\$00

Notas

- (a) Categoria em destacamento — remunerações complementadas com gratificação de chefia, quando em exercício.
(b) Nível de destacamento — remuneração mínima atribuída ao trabalhador quando, pela natureza e grau de responsabilidade das funções desempenhadas, o conselho de gerência entenda diferenciar os vencimentos de trabalhadores destacados para a mesma função.
(c) O destacamento na categoria de director-geral far-se-á pelo subnível II do nível 20 para esse cargo reservado.

ANEXO IV

Tabela aplicável a cláusulas de expressão pecuniária

Discriminação	Valores acordados para o período de 1 de Novembro de 1985 a 31 de Outubro de 1986
1 — Abono para falhas:	
a) Movimento médio superior a 2000 contos/mês.....	4 430\$00 (7,31 % s/ nível 13)
b) Movimento médio entre 600 e 2000 contos/mês.....	2 450\$00 (4,04 % s/ nível 13)
c) Movimento médio entre 100 e 600 contos/mês.....	1 960\$00 (3,23 % s/ nível 13)
2 — Ajudas de custo:	
Continente e regiões autónomas:	
Diária completa.....	2 590\$00
Dormida.....	1 410\$00
Pequeno-almoço.....	130\$00
Almoço ou jantar.....	610\$00
Ceia.....	250\$00
3 — Aquisição de material escolar:	
Ensino primário.....	2 390\$00
Ciclo preparatório.....	4 770\$00
Cursos gerais.....	5 960\$00
Cursos complementares.....	7 920\$00
Cursos superiores.....	12 930\$00
Cursos pós-graduação.....	21 200\$00
4 — Anuidades e diuturnidades:	
a) Anuidades.....	440\$00 (0,73 % s/ nível 13)
b) Diuturnidades.....	2 470\$00 (4,06 % s/ nível 13)

Discriminação	Valores acordados para o período de 1 de Novembro de 1985 a 31 de Outubro de 1986
5 — Gratificações de chefia:	
Director-geral.....	23 790\$00
Director.....	15 810\$00
Chefe de serviços.....	10 880\$00
Chefe de zona.....	8 920\$00
Chefe de divisão.....	6 970\$00
Coordenador de exploração.....	6 970\$00
Delegado.....	6 970\$00
Chefe de cozinha.....	5 960\$00
Chefe de secção/sector.....	5 960\$00
Chefe de núcleo.....	5 960\$00
Coordenador administrativo.....	5 960\$00
Responsável de secção regional.....	4 250\$00
6 — Subsídios:	
6.1 — Diversificação de horário.....	7 760\$00 (12,80 % s/ nível 13)
6.2 — Poluição.....	3 950\$00 (6,52 % s/ nível 13)
6.3 — Refeição.....	290\$00
6.4 — Turno.....	6 890\$00 (11,37 % s/ nível 13)
6.5 — Turno (encarregado).....	170\$00
6.6 — Subsídio de refeição em regime de trabalho suplementar no local habitual de trabalho:	
Pequeno-almoço.....	130\$00
Almoço ou jantar.....	290\$00
Ceia.....	250\$00
6.7 — Subsídio de responsabilidade pela condução de viaturas oficiais:	
Mês.....	2 640\$00
Dia.....	120\$00

A presente revisão do AE/EPAC entra em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, tendo porém a nova tabela de remunerações mensais e as cláusulas de expressão pecuniária efeitos retroactivos desde o dia 1 de Novembro de 1985.

Lisboa, 15 de Novembro de 1986.

Pela EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais:

João Manuel Fragoso de Almeida.
Abílio Carlos d'Ascenção Dinis Silva.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em que estão filiados os seguintes sindicatos:

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;

STEDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;
SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros, de Terra e Único da Mestrança e Marinagem de Máquinas da Marinha Mercante;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo:

Fernando da Conceição Pires.
Álvaro Alberto Lopes dos Santos.
António Rodrigues Silva.
João António Lopes Guerreiro Correia.
Manuel Augusto Gentil Homem da Silva Pereira.
Mário António de Jesus.
Pedro Eduardo Conceição Correia.

Depositado em 2 de Julho de 1986, a fl. 106 do livro n.º 4, com o n.º 235/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros

CLÁUSULAS DE EXPRESSÃO PECUNIÁRIA

A EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, por si e pelas federações e sindicatos que representam, acordaram na presente alteração de convenção colectiva de trabalho em vigor na Empresa, nos termos que se referem:

I — É mantida a redacção das cláusulas 1.^a, 4.^a, 5.^a, 6.^a, 9.^a, 10.^a, 12.^a, 14.^a, 16.^a, 17.^a, 18.^a, 19.^a, 20.^a, 21.^a, 22.^a, 23.^a, 24.^a, 26.^a, 27.^a, 28.^a, 30.^a, 31.^a, 32.^a, 33.^a, 34.^a, 35.^a, 36.^a, 37.^a, 38.^a, 40.^a, 41.^a, 42.^a, 43.^a, 45.^a, 46.^a, 49.^a, 50.^a, 51.^a, 52.^a, 54.^a, 55.^a, 57.^a, 58.^a, 59.^a, 60.^a, 61.^a, 62.^a, 64.^a, 65.^a, 66.^a, 67.^a, 68.^a, 69.^a, 70.^a, 72.^a, 73.^a, 74.^a, 75.^a, 76.^a, 78.^a, 79.^a, 80.^a, 81.^a, 82.^a, 83.^a, 84.^a, 85.^a, 86.^a, 87.^a, 88.^a, 89.^a, 90.^a, 92.^a, 93.^a, 95.^a, 96.^a, 97.^a, 98.^a, 99.^a, 100.^a, 101.^a, 102.^a, 103.^a, 104.^a, 105.^a, 107.^a, 108.^a, 109.^a, 110.^a, 111.^a, 112.^a, 113.^a, 114.^a, 115.^a, 116.^a, 118.^a, 119.^a, 120.^a, 121.^a, 122.^a, 123.^a e 124.^a, constantes da CCT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1979, e nos correspondentes às posteriores revisões.

II — São alteradas as cláusulas 2.^a, 3.^a, 7.^a, 8.^a, 11.^a, 13.^a, 15.^a, 25.^a, 29.^a, 39.^a, 44.^a, 47.^a, 48.^a, 53.^a, 56.^a, 63.^a, 71.^a, 77.^a, 91.^a, 94.^a, 106.^a e 117.^a, bem como os anexos I, II, III e IV, publicadas no *Boletim* a que se reporta o número anterior, nos termos que a seguir se enunciam:

CLAUSULADO GERAL

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e

obriga, por uma parte, a EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais, adiante designada por Empresa e, por outra parte, todos os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — O presente AE entra em vigor na data da sua publicação. No entanto, as condições de retribuição do trabalho prevista no n.º 2 da cláusula 44.^a, produzem efeitos a partir de 1 de Novembro de 1985.

2 — A tabela salarial e todas as cláusulas de expressão pecuniária têm a duração máxima de doze meses contados a partir do início da sua produção de efeitos. O restante clausulado tem a duração prevista na lei.

3 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária serão obrigatoriamente substituídas ao fim de um ano.

4 — As diferenças de remuneração devidas em consequência do n.º 1 serão pagas até 60 dias após a publicação deste AE.

5 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária acompanhado de propostas de alteração, e poderá ser efectuada após dez meses de vigência efectiva para a tabela salarial e cláusulas com expressão pecuniária e de vinte meses para o restante clausulado.

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

7 — As negociações iniciar-se-ão dentro de quinze dias a contar do termo do prazo fixado no n.º 6.

8 — Independentemente do disposto nos n.ºs 2 e 3, as condições definidas neste AE manter-se-ão até que entre em vigor um novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ao conjunto dos trabalhadores da Empresa.

CAPÍTULO II

Admissões, quadros, acessos e carreiras

Cláusula 3.ª

(Condições gerais de admissão)

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da Empresa os trabalhadores que satisfaçam as condições mínimas estabelecidas neste AE.

2 — A admissão de trabalhadores será objecto de concurso, publicitado conforme os interesses da Empresa, podendo este ser documental e ou envolver a prestação de provas.

3 — A Empresa dará conhecimento às comissões intersindicais, comissões sindicais ou delegados sindicais da abertura do processo de concurso e respectivas condições.

4 — No acto de admissão serão fornecidos ao trabalhador um exemplar do AE e regulamentos dele emergentes.

Cláusula 4.ª

(Readmissões)

O trabalhador reformado por invalidez, nos termos legais regulamentares, a quem seja suspensa a pensão de reforma em resultado de parecer da junta médica de revisão, será readmitido com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço.

Cláusula 5.ª

(Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental: durante quinze dias no caso dos trabalhadores situados aos níveis 1 a 6 da tabela salarial; até 60 dias no caso dos trabalhadores situados aos níveis 7 a 15; e até 120 dias para os restantes casos.

2 — Considera-se nula e de nenhum efeito qualquer cláusula de contrato individual de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que os previstos neste AE.

3 — A cessação do contrato de trabalho durante o período experimental será comunicado por escrito ao trabalhador, justificando a Empresa as razões da sua decisão sempre que o trabalhador expressamente o solicitar.

4 — Durante o período de experiência o trabalhador poderá pôr termo ao contrato em qualquer altura, desde que avise, por escrito, a Empresa com, pelo menos, dois dias de antecedência.

5 — No caso de recusa por inaptidão, a Empresa deve avisar o trabalhador com a antecedência mínima de dois dias, se o período experimental for de quinze dias, ou de cinco dias úteis, se o período experimental for superior a quinze dias.

6 — Findo o período de experiência ou no caso em que a Empresa não cumpra o disposto no número anterior, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

Cláusula 6.ª

(Admissão para efeitos de substituição por impedimento prolongado)

1 — No caso de impedimento de prestação de trabalho por parte do trabalhador, é permitida a admissão de um substituto sob a modalidade de contrato a prazo certo.

2 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

3 — Se, regressando o trabalhador substituído, o contrato com o substituto não for denunciado pela Empresa até dez dias antes do prazo expirar, a admissão do substituto tornar-se-á definitiva, contando-se a sua antiguidade desde o início do contrato a prazo, mas podendo o substituto ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da retribuição que vinha auferindo.

4 — A retribuição do substituto não pode ser inferior à estabelecida por este acordo colectivo para categoria profissional do trabalhador substituído.

Cláusula 7.ª

(Contratos a prazo)

1 — A Empresa pode, nos termos da lei geral e para além do seu quadro de pessoal permanente, contratar trabalhadores a prazo, desde que as suas necessidades de exploração o justifiquem.

2 — A admissão de trabalhadores por tempo limitado não poderá exceder doze meses ou dezoito meses de trabalho consecutivo, consoante se trate de trabalhadores situados aos níveis 1 a 5 da tabela salarial ou dos restantes trabalhadores.

3 — A admissão tornar-se-á permanente e de pleno direito, ultrapassadas as condições definidas no número anterior, contando-se a antiguidade em relação a todo o tempo de trabalho na Empresa.

4 — Aos trabalhadores contratados a prazo aplica-se o disposto no presente AE.

5 — Os contratos de trabalho referidos nos números anteriores estão sujeitos à forma escrita e conteúdo, pelo menos, as seguintes especificações:

Identificação dos contraentes;
Categoria profissional do trabalhador;

Remuneração acordada;
Local de prestação de trabalho;
Data do início e prazo do contrato.

6 — O contrato caduca no termo do prazo acordado, devendo a Empresa comunicar por escrito o seu termo aos trabalhadores até dez dias antes da sua expiração.

Cláusula 8.^a

(Categorias profissionais, definição de funções, preenchimento de lugares e cargos)

1 — As categorias profissionais, as definições de funções, os mecanismos de acesso e o preenchimento de lugares e cargos estão estabelecidos no presente AE.

2 — A atribuição das categorias aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles efectivamente desempenhadas.

3 — Quando os trabalhadores desempenhem funções que correspondam a diferentes categorias, classes, níveis ou graus serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

4 — É vedado à Empresa atribuir categorias diferentes das previstas neste AE.

5 — O preenchimento de lugares deverá ser satisfeito preferencialmente, por recurso aos meios humanos existentes na Empresa, incluindo os trabalhadores contratados a prazo. Em regra será feito por concurso interno publicitado a todos os trabalhadores e com a definição dos critérios a considerar em tal preenchimento, nomeadamente:

- a) Competência profissional;
- b) Habilitações académicas e ou profissionais adequadas e ou experiência profissional comprovada;
- c) Antiguidade.

6 — Os cargos de chefia serão preenchidos por nomeação expressa do conselho de gerência.

Cláusula 9.^a

(Definição de promoção)

Considera-se promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a nível superior.

Cláusula 10.^a

(Condições específicas de admissão e carreira profissional)

As condições específicas de admissão e carreira profissional estão definidas no anexo II.

Cláusula 11.^a

(Mapas de pessoal)

A Empresa obriga-se a cumprir o disposto no Decreto-Lei n.º 380/80, de 17 de Setembro, e legislação posterior aplicável.

Cláusula 12.^a

(Contratos de prestação de serviço)

Sempre que as necessidades de gestão o justifiquem e não seja possível ou adequada a sua concretização pelos meios próprios da Empresa, esta pode celebrar contratos de prestação de serviços com outras entidades singulares ou colectivas, sem que tal facto possa constituir uma forma de iludir as normas reguladoras do contrato de trabalho.

CAPÍTULO III

Desempenho de cargos de chefia

Cláusula 13.^a

(Princípios gerais)

1 — São considerados cargos de chefia os cargos de director-geral, director, chefe de serviços, chefe de divisão, chefe de zona, delegado, coordenador de exploração, coordenador administrativo, chefe de secção, chefe de sector, chefe de núcleo e chefe de cozinha.

2 — Todos os cargos de chefia são desempenhados em regime de comissão de serviço, por destacamento do trabalhador.

3 — O destacamento para o desempenho de cargos de chefia em regime de comissão de serviço pode cessar a qualquer momento, por decisão do conselho de gerência, sem que daí possa resultar diminuição de nível e ou vencimento do trabalhador.

4 — Cessando o exercício do cargo de chefia:

- a) O trabalhador é integrado, salvo acordo diverso, na sua carreira em categoria profissional correspondente ao nível, grau e classe em que se situava o cargo até aí desempenhado;
- b) Se não se verificar a correspondência explicitada na alínea a), o trabalhador será integrado numa categoria profissional mantendo sempre o nível, grau e classe em que se situava o cargo até aí desempenhado.

Cláusula 14.^a

(Direitos)

1 — O trabalhador destacado para o exercício de cargos em regime de comissão de serviço manterá todos os direitos, nomeadamente o direito de acesso, independentemente do desempenho desses cargos.

2 — O destacamento para o desempenho de cargos de chefia em regime de comissão de serviço dá direito a uma gratificação no montante fixado no n.º 5 do anexo IV deste AE, que será percebida pelo trabalhador enquanto se mantiver na situação de destacado.

3 — No caso de cessação da comissão de serviço, o valor da gratificação de chefia manter-se-á como margem livre até ser absorvido por futuros aumentos salariais.

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os casos em que a cessação da comissão de serviço se

deva a solicitação do trabalhador, quando as funções forem desempenhadas há menos de dezoito meses.

5 — Se a comissão de serviço cessar por solicitação do trabalhador, mas por motivos fundamentados, nomeadamente de saúde, ou devidamente reconhecidos pelo conselho de gerência, não se aplicará o disposto no número anterior.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 15.^a

(Deveres da Empresa)

A Empresa obriga-se a:

- a) Cumprir rigorosamente este acordo colectivo, os regulamentos dele emergentes e as disposições aplicáveis da legislação de trabalho;
- b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;
- c) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- d) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional ou capacidade física;
- e) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;
- f) Permitir ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que aquele o solicite, com exclusão dos testes psicotécnicos;
- g) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- h) Responder por escrito às reclamações ou queixas formuladas por esta via pelos trabalhadores ou pelos representantes legais no prazo máximo de 45 dias e proferir decisão até 90 dias após a apresentação das mesmas;
- i) Acompanhar e estimular com todo o interesse a formação e aperfeiçoamento dos trabalhadores;
- j) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho;
- l) Prestar assistência judicial ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal resultante do exercício da profissão, quando a Empresa não se considere ela própria directa ou indirectamente lesada pelo acto;
- m) Prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste acordo colectivo.

Cláusula 16.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à Empresa:

- a) Opor-se de qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-

-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

- b) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos colegas;
- c) Transferir o trabalhador para outra localidade, fora dos casos previstos na lei ou no presente acordo colectivo de trabalho;
- d) Diminuir, directa ou indirectamente, a retribuição normal;
- e) Baixar a categoria do trabalhador;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela Empresa ou por outra entidade por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Retirar o direito de uso de bens ou serviços por ela prestados aos trabalhadores, salvaguardando as necessidades ou interesses de exploração, ou quando razões exteriores o determinem;
 - i) Praticar o *lock-out*;
 - j) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;
 - l) Manter ao serviço máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança, bem como obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas em tais circunstâncias;
- m) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei geral ou neste acordo colectivo.

2 — O trabalhador poderá, para salvaguarda da sua responsabilidade, solicitar que as instruções que lhe são transmitidas pela hierarquia sejam confirmadas por escrito, nos casos seguintes:

- a) Quando haja motivo para duvidar da sua autenticidade;
- b) Quando as julgue ilegítimas;
- c) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- d) Quando da execução possa recear prejuízos que suponha não terem sido previstos.

3 — A não confirmação por escrito pelo superior hierárquico das ordens transmitidas não desobriga o trabalhador do seu imediato cumprimento.

4 — No caso previsto no número anterior o trabalhador poderá participar por escrito ao conselho de gerência a situação verificada.

Cláusula 17.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente este AE, os regulamentos dele emergentes e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe sejam confiadas;

- c) Não divulgar informações referentes à organização da Empresa, seus métodos de produção ou negócios;
- d) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e directivas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar, prestando a melhor colaboração em matéria de serviço a todos os que dela necessitem;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- g) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pela Empresa;
- h) Cooperar em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da Empresa e da qualidade do serviço, desde que seja salvaguardada a sua dignidade e lhe sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
- i) Quando em funções de chefia e sendo caso disso, informar com independência e isenção acerca dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob a sua orientação;
- j) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhe sejam solicitados.

Cláusula 18.^a

(Direito à greve)

Nos termos da lei, é direito dos trabalhadores preparar, organizar e desencadear processos de greve.

Cláusula 19.^a

(Controle de gestão)

O controle de gestão será exercido pelos órgãos representativos dos trabalhadores nos termos definidos pela Constituição e pela lei.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

(Princípio geral)

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.

Cláusula 21.^a

(Horário de trabalho)

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

2 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho das instalações ou serviços devem ser ouvidas as

comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais, na falta daquelas.

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

- a) *Horário normal*. — Aquele em que existe um único horário por cada posto de trabalho e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixos;
- b) *Horário flexível*. — Aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;
- c) *Horário de turnos rotativos*. — Aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho, e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;
- d) *Horário diferido*. — Aquele que, sendo fixo, tem contudo o seu início e o seu termo a horas distintas dos horários definidos nesta cláusula.

Cláusula 22.^a

(Registo de presenças)

1 — É obrigatório o registo de presenças, entradas e saídas em todos os períodos de prestação de trabalho.

2 — O registo de presenças far-se-á mediante a utilização de aparelhos próprios para o registo automático da entrada e saída dos trabalhadores ou em livros ou fichas adequados a esse fim.

3 — Ficam dispensados do registo de presenças os trabalhadores que desempenham os cargos de director-geral e de director.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 não se aplica nos dias 24 de Dezembro e a partir das 19 horas do dia 31 do mesmo mês.

Cláusula 23.^a

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos pelo presente AE não poderá ser superior a 44 horas semanais, de segunda-feira, a sexta-feira, sem prejuízo dos horários de trabalho de menor duração já praticados na Empresa para os respectivos grupos profissionais.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo, para refeição ou descanso, não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 — Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante

o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

4 — Os horários referidos nas alíneas b), c) e d) do n.º 3 da cláusula 21.^a deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

5 — Os trabalhadores deslocados ficam sujeitos aos horários em vigor para os respectivos grupos profissionais nos locais onde passarem a prestar serviço.

Cláusula 24.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo terão direito a isenção de horário de trabalho sempre que a natureza das suas funções o justifique.

2 — Compete à Empresa requerer a isenção de horário de trabalho, a qual carece de prévia concordância do trabalhador.

3 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida a retribuição especial correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

Cláusula 25.^a

(Trabalho suplementar)

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho, excluindo o realizado em dias de descanso semanal e feriados.

2 — A prestação de trabalho suplementar, que carece do acordo do trabalhador, só poderá ser prestado:

- a) Quando a Empresa tenha de fazer face a situações especiais ou acréscimos imprevistos de trabalho, nomeadamente nas campanhas cerealiíferas e movimentação de cereais e quando tal se justifique;
- b) Quando a Empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;
- c) Nos casos em que seja legalmente dispensado o encerramento ou quando esteja em risco o abastecimento das matérias-primas transaccionadas pela Empresa. O disposto na presente alínea não se aplica nos dias 25 de Abril, 1 de Maio e 25 de Dezembro.

3 — Salvo nos casos previstos no número anterior, nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia e o limite anual não poderá exceder as 120 horas.

4 — Para efeitos de controle do disposto no número anterior, a Empresa é obrigada a enviar anualmente aos sindicatos respectivos um duplicado dos mapas de horas suplementares remetidos ao Ministério do Trabalho.

5 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas sobre o termo da prestação de trabalho.

6 — Quando o trabalho suplementar for prestado em dias úteis será compensado na base de 25% das horas efectuadas, a utilizar nos 30 dias imediatos quando se perfizer um número de horas suplementares igual ao período normal de trabalho diário.

7 — Na falta de acordo quanto ao dia em que será utilizada a compensação prevista no número anterior o mesmo será fixado pela Empresa.

8 — A Empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam transportes públicos no termo da prestação do trabalho.

9 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar a Empresa atribuir-lhe-á um subsídio para refeição de valor igual ao estabelecido no n.º 6 do anexo IV deste AE, consoante as refeições compreendidas no período de trabalho prestado.

10 — Para efeitos do número anterior, os períodos correspondentes às refeições serão os seguintes:

- Pequeno-almoço — das 7 às 9 horas;
- Almoço — das 12 às 14 horas;
- Jantar — das 20 horas às 21 horas e 30 minutos;
- Ceia — das 22 às 24 horas.

Cláusula 26.^a

(Trabalho por turnos)

1 — Sempre que o período de funcionamento de sectores da Empresa seja superior ao período normal de trabalho, poderão ser organizados turnos de pessoal diferente.

2 — Os turnos serão rotativos, sendo a mudança de turno efectuada periodicamente após os dias de descanso semanal.

3 — O horário de trabalho em regime de turnos terá a duração máxima de 41 horas e 30 minutos semanais.

4 — Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor deste AE, tenham o horário de 36 horas mantêm o direito à redução de 2 horas e 30 minutos quando laborarem em regime de turnos.

5 — O período de trabalho diário em regime de turnos não poderá exceder 8 horas e 18 minutos.

6 — Os trabalhadores em regime de turnos, cujo serviço o permita, terão direito a uma interrupção de uma hora para refeição, de forma que não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo. A interrupção conta como tempo de serviço efectivo.

7 — Nenhum trabalhador que actualmente não labore em regime de turnos pode vir a ser obrigado a trabalhar nesse regime, salvo se tiver dado o seu acordo ou quando necessidades imperiosas da laboração da Empresa o determinem.

8 — No caso previsto na parte final do número anterior, a Empresa procurará, logo que possível, que o

trabalhador retome o regime de horário anteriormente praticado.

9 — A alteração dos mapas anuais de turnos deverá seguir os princípios referidos nos n.ºs 7 e 8 desta cláusula.

10 — A escala de turnos prevista neste AE será de dois ou três turnos com folgas fixas, as quais serão obrigatoriamente ao sábado e ao domingo.

11 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela Empresa, até ao final do anterior período de trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

12 — Quando o trabalhador regressar de um período de ausência, qualquer que seja o motivo desta, retornará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

13 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico do trabalho da Empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente a outro regime de horário que se mostre adequado ao seu estado de saúde e às necessidades do serviço.

14 — O trabalhador que completar 25 anos de serviço em regime de turnos ou 60 anos de idade não poderá ser obrigado a permanecer neste regime.

15 — Para o trabalhador de turno cujo serviço se inicie ou termine a horas ou locais em que não existam transportes públicos a Empresa assegurará ou pagará o respectivo transporte.

16 — Para preenchimento de vagas noutra regime de horário será dada preferência, quando em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores por turnos, sem prejuízo do disposto no n.º 14.

Cláusula 27.^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 — O trabalho será também considerado como nocturno no primeiro período de trabalho subsequente quando:

- a) Prestado em prolongamento do período normal de trabalho nocturno;
- b) Prestado em prolongamento de um período de trabalho nocturno igual ou superior a três horas.

Cláusula 28.^a

(Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias úteis seguintes.

2 — O trabalho em dia de descanso semanal ou feriado só pode ser prestado nas condições previstas na cláusula 25.^a

Cláusula 29.^a

(Brigadas de manutenção)

1 — A assistência, manutenção e reparação do equipamento das instalações da Empresa poderão ser asseguradas pelas brigadas de manutenção.

2 — O pessoal das brigadas de manutenção praticará um horário de regime de turnos quando as necessidades de exploração o justificarem.

3 — Os trabalhadores das brigadas de manutenção investidos na responsabilidade pela condução, guarda, conservação e bom funcionamento da viatura-oficina e respectivo equipamento oficial receberão um subsídio mensal conforme montante estabelecido no n.º 6.7 do anexo IV.

4 — O subsídio previsto no número anterior é mensal, podendo ser atribuído proporcionalmente aos dias em que o trabalhador esteve investido nas funções indicadas no número anterior.

5 — O direito ao subsídio previsto nos números anteriores cessa:

- a) A partir da data em que não se verificarem os condicionalismos da sua atribuição;
- b) Durante os dias ou períodos de férias, de ausência do trabalhador ou sempre que, por qualquer motivo, o trabalhador não tenha efectiva responsabilidade pela viatura-oficina e seu equipamento oficial.

Cláusula 30.^a

(Substituições temporárias)

1 — Entende-se por substituição temporária a ocupação, por determinado trabalhador, de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, exercendo o substituto, na sua plenitude, as funções normais do substituído.

2 — A substituição temporária será expressamente determinada, por escrito, pela Empresa, não podendo o trabalhador ser compelido a efectivar a substituição em qualquer posto de trabalho se tal não se verificar.

3 — Sempre que o trabalhador, por determinação expressa do conselho de gerência, substitua outro de categoria profissional e retribuição superiores às suas receberá, com efeitos desde o primeiro dia e enquanto durar o desempenho das funções, o correspondente à retribuição do trabalhador substituído.

4 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou 180 dias interpolados o substituto manterá o direito à retribuição prevista no número anterior.

5 — No caso previsto no número anterior a retribuição adicional manter-se-á como margem livre até ser absorvida por futuros aumentos salariais.

6 — Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o preenchimento da vaga far-se-á com as normas gerais de preenchimento de vagas.

7 — Se a vaga vier a ser preenchida por um dos substitutos será contado, para efeitos de antiguidade na categoria, o tempo de serviço prestado como substituto.

Cláusula 31.^a

(Transferência para outro local de trabalho)

1 — Por local de trabalho entende-se o estabelecimento em que trabalhador presta serviço ou a que está adstrito, quando o trabalho, pela sua natureza, seja prestado em local não fixo.

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

3 — O trabalhador só poderá ser transferido mediante o seu acordo e terá direito ao pagamento das despesas resultantes da transferência, referidas na cláusula 33.^a

4 — Quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada dever-se-á contar para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

5 — A cessação da actividade da empresa para a qual o trabalhador for transferido nas condições do número anterior confere-lhe o direito de reintegração na empresa transferente sem qualquer perda de regalias.

6 — Tratando-se de transferência individual, o trabalhador pode recusar a transferência, permanecendo ao serviço no mesmo local de trabalho, salvo quando a Empresa provar que a transferência não causa prejuízo sério ao trabalhador. Neste caso o trabalhador poderá rescindir o contrato com direito às indemnizações previstas neste AE.

7 — Os termos da transferência individual constarão de documento escrito.

Cláusula 32.^a

(Transferência por requisição para outro local de trabalho)

A transferência por requisição para outro local de trabalho reger-se-á pelas disposições legais aplicáveis.

Cláusula 33.^a

(Direito dos trabalhadores em caso de transferência)

1 — Nas transferências do local de trabalho para outras localidades a Empresa custeará:

- a) Despesas efectuadas com a sua deslocação e do seu agregado familiar, assim como com o transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência, incluindo o seguro, caso esta se verifique;
- b) Um mês de ajudas de custo.

2 — Nas transferências de local de trabalho para outras localidades, por iniciativa da Empresa, esta custeará ainda a diferença de tarifas dos transportes públicos dentro da nova localidade caso o trabalhador aí passe a residir. Quando o trabalhador não mude de residência terá direito à diferença dos custos dos transportes desta para o seu novo local de trabalho, desde que este não diste mais de 40 km da sua residência.

3 — Quando por efeito da transferência por iniciativa da Empresa não houver mudança de localidade o trabalhador tem direito à diferença de tarifa dos transportes públicos para o novo local de trabalho na modalidade mais económica.

Cláusula 34.^a

(Trabalho fora do local habitual — Princípio geral)

1 — Deslocação em serviço — É a realização temporária de serviço fora do local de trabalho.

2 — A deslocação considera-se pequena ou grande consoante permita ou não a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia e ou dentro de um período de dezasseis horas a contar da hora da partida.

3 — Ajuda de custo — É a importância paga aos trabalhadores para cobrir as despesas inerentes à sua alimentação e alojamento, que tenha de efectuar durante os períodos em que se encontra deslocado, em condições tais que não sejam inferiores àquelas a que o trabalhador já tem direito.

4 — Tabelas de valores fixos e variáveis — Para a ajuda de custo, bem como para as refeições ou o alojamento considerado unitariamente nas pequenas deslocações ou em períodos finais de deslocações inferiores a dezasseis horas, é estabelecida uma tabela de valores fixos, para cuja aplicação não é exigível prova documental das despesas. Quando os preços das refeições e ou alojamento se situem fora dos limites fixados na cláusula 43.^a, estes limites poderão ser excedidos mediante autorização prévia do conselho de gerência desde que as despesas sejam comprovadas documentalmente.

5 — Despesas de representação — São as que o trabalhador é forçado a fazer quando ao serviço da Empresa, por motivo das relações que tenha de manter, nomeadamente com trabalhadores ou representantes de outras empresas, clientes, revendedores e fornecedores, e cujo reembolso terá de ser autorizado pelas chefias competentes, mediante apresentação de documentos comprovativos das mesmas.

6 — Despesas de transporte — São as originadas pela deslocação do trabalhador em serviço por comboio, avião, automóvel ou outro meio. Nas despesas de transporte incluem-se as realizadas nos trajectos entre o local onde o trabalhador normalmente presta serviço e o local onde vai prestá-lo durante a deslocação.

7 — Despesas para pequenos transportes — É a verba fixa diária que a Empresa atribuirá quando o trabalhador se desloque em transporte que não seja próprio ou da Empresa.

Cláusula 35.^a

(Transportes nas deslocações)

1 — Nas deslocações em serviço externo, quando não sejam utilizadas viaturas da Empresa, devem os trabalhadores utilizar os transportes públicos colectivos.

2 — Nas deslocações por motivo de serviço fora das localidades, podem os trabalhadores ser autorizados a utilizar viatura própria, quando haja deficiência ou ausência de transportes públicos colectivos ou quando daí resultarem vantagens para o serviço.

3 — Aos trabalhadores autorizados a utilizar transporte próprio nas deslocações em serviço fora das localidades da sua residência oficial serão abonadas, por quilómetro, as importâncias estabelecidas nas cláusulas seguintes.

Cláusula 36.^a

(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

1 — Os trabalhadores terão direito nas pequenas deslocações a que se refere o n.º 2 da cláusula 34.^a:

- a) Ao reembolso das despesas de transporte documentalmente comprovadas;
- b) Ao pagamento das ajudas de custo de montante fixado na cláusula 43.^a;
- c) As deslocações quando efectuadas com veículo automóvel do trabalhador serão pagas na base das seguintes percentagens do preço de um litro de gasolina super por quilómetro percorrido:

Nos primeiros 5000 km por ano — 28 %;
De 5001 km a 10 000 km por ano — 26 %;
Acima de 10 000 km por ano — 24 %.

- d) As deslocações quando efectuadas em bicicleta com motor ou motorizada do trabalhador serão pagas na base de 10 % do preço de um litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

2 — Os valores resultantes da aplicação das percentagens referidas nas alíneas c) e d) do número anterior serão arredondados por excesso para a dezena de centavos.

3 — O tempo ocupado nos trajectos e o de espera é para todos os efeitos considerado como tempo de serviço.

4 — O tempo referido no número anterior, na parte em que exceda o período normal de trabalho, será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 37.^a

(Grandes deslocações)

1 — Salvo em caso de urgência devidamente fundamentada, o trabalhador será avisado com a antecedência mínima de 48 horas quando tiver de realizar grandes deslocações.

2 — O trabalhador deverá ser dispensado quando, havendo motivos atendíveis devidamente justificados, expressamente o solicite.

Cláusula 38.^a

(Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações)

1 — Os trabalhadores terão direito nas grandes deslocações:

- a) Ao reembolso das despesas de transporte e bem assim das respeitantes a vacinas e passaportes, se a elas houver lugar;
- b) Ao pagamento da viagem de regresso imediato pela via mais rápida, em caso de força maior devidamente comprovado que o atinja na sua vida pessoal ou familiar e cuja gravidade o justifique;
- c) Ao pagamento de ajudas de custo conforme o preceituado na cláusula 43.^a;
- d) As deslocações, quando efectuadas em veículo automóvel do trabalhador, serão pagas nos termos da alínea c) do n.º 1 da cláusula 36.^a

2 — O tempo ocupado nos trajectos de e para o local de trabalho é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

3 — O tempo referido no número anterior, na parte em que exceda o período normal de trabalho, será pago como trabalho suplementar.

4 — Sempre que o trabalhador deslocado o desejar, poderá requerer à Empresa que a retribuição ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa por ele indicada.

5 — No caso de deslocação em serviço no continente e ilhas, por cada período de deslocação de três semanas o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas comprovadas de transporte de ida e volta entre o local onde se encontra em serviço e o da sua residência habitual.

Cláusula 39.^a

(Cobertura de riscos inerentes a deslocações)

1 — Durante o período de deslocação os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que por facto não imputável ao trabalhador, deixem eventualmente de lhe ser assegurados pela respectiva segurança social ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade, deverão ser cobertos pela Empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquelas entidades se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Um seguro de acidentes pessoais cobrirá todos os riscos, nomeadamente de transportes em meios públicos ou privados, no trabalho ou fora dele, de valor correspondente a 6 000 000\$ até ao nível 13 e de 8 000 000\$ a partir desse nível.

3 — Durante os períodos de doença comprovados por estabelecimento hospitalar, por médico do centro

de saúde ou atestado médico, neste caso com direito a comprovação por parte da Empresa, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita pelo médico ou se faltar no local a assistência médica necessária, sem prejuízo das regalias estabelecidas na cláusula anterior.

4 — Em caso de absoluta necessidade e só quando requerido, como condição necessária para o tratamento, pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, com o direito a comprovação pelos serviços médicos da Empresa, esta pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5 — Em caso de morte do trabalhador em deslocação a Empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais a ele inerentes para o local a indicar pela família e também as despesas de viagem do acompanhante.

6 — Sempre que os trabalhadores em regime de ajudas de custo tenham de faltar por motivos justificados, incluindo doença, apenas haverá lugar ao pagamento das mesmas quando esses trabalhadores não possam abandonar o local onde se encontrem deslocados.

Cláusula 40.^a

(Inactividade dos trabalhadores deslocados)

As obrigações da Empresa para os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

Cláusula 41.^a

(Local de férias dos trabalhadores deslocados)

1 — O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento das viagens de ida e de volta entre o local onde se encontra e o da sua residência habitual, para gozar as suas férias.

2 — A retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio será a que o trabalhador teria direito a receber se não estivesse deslocado mesmo quando opte por gozar as suas férias no local onde se encontra deslocado.

3 — O tempo de viagem até ao local da residência habitual do trabalhador e o de retorno ao local da deslocação não será contado nas férias.

Cláusula 42.^a

(Meios de transporte)

As despesas de transporte referidas nas cláusulas anteriores serão pagas pelos montantes fixados para:

Avião — classe turística;
Comboio — 1.^a classe;
Barco — 1.^a classe,

em função do meio de transporte efectivamente utilizado.

Cláusula 43.^a

(Ajudas de custo)

1 — Para efeitos das deslocações no continente e nas regiões autónomas previstas no presente capítulo as ajudas de custo são calculadas com base nos seguintes quantitativos fixados no n.º 2 do anexo IV.

2 — Para efeitos do número anterior, os períodos correspondentes às refeições são os previstos no n.º 8 da cláusula 25.^a

3 — Nas deslocações entre o continente e as regiões autónomas, os quantitativos previstos no n.º 1 são acrescidos de 30%.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 44.^a

(Definições e âmbito)

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

2 — Para efeitos do n.º 1 da cláusula 2.^a, da cláusula 85.^a e da cláusula 94.^a, a retribuição compreende o vencimento mensal, o subsídio de férias, o subsídio de Natal, diuturnidades, subsídio de refeição, subsídio de turno, subsídio de poluição, retribuição especial por isenção de horário de trabalho, subsídio de diversificação de horário, gratificação de chefia e anuidades.

3 — Considera-se retribuição normal de trabalho o valor do vencimento mensal acrescido das diuturnidades, anuidades e dos subsídios de férias e de Natal.

4 — Considera-se retribuição complementar de trabalho todas as restantes remunerações recebidas pelo trabalhador, nomeadamente o subsídio de poluição, o subsídio de turno, o subsídio de diversificação de horário, o subsídio de refeição, o subsídio familiar, a gratificação de chefia e a retribuição especial por isenção de horário de trabalho.

5 — O vencimento mensal mínimo é o que consta no anexo III.

Cláusula 45.^a

(Forma e data de pagamento)

1 — O pagamento da retribuição será efectuado em dinheiro, por cheque ou por depósito bancário.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a Empresa deve entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével donde conste o nome deste, a respectiva categoria, classe, nível ou grau, número de inscrição na segurança social respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das im-

portâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriado, subsídios e todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

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

Cláusula 46.^a

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias, classes, escalões ou graus)

Quando algum trabalhador exerça funções inerentes a diversas categorias, classes, escalões ou graus, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 47.^a

(Anuidades e diuturnidades)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a uma anuidade por cada ano de antiguidade na Empresa, acumulável com a retribuição mensal, no valor fixado no n.º 4 do anexo IV, até ao limite, de 28 anuidades.

2 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a uma diuturnidade (até ao limite de três) por cada cinco anos de permanência no mesmo nível de categoria, classe ou escalão, sem acesso obrigatório conforme o valor inserto no n.º 4 do anexo IV. O direito às diuturnidades cessa com a promoção do trabalhador a nível superior, sendo o respectivo valor absorvido no aumento salarial dela resultante e, na parte restante, em futuros aumentos salariais.

Cláusula 48.^a

(Remuneração no trabalho suplementar)

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) Trabalho diurno:

1.^a hora — 50 %;

2.^a hora e seguintes — 75 %;

b) Trabalho nocturno:

1.^a hora — 100 %;

2.^a hora e seguintes — 150 %;

c) O trabalho suplementar nocturno, quando em seguimento do trabalho suplementar diurno, é pago com acréscimo de 150 %.

2 — O trabalho suplementar nocturno inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

3 — O valor da hora de retribuição, para efeitos de pagamento de trabalho suplementar, é calculado, em cada mês, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{VM \times 12}{PNT \times 52}$$

sendo:

VM — Vencimento mensal, conforme o anexo III, acrescido do valor das anuidades e diuturnidades;

PNT — Período normal de trabalho semanal, em horas.

Cláusula 49.^a

(Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado é remunerado com o acréscimo de 200 % sobre o valor da hora de retribuição calculada nos termos do n.º 3 da cláusula anterior.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os casos em que por iminência de rotura do abastecimento das matérias-primas transaccionadas pela Empresa, esta seja forçada a assegurar o seu funcionamento. Neste caso, o trabalho prestado em dias de descanso semanal será remunerado com o acréscimo de 150 % sobre o valor da hora de retribuição calculado nos termos do n.º 3 da cláusula anterior.

Cláusula 50.^a

(Remuneração de trabalho nocturno)

O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 25 % sobre o valor da hora de retribuição calculado nos termos do n.º 3 da cláusula 48.^a

Cláusula 51.^a

(Subsídio de turno)

1 — A remuneração dos trabalhadores em regime de turnos será acrescida de um subsídio de turno do montante fixado no n.º 6.4 do anexo IV.

2 — Este subsídio é devido mesmo quando o trabalhador:

a) Se encontre em gozo de férias;

b) Se encontre deslocado em serviço externo, desde que por determinação da Empresa.

3 — O subsídio de turno estabelecido no n.º 1 inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que desempenhem tarefas de encarregado de turno auferirão um subsídio diário do valor indicado no n.º 6.5 do anexo IV, sem prejuízo do determinado no n.º 1.

Cláusula 52.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano de admissão os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte

proporcional ao tempo decorrido desde a admissão até 31 de Dezembro, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

3 — Este subsídio deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro, beneficiando sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar obrigatório os trabalhadores receberão o subsídio proporcional ao tempo de trabalho prestado, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

5 — No ano em que regressarem do serviço militar obrigatório os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano.

6 — Os trabalhadores na situação de licença sem retribuição receberão o subsídio proporcional ao tempo do trabalho prestado.

7 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, a Empresa pagará ao trabalhador o subsídio proporcional aos meses de trabalho prestado, considerando qualquer fracção do mês como mês completo.

Cláusula 53.^a

(Subsídio de férias)

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição e que será pago até ao final do mês anterior ao do gozo de férias.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

3 — O subsídio de férias será pago, nos termos do n.º 1, desde que o trabalhador goze, pelo menos, doze dias de férias. Se o período a gozar for inferior, o trabalhador terá direito a receber o subsídio correspondente, desde que expressamente o solicite.

4 — A Empresa liquidará até 30 de Junho os subsídios de férias.

Cláusula 54.^a

(Subsídio de diversificação do horário)

1 — Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 56.^a, os trabalhadores com horário de 36 horas semanais, quando em serviço permanente em silos, celeiros, postos de calibragem ou de secagem e sujeitos ao período de funcionamento dos mesmos, quando superior, têm direito a receber mensalmente um subsídio do valor constante do n.º 6.1 do anexo IV.

2 — O subsídio previsto no número anterior não será devido nos casos em que, mesmo transitoria-

mente, o trabalhador não pratique horário superior ao de 36 horas semanais.

Cláusula 55.^a

(Abono para falhas)

1 — Aos trabalhadores que com carácter de regularidade tenham responsabilidades de caixa ou cobrança, ou a quem eventualmente os substitua, será atribuído um abono mensal para falhas de harmonia com os valores constantes do n.º 1 do anexo IV.

2 — Nos meses incompletos o abono será proporcional ao período em que o trabalhador tenha aquela responsabilidade.

Cláusula 56.^a

(Subsídio de poluição)

1 — Os trabalhadores da Empresa afectos a silos, celeiros e postos de calibragem ou centros de secagem e que neles trabalhem em condições de ambiente poluído decorrentes da movimentação de cereais têm direito a receber um subsídio mensal no montante estabelecido no n.º 6.2 do anexo IV.

2 — Os trabalhadores que esporadicamente estejam sujeitos às condições de trabalho referidas no número anterior por períodos não inferiores a um dia completo por mês receberão um subsídio proporcional aos dias de trabalho prestado.

3 — O direito ao subsídio cessa:

- a) A partir da data em que o trabalhador for colocado em serviços em que se não verifiquem os condicionalismos da sua concessão;
- b) Durante os períodos superiores a vinte dias por mês em que não se verifique movimentação de cereais.

Cláusula 57.^a

(Subsídio de refeição)

A cada trabalhador será atribuído, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição do valor fixado no n.º 6.3 do anexo IV.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 58.^a

(Descanso semanal)

Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

Cláusula 59.^a

(Feriados)

Serão observados na Empresa 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, e

o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

Cláusula 60.^a

(Férias)

1 — Os trabalhadores ao serviço da Empresa têm direito a um período de férias remuneradas, com a duração de 30 dias de calendário, excepto no ano de admissão, em que beneficiarão do período proporcional ao tempo de serviço que se perfizer em 31 de Dezembro.

2 — A marcação de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a Empresa ou, na falta de acordo, por esta última, que deve ouvir para o efeito a comissão intersindical, a comissão sindical ou o delegado sindical.

3 — No caso previsto na segunda parte do número anterior a Empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de Abril e 31 de Outubro, salvo parecer em contrário dos órgãos representativos dos trabalhadores referidos no n.º 2.

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos.

5 — Será elaborado e afixado em cada unidade, instalação ou serviço um mapa de férias até 20 de Março do ano em que vão ser gozadas.

6 — Na marcação dos períodos de férias será assegurado sempre que possível o gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da Empresa.

7 — O período de férias deverá ser totalmente utilizado até 31 de Dezembro de cada ano, salvo os casos expressamente prescritos na lei e neste AE.

Cláusula 61.^a

(Interrupção ou modificação das férias por iniciativa da Empresa)

1 — A Empresa poderá interromper o gozo das férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer ao serviço desde que no acto da convocação o fundamente por escrito com a necessidade de evitar riscos de danos directos ou imediatos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas ou perturbações graves na laboração ou abastecimento público.

2 — A Empresa poderá também determinar o adiamento das férias, nos casos e nos termos previstos no número anterior.

3 — O novo período de férias ou o período não gozado será marcado por acordo entre o trabalhador e a Empresa.

4 — Não havendo acordo, a marcação será feita pela Empresa dentro do período referido no n.º 3 da cláusula anterior.

5 — Se a Empresa não fizer a marcação nos termos do número anterior, caberá ao trabalhador escolher o período de férias, devendo, porém, indicá-lo à Empresa com a antecedência mínima de quinze dias.

6 — A Empresa indemnizará o trabalhador dos prejuízos que o adiamento ou a interrupção das férias, comprovadamente, lhe causarem.

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

Cláusula 62.^a

(Modificação das férias por parte do trabalhador)

1 — Se, na data prevista para o início das férias, o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, devidamente comprovados nos termos do n.º 3 da cláusula seguinte quanto a doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 — Na falta de acordo a marcação será feita pela Empresa dentro do período referido no n.º 3 da cláusula 60.^a

4 — Na impossibilidade de marcação dentro desse período o trabalhador poderá marcar as férias dentro desse ano ou até ao termo do 1.º trimestre do ano seguinte.

5 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte em acumulação com as férias que se vencem nesse ano.

6 — Da aplicação do número anterior não poderá resultar, em caso algum, a acumulação de mais de dois períodos de férias.

Cláusula 63.^a

(Doença no período de férias)

1 — Se, durante as férias, o trabalhador for atingido por doença considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à Empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo e ainda o local onde se encontra.

3 — A prova da situação da doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico do centro de saúde ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela Empresa. Nos casos em que a lei ou este AE reconheçam o direito de fiscalização e controle, o trabalhador que se recuse a ser observado pelos serviços médicos da Empresa ou por médico por esta designado perde o direito conferido no n.º 1 desta cláusula.

4 — A marcação do período de férias em falta será feita por acordo entre as partes.

5 — Na falta de acordo, o gozo do restante período de férias prosseguirá logo após a alta.

6 — Na impossibilidade de marcação dentro desse período, o trabalhador poderá marcar as férias em falta dentro desse ano ou até ao termo do 1.º trimestre do ano seguinte.

7 — Aplica-se à situação prevista no número anterior o disposto nos n.ºs 5 e 6 da cláusula anterior.

Cláusula 64.^a

(Férias em serviço militar)

1 — Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar obrigatório será concedido antes da incorporação o período de férias já vencido e respectivo subsídio.

2 — Quando a data da convocação torne impossível o gozo total ou parcial do período de férias vencido, a Empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

3 — No ano em que termine a prestação de serviço militar obrigatório o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que se venceria a 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

4 — No caso previsto no número anterior os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

Cláusula 65.^a

(Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias)

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, 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 o 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.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

4 — Se a causa da cessação do contrato de trabalho for o falecimento do trabalhador, as importâncias devidas pela Empresa a título de retribuição do período de férias e respectivo subsídio serão pagas a quem tiver direito às retribuições vencidas em dívida pelo trabalho prestado até ao falecimento.

Cláusula 66.^a

(Não cumprimento de obrigação de conceder férias)

No caso de a Empresa obstar ao gozo de férias nos termos previstos neste acordo colectivo, 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 67.^a

(Irrenunciabilidade do direito a férias)

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído fora dos casos expressamente previstos neste AE por qualquer compensação ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 68.^a

(Assiduidade)

Nenhum trabalhador pode, salvo motivo justificado e com autorização do respectivo superior hierárquico, ausentar-se do serviço.

Cláusula 69.^a

(Definição de falta)

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

3 — As ausências, para além do total de 90 minutos diários e até aos limites definidos na alínea b) do n.º 6, são consideradas meia falta. Para além desses limites será considerada uma falta. Para os trabalhadores que pratiquem o horário flexível esta norma só se aplica ao período nuclear.

4 — O tempo acumulado das ausências não considerado para efeitos do número anterior, desde que ultrapasse quatro horas mensais, determinará a marcação de meia falta ou de uma falta, segundo a equivalência estabelecida no n.º 6 desta cláusula.

5 — As interrupções ou ausências por motivo de consulta médica e para efeitos de tratamento, radiografias e análises prescritos pelos serviços dos centros de saúde ou pelos serviços médicos da Empresa não serão processadas desde que devidamente comprovadas.

6:

a) Para efeito de contagem semanal das horas de trabalho, um dia de ausência equivale a:

Para horário de 36 horas — 7 horas e 12 minutos;

Para horário de 42 horas — 8 horas e 24 minutos ou 7 horas e 54 minutos, consoante se trate do regime normal ou do regime por turnos;

Para horário de 44 horas — 8 horas e 48 minutos ou 8 horas e 18 minutos, consoante se trate de regime normal ou de regime de turnos;

b) Para o mesmo fim, as meias faltas equivalem a:

Para horário de 36 horas — 3 horas e 36 minutos;

Para horário de 42 horas — 4 horas e 12 minutos ou 3 horas e 57 minutos, consoante se trate do regime normal ou do regime por turnos;

Para horário de 44 horas — 4 horas e 24 minutos ou 4 horas e 9 minutos, consoante se trate de regime normal ou de regime de turnos;

Cláusula 70.^a

(Comunicação e prova sobre faltas)

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao conselho de gerência ou a quem as suas vezes fizer, com a antecedência possível.

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

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

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

5 — O conselho de gerência, ou quem as suas vezes fizer, pode exigir ao trabalhador provas dos factos invocados para a justificação nos dez dias subsequentes à falta.

6 — A não apresentação de prova nos vinte dias seguintes à sua solicitação torna a falta injustificada, a menos que a não apresentação da prova se deva a facto não imputável ao trabalhador.

Cláusula 71.^a

(Faltas justificadas)

1 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, da

pessoa com quem comprovadamente o trabalhador viva maritalmente, do pai, mãe, sogro, sogra, padrasto, madrastra, filho, filha, enteado, enteada, genro e nora;

b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de avô, avó, bisavô, bisavó, neto, neta, bisneto, bisneta, irmão, irmã, cunhado, cunhada, e ainda da pessoa que vive em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

c) Durante onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por ocasião do casamento;

d) Durante três dias consecutivos, por ocasião do nascimento de filhos;

e) Por doença de qualquer natureza, ainda que não relacionada com a prestação de trabalho;

f) Acidente de trabalho ou doença profissional;

g) Necessidade de prestar assistência inadiável a qualquer familiar ou pessoa que coabite com o trabalhador em caso de doença e pelo tempo indispensável;

h) Necessidade de cumprimento de obrigações legais;

i) Prisão preventiva não seguida de condenação;

j) Para prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

l) Prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da Cláusula 79.^a;

m) Um dia por doação gratuita de sangue;

n) Para ocorrer a sinistros ou acidentes, no caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários ou socorristas, pelo tempo necessário;

o) Até dois dias por mês e até ao máximo de sete dias por ano, desde que previamente autorizadas ou oportunamente justificadas pelo superior hierárquico;

p) Até 90 minutos por dia e o máximo de quatro horas por mês de tolerância de ponto;

q) As prévia ou posteriormente autorizadas.

2 — Para efeitos das alíneas a) e b), os períodos de falta serão contados por dias de trabalho completos e a partir do conhecimento da ocorrência pelo trabalhador, salvo se apenas houver conhecimento já depois de iniciar o trabalho, caso em que poderá abandonar o serviço sem perda de retribuição, só se iniciando a contagem no dia imediato.

3 — Se o funeral se não realizar em tempo normal, será concedido ao trabalhador mais um dia para assistir aquele acto.

4 — Aos períodos indicados será acrescido um dia quando o trabalhador tiver de se deslocar para local de distância superior a 200 km.

Cláusula 72.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea j) do n.º 1 da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo, salvaguardando possíveis complementos;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, salvaguardando possíveis complementos.

3 — Nos casos previstos nas alíneas e), f), g) e h) da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 73.^a

(Faltas injustificadas)

1 — Consideram-se injustificadas as faltas dadas com a inobservância do estabelecido neste AE.

2 — 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 de um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

4 — Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

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

Cláusula 74.^a

(Efeitos das faltas no direito a férias)

As faltas, justificadas ou não justificadas, não produzem quaisquer efeitos sobre as férias do trabalhador, mas quando determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador o preferir, por dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 75.^a

(Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não

lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, requisição, destacamento, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de quinze dias, apresentar-se à Empresa para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

3 — A suspensão cessa desde a data de apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida a retribuição por inteiro, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

Cláusula 76.^a

(Licença sem retribuição)

1 — A Empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, por período determinado, passível de prorrogação.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeito de antiguidade.

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

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos na cláusula 6.^a

6 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida por escrito especificamente para esse fim.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 77.^a

(Direitos especiais das mulheres trabalhadoras)

1 — Além do estipulado no presente AE para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos indicados nos números seguintes.

2 — Durante o período de gravidez e até três meses após o parto ou aborto, a mulher trabalhadora deve ser dispensada de executar tarefas clinicamente desaconselhadas, sem prejuízo de retribuição.

3 — Por ocasião do parto, a mulher trabalhadora tem direito a uma licença de 90 dias, que poderá ter início um mês antes do parto. No caso de aborto ou de parto nado-morto essa licença será de 30 dias.

4 — Sempre que a mulher trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença referida no número anterior.

5 — Durante a licença referida no n.º 3, a mulher trabalhadora mantém o direito a receber a retribuição tal como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio da previdência a que tenha direito, até ao valor igual pago por aquela.

6 — A mulher trabalhadora que aleite o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho, até ao máximo de duas horas, para o cumprimento dessa missão enquanto durar e até o filho perfazer um ano de idade.

7 — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de retribuição, devendo para o efeito apresentar documento comprovativo.

8 — Durante a gravidez e até seis meses após o parto, é facultada à trabalhadora a possibilidade de se recusar a prestar trabalho nocturno.

9 — Em caso de hospitalização do recém-nascido no período abrangido pela licença de maternidade esta poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até final do período.

Cláusula 78.^a

(Trabalho de menores)

1 — É vedado à Empresa encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e ao seu normal desenvolvimento, em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade e poluição.

2 — Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 9 horas e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 8 horas e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

3 — Os menores deverão ter a categoria e retribuição correspondentes às funções desempenhadas, nos termos previstos neste AE.

4 — A empresa obriga-se, na medida das suas possibilidades, a promover uma acção constante de educação e formação profissional em relação aos trabalhadores menores.

Cláusula 79.^a

(Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial no equivalente, legalmente reconhecidos, terão os seguintes direitos especiais, sem prejuízo da retribuição e demais regalias inerentes à prestação de trabalho efectivo:

a) Dispensa até uma hora diária para frequência de aulas, para ser usada no início ou no termo do período de trabalho;

- b) Dispensa para prestação de provas e do dia antecedente ao do exame;
- c) Escolha de horário compatível com a frequência do curso, devendo a Empresa facilitar para tal fim, na medida do possível, a transferência de serviço;
- d) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que salvaguardadas as necessidades de exploração da Empresa;
- e) Licença sem vencimento até seis dias por ano, seguidos ou interpolados;
- f) Comparticipação anual para aquisição de material escolar, nos termos fixados no n.º 3 do anexo IV.

2 — Para poderem beneficiar do direito previsto no número anterior, os trabalhadores terão de requerê-lo ao conselho de gerência e de fazer prova da sua condição de estudante e respectivo horário, bem como, sempre que possível, apresentar prova trimestral da frequência.

3 — Os direitos previstos nesta cláusula cessam automaticamente logo que, em qualquer altura e por qualquer motivo, o trabalhador perca a possibilidade de em dois anos consecutivos transitar para o ano escolar imediato ou, encontrando-se no último ano, não possa concluir o curso.

4 — Sempre que o trabalhador-estudante desista de estudar depois de iniciado o ano lectivo ou quando por qualquer outra razão fique impedido de frequentar o curso, deverá comunicar por escrito este facto à Empresa no prazo de cinco dias úteis.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 80.^a

(Causas de cessação do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela Empresa com justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador.

2 — É proibido à Empresa promover o despedimento sem justa causa por motivos políticos ou ideológicos, sob pena de nulidade.

3 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador tem direito, pelo menos, a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

Cláusula 81.^a

(Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes)

1 — É sempre lícito à Empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de traba-

lho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas neste capítulo.

2 — A cessão do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório das quais resulte que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 82.^a

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

1 — O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a Empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 83.^a

(Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela Empresa com justa causa)

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne impossível a subsistência da relação de trabalho.

3 — Constituem designadamente justa causa de despedimento os comportamentos do trabalhador como tal considerados por lei.

4 — A verificação de justa causa depende de processo disciplinar a elaborar nos termos da cláusula 96.^a

5 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

6 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deve-

ria normalmente ter auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como a reintegração na Empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho com a antiguidade que lhe pertencia.

7 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção no caso de o trabalhador ter até quinze anos de serviço e correspondente a um mês e meio de retribuição por cada ano ou fracção no caso de o trabalhador ter mais de quinze anos de serviço, contando-se para efeitos de antiguidade todo o tempo decorrido até à data da sentença, não podendo em caso algum a indemnização ser inferior a seis meses de retribuição.

Cláusula 84.^a

(Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa)

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, devendo comunicá-lo por escrito, sem observância do aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa do 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.

2 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem prévio aviso, de acordo com as alíneas b) a f) do número anterior, não exonera a Empresa da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 85.^a

(Indemnização por despedimento com justa causa)

O trabalhador que rescinda o contrato com algum dos fundamentos das alíneas b) a f) da 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 86.^a

(Rescisão do contrato por parte do trabalhador com aviso prévio)

1 — O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho independentemente de justa causa, devendo comunicá-lo à empresa, por escrito, com 30 dias de antecedência.

2 — 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 prévio em falta.

3 — Se a falta de cumprimento do prazo do aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no número anterior, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta do cumprimento do prazo do aviso prévio.

4 — O duplicado da comunicação escrita prevista no n.º 1 será assinado pela empresa e devolvido ao trabalhador.

Cláusula 87.^a

(Encerramento temporário e definitivo ou diminuição da laboração)

1 — A Empresa não pode reduzir o tempo da sua laboração normal, salvo os casos de manifesta impossibilidade reconhecidos como tais pelas entidades competentes.

2 — No caso de encerramento temporário ou diminuição da laboração da 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 ocorreu a situação. Nestes casos, a Empresa poderá recorrer à transferência temporária dos trabalhadores para outros locais de trabalho, nos termos do capítulo V deste AE.

3 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à empresa ou razões de interesse desta.

4 — Em caso de encerramento definitivo de unidade, instalação ou serviço, a Empresa terá de transferir os trabalhadores para outra ou outras unidades, instalações ou serviços, salvo se eles optarem pela indemnização prevista na cláusula 85.^a

5 — Em caso de encerramento definitivo da Empresa, os trabalhadores terão direito às indemnizações previstas na cláusula 85.^a

Cláusula 88.^a

(Reestruturação dos serviços)

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a Empresa assegurará, sempre que possível, aos trabalhadores que neles prestem serviço e que transitem para novas funções toda a formação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 89.^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 AE.

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

Cláusula 90.^a

(Infracção disciplinar e prescrição)

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária culposa, pelo trabalhador, dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis, por este AE ou pelos regulamentos internos da Empresa.

2 — O procedimento disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento do conselho de gerência ou de quem as suas vezes fizer.

Cláusula 91.^a

(Sanções e sua aplicação)

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

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

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que, na sua aplicação, deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da Empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros e de um modo especial todas as circunstâncias relevantes, que possam concorrer para uma solução justa.

3 — As sanções aplicadas não poderão provocar alterações da categoria profissional, diminuição de vencimento ou afastamento do local onde o trabalhador exerça a sua actividade, excepto, quanto a este último, no caso de transferência compulsiva.

4 — Pela mesma infracção não pode ser aplicada mais de uma das sanções previstas no n.º 1 desta cláusula.

5 — A suspensão de prestação de trabalho, prevista na alínea c) do n.º 1 desta cláusula, não pode exceder doze dias por cada infracção, num total de 30 dias em cada ano civil.

6 — A execução da sanção a que se refere o número anterior, quando aplicável a trabalhador cuja prestação de trabalho esteja suspensa, fica diferida para o momento em que este retome o trabalho.

7 — A transferência compulsiva, prevista na alínea d) do n.º 1 desta cláusula, pode implicar a simples mudança de posto de trabalho, de local de trabalho ou de localidade, consoante a natureza e a maior ou menor gravidade da infracção.

8 — A repreensão simples tem de ser feita na presença de um delegado sindical, de preferência da profissão, a menos que o trabalhador dela prescindia.

9 — As sanções previstas nas alíneas *b)*, *c)*, *d)* e *e)* do n.º 1 desta cláusula não podem ser aplicadas sem precedência de processo disciplinar.

Cláusula 92.^a

(Medida cautelar de suspensão)

1 — Iniciado o procedimento disciplinar, a entidade com competência para o seu exercício pode, em qualquer momento, suspender preventivamente o arguido do exercício das suas funções, até decisão sobre o processo.

2 — A suspensão preventiva somente é permitida quando, atentas a natureza e as características da infracção, se mostrar manifestamente inconveniente a presença do trabalhador.

3 — A suspensão preventiva tem apenas como efeito a proibição da presença do arguido no local de trabalho.

Cláusula 93.^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 *d)* da cláusula 17.^a deste AE;
- c)* Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, comissões de trabalhadores, instituições de previdência ou outras que representem os trabalhadores;
- d)* Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e regalias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário presumem-se abusivos o despedimento ou 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 cinco anos após o termo das funções referidas na alínea *c)*, ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num caso ou noutro caso, o trabalhador sirva 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 94.^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 cláusula 85.^a, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na Empresa, nos termos do n.º 6 da cláusula 83.^a

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

Cláusula 95.^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 93.^a, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

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

2 — Se se tratar do caso mencionado no n.º 3 da cláusula 93.^a, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração prevista nos termos da cláusula 83.^a, a indemnização será a fixada no n.º 2 da cláusula anterior ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até final do período aí fixado, consoante a que for mais elevada.

Cláusula 96.^a

(Processo disciplinar)

1 — O processo disciplinar deverá ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa da qual conste a descrição pormenorizada dos comportamentos imputados ao trabalhador, a audição do arguido, bem como a realização das diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem necessárias ao esclarecimento da verdade.

2 — O trabalhador tem direito a analisar o processo disciplinar, após o recebimento da nota de culpa, com vista a apresentar a sua defesa.

3 — Para a apresentação da sua defesa disporá o trabalhador de um prazo de cinco dias úteis contados a partir da data da recepção da nota de culpa.

4 — Para a entrega do seu parecer, a comissão de trabalhadores disporá do prazo de cinco dias úteis a contar do momento em que o processo disciplinar lhe seja entregue por cópia.

5 — Não existindo comissão de trabalhadores e estando o arguido sindicalizado, o parecer referido no número anterior deverá ser solicitado à comissão intersindical, comissão sindical, delegado sindical ou sindicato respectivo, pela indicada ordem de preferência.

6 — A falta de nota de culpa, a não audição das testemunhas indicadas pelo arguido até ao limite de dez e a não entrega da cópia do processo à entidade referida nos n.ºs 4 ou 5 desta cláusula determinam a nulidade insuprível do processo.

Cláusula 97.^a

(Execução da sanção)

A data para o início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para o início da execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação, salvo no caso de transferência compulsiva, em que a data do início da sanção deverá ser previamente fixada.

Cláusula 98.^a

(Revisão)

É permitida a revisão de processo disciplinar quando o trabalhador invoque novos factos ou elementos de prova susceptíveis de demonstrar a sua inocência ou de atenuar a sanção.

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 99.^a

(Higiene e segurança)

1 — A Empresa terá de instalar o seu pessoal em condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis.

2 — E Empresa dotará as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores, zelando pela mais completa limpeza e higiene nos vários locais de trabalho.

3 — Os trabalhadores reservar-se-ão, pessoalmente ou através das suas estruturas representativas, o direito de apresentar à Empresa sugestões acerca das condições de higiene e segurança em todas as instalações daquela.

4 — A Empresa obriga-se a respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor e as normas internas que regulem a matéria de acidente de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 100.^a

(Assistência médica)

1 — A Empresa, nos locais com mais de 60 trabalhadores, terá obrigatoriamente ao seu serviço ou contratado um médico, a quem competirá:

- a) Efectuar os exames médicos que em função do exercício da actividade profissional se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os trabalhadores expostos a riscos ou os profissionais por qualquer modo inferiorizados;
- b) A vigilância das condições hígio-sanitárias dos locais de trabalho e instalações anexas, na medida em que possa afectar a saúde dos trabalhadores, e proporá as medidas correctivas que entenda necessárias;
- c) A obtenção e fornecimento à comissão de trabalhadores, através do conselho de gerência, de

dados sobre o estado sanitário das instalações da Empresa sempre que aquela os solicite pela mesma via;

- d) Prestar assistência médica a todos os trabalhadores.

2 — Nos silos onde seja praticado o horário de trabalho por turnos, a Empresa assegurará o funcionamento de um serviço de enfermagem, por forma a garantir os primeiros socorros aos trabalhadores em caso de urgência.

Cláusula 101.^a

(Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos)

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

2 — A definição dos postos de trabalho referidos no número anterior implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, a definir no regulamento previsto na cláusula 104.^a deste AE.

3 — Sem prejuízo do exposto no número anterior, o trabalhador que labore nas condições previstas nesta cláusula tem direito a:

- a) Consulta médica, pelo menos, de três em três meses e, se necessário, a tratamento em centros especializados, a expensas da Empresa;
- b) Ser transferido dentro da mesma localidade, desde que os serviços médicos da Empresa comprovem claramente a impossibilidade de continuar a sua actividade no actual posto de trabalho.

Cláusula 102.^a

(Equipamento individual)

1 — Qualquer tipo de fato ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e protecções auditivas, é encargo exclusivo da Empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal.

2 — A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá também ter em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois fatos de trabalho para cada época.

3 — A Empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 103.^a

(Obrigações dos trabalhadores em matéria de prevenção de acidentes e doenças)

1 — Os trabalhadores são obrigados a usar, durante o serviço, o equipamento individual de segurança que

for determinado nos termos do regulamento previsto na cláusula seguinte.

2 — Os trabalhadores são obrigados a respeitar escrupulosamente as normas de segurança, higiene e saúde constantes do regulamento previsto na cláusula seguinte ou de outras normas internas de conteúdo semelhante em vigor na Empresa.

3 — O não cumprimento rigoroso das normas previstas no regulamento de higiene e segurança será passível de actuação disciplinar.

Cláusula 104.^a

(Regulamento de higiene e segurança)

O regulamento de higiene e segurança em vigor na Empresa é de conhecimento obrigatório para todos os trabalhadores, a cada um dos quais será fornecido um exemplar.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 105.^a

(Princípios gerais)

1 — A Empresa deve facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, bem como, quando se justifique, promover acções de reconversão e reciclagem.

2 — Na realização de acções de formação e aperfeiçoamento profissional deve encontrar-se o necessário equilíbrio entre estas e o bom funcionamento dos serviços da Empresa.

3 — Por efeito de formação profissional promovida pela Empresa ou com interesse por esta reconhecido, os trabalhadores não serão privados nem diminuídos nos direitos e regalias.

4 — Quando o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico por aprovação em cursos de formação profissional ou escolar com interesse para a Empresa, esta compromete-se a rever a colocação do trabalhador em conformidade com a nova situação, sendo este elemento preferencial a considerar na selecção dos candidatos aos respectivos concursos.

5 — Nos casos previstos no número anterior a Empresa solicitará parecer, quanto à escolha de trabalhadores para a frequência de cursos de formação, à comissão intersindical ou, na sua falta, à comissão de trabalhadores.

Cláusula 106.^a

(Responsabilidades da Empresa)

1 — A Empresa é responsável pela formação e aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, devendo para tanto:

a) Fomentar a frequência de cursos de interesse para a Empresa, facilitando, sempre que as

condições de serviço o permitam, a frequência das aulas e a preparação para exames;

b) Sempre que necessário, criar ou proporcionar a frequência de cursos de formação profissional, de forma a permitir a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como a melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores, podendo tornar obrigatória a frequência desses cursos com bom aproveitamento, para efeito de promoção por selecção. Nestes casos a Empresa assegurará o acesso a esses cursos a todos os trabalhadores em igualdade de circunstâncias;

c) Sempre que razões de ordem tecnológica ou de reconversão imponham alterações nas funções normalmente desempenhadas pelos trabalhadores, a Empresa obriga-se a proporcionar-lhes a adequada formação profissional.

2 — A Empresa obriga-se a obter, sempre que possível, um certificado de frequência dos cursos ministrados de formação ou aperfeiçoamento profissional.

3 — A Empresa poderá conceder, aos trabalhadores que o solicitem, empréstimos destinados à frequência de cursos considerados de interesse para a Empresa, reembolsáveis no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso.

4 — Quando o trabalhador tiver de ser deslocado do seu posto de trabalho habitual a fim de frequentar qualquer curso, ficará abrangido pelas disposições deste AE, no que respeita a deslocações, salvo se as refeições ou dormidas forem postas à disposição do trabalhador ou quando os cursos obriguem a permanência superior a 60 dias, sendo então as condições estabelecidas e acordadas caso a caso.

Cláusula 107.^a

(Responsabilidades dos trabalhadores)

Os trabalhadores:

a) Procurarão aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

b) Aproveitarão, com o melhor rendimento possível, os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à disposição para a sua valorização.

CAPÍTULO XIII

Actividade sindical na Empresa

Cláusula 108.^a

(Princípios gerais)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de 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, nomeadamente opondo-se, por qualquer forma, ao exercício dos correspondentes direitos consignados neste AE e na lei.

3 — É reconhecido aos trabalhadores com funções sindicais um crédito de horas, que não pode ser inferior a cinco por mês, para os delegados sindicais, ou oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

4 — É reconhecido aos trabalhadores que pertençam a corpos gerentes de organizações sindicais um crédito de horas, que não pode ser inferior a quatro dias por mês.

Cláusula 109.^a

(Direito de reunião)

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal 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 podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

Cláusula 110.^a

(Convocações e comunicações)

1 — Os promotores das reuniões referidas na cláusula anterior são obrigados a comunicar à Empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

2 — Os membros de corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na Empresa podem participar nas reuniões mediante identificação.

Cláusula 111.^a

(Instalações das comissões sindicais)

1 — Nas localidades com mais de 60 trabalhadores, a Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente um local apropriado ao exercício das suas funções e que disponha de telefone.

2 — Nas localidades com menos de 60 trabalhadores, a Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado ao exercício das suas funções e que, sempre que possível, disponha de telefone.

Cláusula 112.^a

(Direitos e garantias dos delegados e dirigentes sindicais)

1 — Os delegados sindicais têm direito de afixar, no interior da Empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da Empresa.

2 — 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.

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

4 — A Empresa não levantará obstáculos ao exercício de funções de dirigentes e delegados sindicais ou de outros representantes de trabalhadores nem lhes dará tratamento diferenciado.

Cláusula 113.^a

(Número de delegados sindicais)

1 — Na Empresa, o número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas referidos no n.º 3 da cláusula 108.^a é de 25, salvo se número superior resultar da lei.

2 — A Empresa suportará as despesas originadas pelas deslocações dos delegados sindicais com direito a crédito de horas.

3 — As direcções sindicais comunicarão à Empresa a identificação do delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindical, por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

Cláusula 114.^a

(Competência e poderes dos delegados sindicais)

1 — Os delegados sindicais e as comissões sindicais e intersindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste AE e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente acompanhando a aplicação das disposições legais ou convencionais que tenham repercussão nas condições de trabalho.

2 — A competência e os poderes reconhecidos aos órgãos sindicais da Empresa no n.º 1 desta cláusula entendem-se sem prejuízo da competência e dos poderes da comissão de trabalhadores.

Cláusula 115.^a

(Reuniões com os órgãos de gestão da Empresa)

1 — Haverá reuniões entre o conselho de gerência ou os seus representantes e as comissões intersindicais, comissões sindicais ou delegados sindicais.

2 — As reuniões serão solicitadas por escrito por uma ou outra parte e deverão ter lugar nos vinte dias subsequentes.

3 — As reuniões deverão ser conjuntas quando solicitadas por mais de uma das entidades referidas no n.º 1 ou quando os temas a tratar sejam comuns.

4 — Dos pedidos de reunião constará obrigatoriamente a agenda de trabalhos.

5 — O tempo despendido nas reuniões previstas nesta cláusula não será considerado para efeitos de crédito de horas.

6 — Sempre que requerido por qualquer das partes, poderão ser lavradas actas das reuniões.

Cláusula 116.^a

(Quotização sindical)

1 — A empresa obriga-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações sindicais, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita a enviar aos sindicatos e à Empresa, assim o autorizem.

2 — Para o disposto no número anterior observar-se-á o seguinte:

- a) O produto das quotizações sindicais cobradas será enviado ao sindicato respectivo até ao dia 10 do mês seguinte, acompanhado dos respectivos mapas de quotização, total e devidamente preenchidos e visados pelas comissões intersindicais, comissões sindicais ou delegados sindicais;
- b) Nos mapas referidos na alínea anterior deverão ser inscritos ainda os trabalhadores em serviço militar e os que estiverem na situação de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 117.^a

(Constituição e competência)

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta por quatro membros, dois em representação de cada uma delas com competência, sem prejuízo de outras atribuições que lhe sejam conferidas para interpretação das disposições deste AE, interpretação dos casos omissos e criação de novas categorias.

2 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores até ao máximo de três por cada parte,

sendo os da parte sindical dos sindicatos interessados quando se trate de matéria específica dos mesmos.

3 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho, no prazo de 30 dias após publicação deste AE a identificação dos seus representantes.

4 — Cada uma das partes dispõe de um voto.

5 — No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:

- a) Sempre que uma das partes pretenda a reunião da comissão, comunica-lo-á à outra parte, devendo a reunião ser marcada nos quinze dias subsequentes, com a indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;
- b) Salvo deliberação que admita prorrogação, na falta de acordo sobre o mesmo tema em duas reuniões consecutivas, o mesmo seguirá as vias legais;
- c) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao Ministério do Trabalho para publicação, considerando-se a partir desta parte integrante do presente AE;
- d) Essas resoluções, uma vez publicadas e tendo natureza meramente interpretativa, terão efeito a partir da entrada em vigor do presente AE; tendo natureza integradora de casos omissos ou de criação de novas categorias terão efeito após a sua publicação ou em data anterior havendo o acordo de partes.

6 — No restante aplica-se o regime estabelecido por lei.

7 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela Empresa, excepto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos ou seus assessores que não sejam trabalhadores da Empresa.

CAPÍTULO XV

Comissão de trabalhadores

Cláusula 118.^a

(Comissão de trabalhadores)

A intervenção da comissão de trabalhadores na Empresa rege-se pelas disposições legais aplicáveis.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais

Cláusula 119.^a

(Proibição de diminuição de regalias)

1 — Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, grau, nível, escalão ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou

suspensão de quaisquer regalias de carácter geral regular ou permanente anteriormente auferidas no âmbito da Empresa.

2 — Se condições mais favoráveis não forem acordadas, será mantido para cada trabalhador o valor absoluto correspondente aos subsídios ou regalias que anteriormente recebia.

Cláusula 120.^a

(Reclassificação)

Os trabalhadores abrangidos por este AE serão obrigatoriamente classificados pela Empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham de acordo com o disposto no anexo 1.

Cláusula 121.^a

(Antiguidade na Empresa)

Para efeitos de antiguidade na Empresa será contado, além do tempo de serviço prestado nesta, o tempo de serviço prestado no extinto Instituto dos Cereais, ou como tal considerado.

Cláusula 122.^a

(Violação das normas do trabalho pela Empresa)

O disposto neste AE não prejudica a aplicação de sanções em que a Empresa incorra por violação das normas reguladoras da relação do trabalho.

Cláusula 123.^a

(Garantia de cumprimento)

São nulas e de nenhum efeito as situações de facto ou de direito criadas com intuito fraudulento.

CAPÍTULO XVII

Regalias sociais

Cláusula 124.^a

As regalias sociais praticadas na Empresa são constantes do regulamento em vigor.

ANEXO I

Definição de funções

Agente técnico agrícola. — Trabalhador que, em domínios consentâneos com a sua formação profissional, procede a trabalhos técnicos e ou de rotina, ligados ou não a resolução de problemas específicos; orienta e ou coordena a actividade de outros trabalhadores; colabora em trabalhos de equipa, dentro de limites superiormente definidos, com possibilidade de execução de tarefas da especialidade.

Agente de organização e métodos. — Trabalhador que colabora e apoia o analista de organização e métodos na execução das tarefas para este definidas.

Ajudante de construção civil. — Trabalhador que completou a sua aprendizagem e se prepara para uma das profissões da construção civil.

Ajudante de electricista. — Trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de oficial 1.

Ajudante de metalúrgico. — Trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de oficial metalúrgico.

Analista. — Trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas, físicas, químicas, tecnológicas e bacteriológicas com equipamento apropriado. Pode ser responsável pela existência e conservação de produtos químicos e material de laboratório (quim.).

Analista de informática. — Trabalhador que concebe e projecta os sistemas de tratamento automático da informação que melhor respondam aos fins em vista. Consulta os utilizadores a fim de recolher os elementos necessários; determina a rentabilidade dos sistemas a implementar; determina qual a informação a ser recolhida, bem como a sua periodicidade, a forma e o ponto de circuito em que deve ser recolhida; prepara fluxogramas e outras especificações, organizando o respectivo manual de análise; faz testes para verificar a validade do desenvolvimento da aplicação; pode chefiar projectos ou aplicações e pode desempenhar lugares de estrutura no sector.

Analista de organização e métodos. — Trabalhador que estuda, concebe, implanta e actualiza métodos conducentes à racionalização das estruturas e dos circuitos ou elabora pareceres e propostas de alteração aos mesmos, por forma a obterem-se regras de funcionamento que assegurem maior eficiência e segurança.

Analista principal grau II (residual). — Trabalhador que colabora em trabalho de equipa dentro dos limites superiormente definidos, podendo orientar a actividade de outros analistas, e é responsável pela manutenção e conservação dos produtos e material de laboratório.

Analista/programador de informática. — Trabalhador que pode fazer as especificações de programas constantes do respectivo manual de análise, podendo desenvolvê-los na linguagem apropriada; pode ser responsável pela manutenção de aplicações em exploração, cabendo-lhe neste âmbito estudar com o utilizador a viabilidade e rentabilidade de futuras alterações, podendo programá-las, fazendo os respectivos testes para verificar a validade das alterações introduzidas; pode colaborar com o analista na implementação de novos sistemas; fornece instruções para a exploração.

Aprendiz. — Trabalhador que faz a aprendizagem de uma profissão (construção civil, electricista, gráfico e metalúrgico).

Assistente de consultório. — Trabalhador que executa trabalhos auxiliando o médico, desde que não exijam preparação específica de determinadas técnicas;

recebe os doentes, a quem transmite instruções, se necessário, atende o telefone, marca consultas, preenche fichas e procede ao seu arquivo; arruma e esteriliza os instrumentos médicos necessários à consulta.

Auditor externo. — Trabalhador que, junto dos clientes da Empresa, ou de terceiros, verifica a autenticidade e idoneidade das informações prestadas relativamente a existências de cereais em reserva na posse da indústria transformadora, bem como a quantificação de subsídios e taxas a cobrar e a correcção dos manifestos de produção de cereais a entregar nos celeiros da Empresa; controla a utilização pelas empresas clientes dos cereais subsidiados. Realiza, nos serviços da Empresa ou no exterior, tarefas específicas que lhe sejam confiadas, designadamente no tocante a casos carecidos de informação. Promove o esclarecimento de questões apresentadas pelos utentes dos serviços da Empresa ou de quaisquer outras que superiormente lhe sejam confiadas.

Auxiliar (gráfico). — Trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, se prepara para ascender à categoria de estagiário.

Auxiliar de enfermagem. — Cuida dos doentes sob a orientação e responsabilidade do médico e do enfermeiro.

Auxiliar de laboratório. — Trabalhador que prepara bancadas e o material necessário nas diversas colheitas; manuseia reagentes e vigia tarefas simples, mediante a orientação do analista; procede à manutenção, limpeza e conservação do equipamento (quim.).

Bibliotecário de informática. — Trabalhador que procede ao arquivo e manutenção das pastas das rotinas em exploração, bem como das bibliotecas de manuais e de programas; mantém actualizados os manuais de utilizadores e procede à divulgação pelos vários sectores da informática das normas técnicas de funcionamento interno.

Caixa. — Trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da Empresa; recebe numérico e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos (escrit.).

Carpinteiro. — Trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra, podendo utilizar para o efeito ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas (c. civ.).

Chefe de cozinha. — Trabalhador que organiza, dirige e verifica os trabalhos de cozinha na sede da Empresa; elabora as ementas, tendo em atenção o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, informa os serviços competentes sobre os géneros a adquirir, coordena a actividade de todos os trabalhadores afectos, naquelas instalações, aos trabalhos da cozinha, refei-

tório e bar, vigiando a sua apresentação e higiene, e zela pela ordem e limpeza das instalações e dos utensílios de cozinha, sob a orientação do seu superior hierárquico.

Chefe de divisão. — Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob as orientações do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da Empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes. Pode ainda coadjuvar o chefe de serviços.

Chefe de equipa oficial (residual). — Trabalhador que coordena tecnicamente um grupo de trabalhadores e executa trabalhos da sua função (electricistas e metalúrgicos).

Chefe de núcleo. — Técnico agrário que coordena, dirige e controla, no aspecto técnico, a actividade de todos os trabalhadores afectos a um núcleo de actividade da Empresa, constituído face às necessidades de exploração e ao nível de movimentação de cereais da respectiva zona de acção.

Chefe de secção. — Trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho dos profissionais, no âmbito da sua secção, segundo a orientação do seu superior hierárquico. Pode ainda coadjuvar o chefe de divisão.

Chefe de sector. — Trabalhador que coordena, dirige e controla a actividade de um grupo de trabalhadores no âmbito de um sector assim diferenciado, consoante orientação do seu superior hierárquico. Pode ainda coadjuvar o chefe de divisão.

Chefe de serviços. — Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob as orientações genéricas de superiores hierárquicos e no âmbito das funções que lhe estão atribuídas, as actividades que lhe são inerentes, ou seja:

- Exerce, dentro dos serviços que chefia e nos limites da sua competência, as funções de direcção e orientação do pessoal sob as suas ordens e do planeamento das actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos;
- Propõe a aquisição dos meios técnicos necessários ao bom funcionamento dos serviços e executa outras tarefas semelhantes;
- Avalia os meios humanos de que dispõe, propondo o seu aumento de acordo com as necessidades dos serviços. Pode ainda coadjuvar o director.

Chefe de zona. — Trabalhador que orienta, coordena e disciplina as actividades das delegações contidas na área geográfica da zona, concretizando os planos de actividade.

Cobrador. — Trabalhador que efectua, no exterior da Empresa, recebimentos e pagamentos, depósitos ou

levantamentos bancários e executa as tarefas administrativas directamente relacionadas com as cobranças.

Conferente. — Trabalhador que efectua o controle global e específico das entradas e saídas das matérias-primas ou transformadas transaccionadas pela Empresa e preenche os documentos referentes às operações acima indicadas (com.).

Conferente-chefe (residual). — Trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de grupo de conferentes, segundo orientação do seu superior hierárquico.

Contínuo. — Trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda, eventualmente, executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento; colabora na deslocação de móveis e objectos de serviço dentro das instalações e presta outros serviços auxiliares de escritório.

Controlador de cargas e descargas. — Trabalhador que, na dependência directa do coordenador de exploração, controla a descarga do(s) navio(s) de importação, harmonizando-a com o carregamento directo do(s) navio(s), *transshipment* e dos batelões, rentabiliza, em ligação com o comando do navio o(s) plano(s) de descarga(s)/carga(s) previamente estabelecido(s) pelo coordenador de exploração, reúne em conjugação com os técnicos da sala de comando os elementos necessários à elaboração do *time-sheet* e orienta, tecnicamente, as operações dos pórticos de cargas e descargas.

Controlador de informática. — Trabalhador que controla os *inputs* e os *outputs* produzidos de acordo com os *dossiers* de exploração. Controla totais em mapas e eventuais inter-relações com outros mapas. Assegura a qualidade e apresentação dos mapas. Detecta, controla e corrige erros. Pode controlar a sequência da execução de rotinas de acordo com as normas estabelecidas. Verifica a entrada de elementos a fim de serem cumpridos os prazos estabelecidos.

Controlador de manobras de carga e descarga. — Trabalhador que regula, no exterior dos pórticos, as operações de carga e descarga de cereais transportados em graneleiros e que manobra os órgãos de máquinas a tal destinados, dos quais é responsável.

Coordenador administrativo. — Trabalhador que, na dependência directa da chefia do silo portuário e em ligação com o coordenador de exploração, assegura a execução das tarefas administrativas relacionadas com entradas e saídas de matérias-primas, para introdução no sistema informático. Assegura a organização e a compilação da estatística diária, nomeadamente totais transferidos para outros silos e instalações da EPAC, por produtos, organiza os mapas de carga e descarga a partir de listagens fornecidas pelo computador. Coordena o pessoal administrativo, conferentes e pessoal auxiliar que lhe está adstrito.

Coordenador de exploração. — Trabalhador que, na dependência directa da chefia do silo portuário, chefia

e coordena um grupo de trabalhadores. Planeia e introduz antecipadamente no computador os programas diários de exploração do silo. Em conjunto com o coordenador administrativo, compatibiliza os pedidos dos clientes, por produtos, em relação a programação pré-elaborada. Coordena o pessoal que lhe está adstrito.

Cozinheiro. — Trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições e elabora ou contribui para a composição das ementas; prevê a necessidade de víveres de que necessita e providencia a sua obtenção; verifica o seu estado de conservação, respeita os princípios de higiene na confecção dos alimentos e vela pela limpeza da cozinha (hot.).

Cozinheiro-chefe (residual). — Trabalhador que programa, organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha.

Cozinheiro IV. — Trabalhador que coadjuva o chefe de cozinha nas suas tarefas específicas e que poderá substituí-lo nas suas ausências e impedimentos.

Delegado. — Trabalhador que orienta, coordena e disciplina as actividades de uma delegação.

Desenhador. — Trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e segundo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-as até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução prática e das técnicas. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgue necessárias ou convenientes.

Desenhador gráfico (oficial gráfico). — Trabalhador que copia por decalque, ou amplie através de aparelhagem apropriada ou técnicas de desenho, cada uma das cores da maqueta, com tinta-da-china autográfica ou tintas opacas (nanquim) para posterior execução de películas fotográficas. Em litografia poderá desenhar, a lápis ou a tinta cada uma das cores do original ou maqueta, dando-lhe ponto ou não, inclinação, esbatidos por pintura ou por sombra ou faz as necessárias gravações.

Director. — Trabalhador que estuda, planifica, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de um ou vários dos grandes sectores em que a Empresa se divide. Exerce funções tais como: colaborar na definição da política e objectivos 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 os planos estabelecidos, os orçamentos aprovados, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação das políticas e objectivos sectoriais e exercer a verificação e controle dos custos.

Director-geral. — Trabalhador que coordena, a nível superior, grandes áreas de actividade da Empresa.

Empregado de refeitório. — Trabalhador que executa, nos diversos sectores de um refeitório ou cantina, trabalhos relativos à preparação e serviço de refeições, preparando as salas, colocando nas mesas os artigos de consumo e colaborando no empratamento (hot.).

Encadernador (oficial gráfico). — Trabalhador que executa as tarefas em que se decompõe o trabalho de encadernação; vigia e orienta a dobragem, alceamento e passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; faz o lombo, corta e apara, acerta as margens e forra o lombo, faz o revestimento; prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas; confecciona ainda álbuns, pastas de secretárias, caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação; dá às peles diferentes tonalidades e efeitos, pode encadernar livros usados ou restaurar obras antigas; pode gofrar ou aplicar títulos e desenhos a ouro por meio de balancé.

Encarregado de serviços auxiliares. — Trabalhador que coordena as tarefas cometidas aos contínuos e a outros trabalhadores de serviços auxiliares cuja orientação lhe seja expressamente atribuída pela via hierárquica.

Encarregado de serviços telefónicos. — Trabalhador que presta serviço de telefonista numa central telefónica coordenando o serviço dos demais telefonistas e a quem cabe providenciar no sentido de serem tomadas medidas adequadas para o bom funcionamento do equipamento.

Enfermeiro. — Cuida dos doentes sob a orientação e responsabilidade do médico.

Escriturário. — Trabalhador que executa tarefas de carácter administrativo e escritural necessárias ao exercício da actividade da Empresa, manualmente ou utilizando máquinas tendentes à concretização desse fim; que recebe, trata e arquiva ou dá seguimento a documentos ou informações atinentes a toda a actividade da Empresa; que prepara, organiza e controla os dados a registar por via informática, utilizando, quando conveniente, os terminais de computador e que nos postos de recepção onde não existe fiel de armazém desempenha cumulativamente tal tarefa.

Escriturário especializado (residual). — Trabalhador que desempenha funções cujo elevado grau de responsabilidade, especialização ou qualificação justificam, por determinação hierárquica, uma diferenciação de funções relativamente às funções normais de escriturário.

Escriturário VI. — Trabalhador que desempenha funções cujo elevado grau de responsabilidade, especialização ou qualificação justificam, por determinação hierárquica, uma diferenciação de funções relativamente às funções normais de escriturário.

Estagiário (escriturário, técnico auxiliar, operador de registo de dados). — Trabalhador menor de 21 anos

que desenvolve a sua formação para acesso na respectiva carreira profissional.

Estagiário (gráfico). — Trabalhador gráfico que coadjuva os oficiais gráficos e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

Fiel de armazém. — Trabalhador que é pessoalmente responsável pela quantidade e valor das existências à sua guarda, bem como pela sua conservação e movimentação; escritura os documentos de entradas, saídas, movimentação e existências de matérias-primas ou transformadas a enviar aos serviços; pesa as matérias-primas ou transformadas à entrada ou à saída; faz a colheita de amostras a enviar aos laboratórios; determina o peso médio do hectolitro, a humidade e a percentagem de impurezas do cereal a receber ou a expedir; separa o cereal segundo os lotes comerciais; orienta os trabalhadores de armazém durante as movimentações e tratamentos do cereal ou limpeza dos celeiros e máquinas (com.)

Inspector. — Profissional que assegura as funções de verificação e inspecção das diversas actividades da Empresa ou as acções pontuais definidas pelo conselho de gerência.

Inspector superior. — Profissional a quem caberá a superintendência de uma área de auditoria.

Instrumentista de controle industrial. — Trabalhador que executa a manutenção, localização e reparação de avarias em sistemas electromecânicos de protecção, sinalização, comando e alimentação de potência; testa, desmonta, repara e calibra em sensores, protecções e elementos finais electromecânicos, pneumáticos, eléctricos e ou electrónicos; testa, inspeciona, localiza avarias e repara módulos electrónicos análogos e ou digitais com tecnologias LSI destinadas a sistemas de sinalização, medida, protecção e controle de processos; repara módulos electrónicos com microprocessadores em estrutura *hardware* de microcomputadores e unidades periféricas de terminais e impressoras; repara e localiza avarias em sistemas de comunicação, segurança, detecção de incêndios e controle de acessos.

Jardineiro. — Trabalhador que executa tarefas de cultivo, arranjo e conservação de árvores, arbustos e outras plantas em jardins, estufas ou interiores e que cuida do embelezamento e limpeza dessas instalações.

Litógrafo-fotógrafo (oficial gráfico). — Trabalhador que fotografa ilustrações ou textos para obter positivos transparentes, tramados ou não, destinados à sensibilização de chapas metálicas para impressão a uma ou mais cores (gráf.).

Litógrafo-impressor (oficial gráfico). — Trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina de imprimir folhas de papel indirectamente a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha (gráf.).

Manobrador de máquinas. — Trabalhador que é responsável pela manobra e operações de carga e descarga de cereais, máquinas de calibrar ou outras. É responsável pelas máquinas com que trabalha.

Manobrador de pórticos de descarga. — Trabalhador que manobra pórticos nas cargas e descargas de cereais efectuados para os silos da Empresa e destes para o exterior e que executa, em relação ao respectivo equipamento, a sua limpeza e conservação, desde que a mesma não requeira conhecimentos técnicos de mecânica e electricidade.

Mecânico de automóveis (oficial metalúrgico). — Detecta as avarias mecânicas, repara, monta e desmonta, sendo responsável pelo bom funcionamento dos veículos (met.).

Motorista. — Trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros. Compete-lhe zelar pela segurança, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos e bem assim orientar as cargas e descargas. Em caso de avaria ou acidente compete-lhe tomar as providências adequadas e recolher elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

Oficial electricista. — Trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Oficial electricista 1. — Trabalhador electricista que coadjuva os oficiais electricistas e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

Operador de computador. — Trabalhador que opera com o computador, nomeadamente a consola e periféricos. É responsável perante o superior hierárquico pelo bom funcionamento do sistema.

Operador de máquinas auxiliares de escritório. — Trabalhador que predominantemente opera com máquinas de escritório, tais como fotocopiadores e duplicadores, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e ainda máquinas de corte e separação de papel (escrit.).

Operador de registo de dados. — Trabalhador que opera com máquinas de registo ou transcrição de dados. Compete-lhe registar ou transcrever para suporte a tratar pelo computador toda a informação que o centro recebeu para tratamento, segundo as directrizes recebidas.

Operador de sala de comando. — Trabalhador que executa na sala de comando o ordenamento das operações previamente planeadas pelo coordenador de exploração; acciona-as em ligação com o controlador de cargas e descargas; procede às operações necessárias ao abastecimento rodoviário; introduz, em caso de inoperacionalidade do computador, ao nível dos equipamentos disponíveis na sala de comando, as operações habitualmente programadas pelo coordenador de exploração; executa as operações necessárias à boa conservação das matérias-primas armazenadas.

Paquete. — Trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

Pedreiro. — Trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares; verifica o trabalho realizado por meio de fio de prumo, níveis, réguas, esquadros ou outros instrumentos. Utiliza ferramentas manuais ou mecânicas e marca alinhamentos (c. civ.).

Pintor. — Trabalhador que prepara ou repara para pintar superfícies de estuque, reboco, madeira, metal, etc. Desmonta e monta ferragens que se encontram aplicadas, prepara e aplica aparelhos e outras tintas primárias, prepara e aplica águas, betumando ou barrando; aplica tintas de acabamentos, manual ou mecanicamente; afina as respectivas cores e enverniza (c. civ.).

Planificador de informática. — Trabalhador que planifica o trabalho a realizar em cada dia pelo computador. É responsável pelos prazos estabelecidos, bem como pela resolução dos problemas resultantes da planificação. Determina associações dos programas mais convenientes a partir do conhecimento da capacidade dos periféricos e da memória disponível quando se utiliza multiprogramação. Coordena e dirige o trabalho dos operadores e dos preparadores. É responsável pelo *job control*. Elabora relatórios de tempos de exploração, avarias, paragens e operações de manutenção.

Preparador de informática. — Trabalhador que, sob orientação superior, exerce as tarefas inerentes à preparação dos trabalhos a executar pela operação. Prepara os *inputs* e o *job control*. Verifica a correcção dos pedidos de trabalho.

Porteiro. — Trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas dos trabalhadores, veículos ou visitantes das instalações e o movimento de entradas e saídas de mercadorias, efectuando o necessário registo; recebe correspondência e objectos; pode receber visitantes e encaminhá-los para o local pretendido.

Pré-oficial electricista (residual). — Trabalhador electricista que coadjuva os oficiais electricistas e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

Programador de informática. — Trabalhador que desenvolve na linguagem apropriada, conforme as especificações, os programas que compõem cada aplicação; escreve instruções para o computador e procede a testes para verificar a validade dos programas e se respondem aos fins em vista, introduz as alterações que forem sendo necessárias; apresenta resultados sob a forma de mapas ou outros suportes, magnéticos ou não, conforme for determinado pelas especificações; fornece instruções para exploração, executa e ou mantém programas utilitários que satisfaçam a exploração.

Secretária. — Trabalhador que se ocupa do secretariado específico do conselho de gerência, das direcções ou das chefias de serviço da Empresa ou equiparados. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes tarefas: redigir actas de reuniões de trabalho, assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário de gabinete; providenciar pela realização das reu-

niões, contratos e escrituras, pelo correcto atendimento das visitas, pelo arquivo e movimento escritural próprio do gabinete e, de uma forma genérica, pela manutenção da qualidade do ambiente e condições de trabalho do gabinete que secretariam.

Serralheiro civil (oficial metalúrgico). — Trabalhador que constrói, monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, andaimes para edifícios, cofres e outras obras (met.).

Serralheiro mecânico (oficial metalúrgico). — 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 (met.).

Servente de armazém. — Trabalhador que exclusiva ou predominantemente e dedica à limpeza das instalações e conservação de sacaria.

Técnico administrativo. — Trabalhador que a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e planifica meios técnicos de actuação numa área especializada; elabora procedimentos ocasionais; pode eventualmente coordenar as tarefas dos seus colaboradores.

Técnico auxiliar. — Trabalhador que possuindo conhecimentos técnicos de índole geral ou especial, resultantes de experiência profissional ou de cursos de formação, executa tarefas atinentes à sua especialidade, sob orientação do trabalhador de nível superior na hierarquia.

Técnico auxiliar de exploração. — Trabalhador que possuindo conhecimentos técnicos de índole geral ou especial, resultantes de experiência profissional ou de cursos de formação, executa tarefas ligadas à resolução dos problemas específicos, técnicos ou de rotina, da sua especialização, designadamente em silos, celeiros ou postos de calibragem, sob orientação de técnico de nível superior.

Técnico de exploração. — Trabalhador que a partir de objectivos definidos superiormente, planeia, organiza e executa tarefas técnicas numa área especializada de exploração; elabora procedimentos de execução pontual; e, pode, eventualmente, coordenar as tarefas dos seus colaboradores.

Técnico licenciado ou bacharel — Grau I:

- a) Execução de trabalho técnico individualizado, simples ou de rotina, adequado à formação do titular e sob controle de outro profissional do mesmo ramo ou apoiado em orientação técnica por ele bem definida;
- b) Estudo da aplicação de técnicas e processos industriais, comerciais ou administrativos, de harmonia com a respectiva formação;
- c) Colaboração simples em trabalhos de equipa, de acordo com a formação do titular;
- d) Colaboração técnica superiormente orientada em trabalhos de domínios consentâneos com a formação do titular, nomeadamente nos de índole comercial, de gestão, de informática, de organização, de planeamento, de ensino, de controle, etc.

§ único. O profissional incluído neste grau executa o seu trabalho sob orientação e controle quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Técnico licenciado ou bacharel — Grau II:

- a) Assistência a profissional de grau superior;
- b) Colaboração em trabalhos de equipa, com possibilidade de execução de tarefas da especialidade individualizadas, parcelares e simples, podendo, no entanto, orientar as tarefas de uma equipa de trabalhadores com categoria profissional distinta das abrangidas nesta classificação;
- c) Execução de trabalhos individualizados mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Funções técnico-comerciais no domínio da respectiva especialização;
- e) Assistência técnica em trabalhos de domínios consentâneos com a formação e a experiência do titular, nomeadamente nos de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controle, de estudos de rentabilidade ou avaliações econométricas, etc.;
- f) Orientação e coordenação de outros profissionais numa actividade comum, embora sem exercício de chefia, podendo ser responsável por projectos simples.

§ único. Deverá receber assistência técnica de um profissional mais qualificado, sempre que necessite.

Técnico licenciado ou bacharel — Grau III:

- a) A execução de trabalhos para os quais a experiência acumulada pela Empresa é reduzida ou de trabalhos para os quais embora se conte com a experiência acumulada é necessária capacidade, quer de iniciativa, quer de frequentes tomadas de decisão;
- b) Execução eventual de trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas industriais, de automatização ou outras, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Tomada de decisões a curto e a médio prazos;
- d) Actividades técnico-comerciais de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controle, de estudos de rentabilidade ou avaliação econométricas, etc., ou administrativas, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros profissionais de grau inferior, mas na dependência hierárquica de outro profissional;
- e) Coordenação de planificações e de processos fabricis ou outros e interpretação de resultados de computação;
- f) Minистраção eventual de orientação técnica a profissionais de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- g) Colaboração de trabalhos de equipa sem o exercício da respectiva chefia, mas com a possibilidade de execução de tarefas parcelares que impliquem a orientação de profissionais do mesmo ramo e de grau inferior.

Técnico licenciado ou bacharel — Grau IV:

- a) Execução de trabalhos individualizados requerendo elevada especialização com base na simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferência com outros trabalhos ou sectores, com o encargo da respectiva planificação e a responsabilidade eventual pelo orçamento e os prazos correspondentes, mesmo com integração numa equipa;
- b) Coordenação de actividades tais como técnico-comerciais, administrativas, fabris, projectos e outras;
- c) Supervisão directa e continuada de outros profissionais de níveis equivalentes ou de grau inferior, ou de chefia de um grau que inclua aqueles profissionais, em qualquer caso com uma actividade comum com responsabilidade pelos orçamentos, pelos prazos das tarefas correspondentes e com a responsabilidade de desenvolvimento de uma tarefa completa de estudo, planificação e execução;
- d) Execução de trabalho complexo de investigação sob a orientação de um profissional de grau superior, com vista ao desenvolvimento das técnicas no domínio da respectiva especialização;
- e) Coordenação da actividade noutros domínios consentâneos com a formação e a experiência do titular, nomeadamente de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controle, de estudos de rentabilidade ou avaliações econométricas, etc.;
- f) Aplicação de conhecimentos técnicos e de direcção de actividades com o fim de realização independente;
- g) Elaboração de pareceres técnicos requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos e podendo envolver a revisão de trabalhos de outros profissionais quanto à precisão técnica, sujeitos a controle quanto à validade das conclusões, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade.

Técnico licenciado ou bacharel — Grau V:

- a) Supervisão e coordenação de várias equipas ou chefia e coordenação continuada de grupo, ambos os casos integrando profissionais do mesmo ou vários ramos ou com títulos académicos de níveis equivalentes, com responsabilidade pela planificação e gestão económica e com a possibilidade de tomada de decisão e de emitir recomendações quanto aos meios a utilizar, com eventual delegação de poderes e responsabilidades para assegurar o cumprimento, a nível empresarial de um sector fundamental, dos objectivos decorrentes da política global da Empresa;
- b) Execução de trabalho complexo de investigação com autonomia, ou de automatização, podendo orientar profissionais de grau inferior nas tarefas compreendidas nesta classificação;
- c) Execução de trabalhos ou elaboração de pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos muito vastos e ecléticos, apenas revistos quanto a política de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto a justeza de solução;

- d) Coordenação de programas de trabalho e direcção dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

Técnico licenciado ou bacharel — Grau VI:

- a) Direcção ou orientação superior, individual ou colegial, com delegação de poderes e responsabilidades para assegurar o cumprimento a nível empresarial ou de um sector fundamental dos objectivos decorrentes da política global da Empresa, podendo ter capacidade de decisão quanto à escolha dos meios envolvidos, disciplina e remuneração de pessoal;
- b) Execução de trabalhos de investigação de natureza tecnologicamente complexa, com a direcção ou orientação de uma equipa de pesquisa, de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia a um nível que permita visar a aquisição da independência técnica da Empresa no respectivo domínio, ou de investigação individual e autónoma, requerendo elevada e comprovada capacidade intelectual e criativa;
- c) Execução de trabalho individual e autónomo requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos muito vastos e ecléticos;
- d) Participação na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de elevada responsabilidade, com possível coordenação em funções de produção, assegurando a realização de programas superiores, sujeitando-se somente à política global e controle financeiro da Empresa.

Técnico licenciado ou bacharel — Grau VII:

- a) Exerce funções ao mais alto nível de hierarquia da Empresa, colaborando directamente com a gestão na estruturação, planificação e definição da política empresarial;
- b) Dispõe do mais amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, possuindo delegação de poderes e responsabilidades para assegurar a gestão de grandes áreas ou sectores de actividade da Empresa;
- c) Propõe, promove e orienta estudos técnico-económicos e ou de investigação de novos processos tecnológicos que requeiram elevada especialização, conhecimentos muito vastos e comprovada capacidade intelectual e criativa;
- d) Pode efectuar trabalho individual e autónomo ou coordenar a actividade de outros trabalhadores do mesmo grau ou de grau inferior.

Técnico de sistemas de informática. — Trabalhador que, possuindo conhecimento de técnicas avançadas ao nível de sistemas operativos, sistemas de gestão de bases de dados ou de telecomunicações, assegura o perfeito funcionamento dos mesmos, bem como analisa as possíveis alterações susceptíveis de fornecerem uma maior rendibilidade dos equipamentos informáticos existentes.

Telefonista. — Trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

Tirocinante. — Trabalhador que, coadjuvando os desenhadores, faz tirocínio para ingresso na respectiva categoria (desenho).

Trabalhador de armazém I. — Trabalhador que servindo-se de equipamento adequado executa predominantemente tarefas que requeiram esforço físico, incluindo a carga, descarga, limpeza e remoções de materiais ou de cereais e de arrumação, limpeza e conservação das instalações.

Trabalhador de armazém II. — Trabalhador que executa as funções definidas para o trabalhador de armazém I, em silos portuários ou em unidades de armazenagem com aqueles directa e continuamente relacionados.

Trabalhador de limpeza. — Trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

Tradutor/correspondente. — Trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado, lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto, redige a resposta mediante instruções genéricas ou específicas; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos. Faz traduções e retroversões de e para línguas estrangeiras de livros, catálogos, artigos de revistas e outros textos.

ANEXO II

Condições gerais sobre carreiras, admissões e acessos

I — Os trabalhadores deverão fazer prova documental das suas habilitações literárias e, bem assim, da sua qualificação profissional, quando esteja em causa a produção, no âmbito do contrato de trabalho, de quaisquer efeitos delas emergentes.

II — Os níveis de qualificação profissional de todos os trabalhadores da empresa são referidos aos níveis da tabela salarial em vigor, com escala de 1 a 20.

III — Os níveis 15 a 19 da tabela salarial compreendem dois subníveis: acesso e estabilização.

IV — A entrada em cada um dos níveis referidos no ponto III far-se-á sempre pelo subnível de acesso.

V — Sem prejuízo das condições conferidas à carreira técnica quanto a prazos, ponto VI, a passagem do subnível de acesso ao de estabilização far-se-á após três anos de exercício da função, desde que o trabalhador possua informação profissional não inferior à média de *Bom*, salvo se a informação profissional do trabalhador evidencie qualidades que justifiquem a antecipação do acesso, caso em que este se fará ao fim de dois anos.

VI — A passagem do subnível de acesso ao de estabilização na carreira técnica far-se-á após dois anos de exercício na função, desde que o trabalhador possua informação profissional não inferior à média de *Bom*, ou em data posterior, logo que atinja tal classificação.

VII — Em relação aos trabalhadores do nível 15 e tendo em atenção os princípios definidos no AE, para a passagem ao nível imediato observar-se-ão ainda as

seguintes condições de tempo de passagem do subnível de acesso ao de estabilização:

Licenciados — seis meses;
Bacharéis — doze meses.

VIII — O nível 20 compreende igualmente dois subníveis, designados por I e II, não se encontrando a passagem do subnível I para o subnível II condicionada a período de tempo ou vagas, sendo unicamente dependente do mérito, responsabilidade e competência requeridos para o exercício da função.

Condições específicas sobre admissões, carreiras e acessos

Agente técnico agrícola:

Ingresso no nível 8 (agente técnico agrícola I) — acesso automático ao nível 9 após seis meses de exercício na função;

Agente técnico agrícola II (nível 9) — acesso automático ao nível 11 após ter completado dois anos de exercício na função;

Agente técnico agrícola III (nível 11) — acesso automático ao nível 12 após ter completado dois anos de exercício na função;

Agente técnico agrícola IV (nível 12) — acesso automático ao nível 13 após ter completado dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo;

Agente técnico agrícola V (nível 13) — acesso por selecção ao nível 14 (agente técnico agrícola VI) não condicionado ao número de vagas.

Agente de organização e métodos:

Ingresso no nível 13 (agente de organização e métodos I) — acesso ao nível 14 (agente de organização e métodos II) sujeito a selecção não condicionada ao número de vagas, a efectuar após dois anos de exercício na função;

Os restantes acessos até ao nível 16 (agente de organização e métodos IV) far-se-ão com base no acesso por selecção não condicionado ao número de vagas.

Analista:

Ingresso no nível 4 (analista estagiário) — acesso automático ao nível 7 após seis meses de exercício na função;

Analista I (nível 7) — acesso automático ao nível 9 após dois anos de exercício na função;

Analista II (nível 9) — acesso automático ao nível 11 após dois anos de exercício na função;

Analista III (nível 11) — acesso automático ao nível 12 após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo;

Os acessos até ao nível 14 (analista VI) far-se-ão com base no acesso por selecção não condicionado ao número de vagas.

Analista de informática:

Ingresso no nível 17 (analista de informática I);

Os restantes acessos até ao nível 19 (analista de informática III) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

Analista de organização e métodos:

Ingresso no nível 16 (analista de organização e métodos I);

Os acessos até ao nível 19 (analista de organização e métodos IV) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

Analista/programador de informática:

Ingresso no nível 16 (analista/programador de informática I);

Os acessos até ao nível 18 (analista/programador de informática III) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

Assistente de consultório:

Ingresso no nível 8 (assistente de consultório I);
Todos os acessos até ao nível 11 (assistente de consultório IV) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

Auditor externo:

Ingresso ao nível 12 (auditor externo I) — acesso automático ao nível 13 (auditor externo II) após dois anos de exercício da função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo;

Auditor externo II (nível 13) — acesso por selecção ao nível 14 (auditor externo III), não condicionado ao número de vagas.

Auxiliar de enfermagem:

Ingresso no nível 10 (auxiliar de enfermagem I) — o acesso ao nível 11 (auxiliar de enfermagem II) far-se-á com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

Auxiliar de laboratório:

Ingresso no nível 4 (auxiliar de laboratório estagiário) — acesso automático ao nível 6 após seis meses de exercício na função;

Auxiliar de laboratório I (nível 6) — acesso automático ao nível 7 após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo;

Todos os demais acessos até ao nível 11 (auxiliar de laboratório VI) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

Bibliotecário de informática:

Ingresso no nível 12 (bibliotecário de informática I) — acesso ao nível 13 (bibliotecário de informática II) sujeito a selecção não condicionada ao número de vagas, a efectuar após dois anos de exercício da função;

O acesso ao nível 14 (bibliotecário de informática III) far-se-á com base no acesso por selecção.

Caixa:

Ingresso no nível 12 (caixa I);

Os acessos até ao nível 14 (caixa III) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

Carpinteiro:

Ingresso no nível 1 (aprendiz 14-15 anos) — acesso automático ao nível 2, em função da idade;
Aprendiz 16-17 anos (nível 2) — acesso automático ao nível 4, em função da idade;

Ajudante de construção civil I (nível 4) — acesso automático ao nível 5 após seis meses de exercício na função;

Ajudante de construção civil II (nível 5) — acesso automático ao nível 6 após seis meses de exercício na função;

Carpinteiro I (nível 6) — acesso automático ao nível 7 após dois anos de exercício na função;

Carpinteiro II (nível 7) — acesso automático ao nível 9 após dois anos de exercício na função;

Carpinteiro III (nível 9) — acesso automático ao nível 10 após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo;

Carpinteiro IV (nível 10) — acesso por selecção ao nível 11 (carpinteiro V), não condicionada ao número de vagas.

Chefe de equipa oficial (residual):

Ingresso no nível 13 (chefe de equipa oficial I) — acesso por selecção ao nível 14 (chefe de equipa oficial II), não condicionado ao número de vagas.

Cobrador:

Ingresso no nível 10 (cobrador I) — o acesso ao nível 11 (cobrador II) far-se-á com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

Conferente:

Ingresso no nível 7 (conferente I) — acesso automático ao nível 8 (conferente II) após dois anos de exercício na função;

Conferente II (nível 8) — acesso automático ao nível 10 após dois anos de exercício na função;

Conferente III (nível 10) — acesso automático ao nível 11 após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo;

Todos os demais acessos até ao nível 14 (conferente VII) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

Conferente-chefe (residual):

Mantém-se residualmente a categoria de conferente (nível 13), com acesso por selecção ao nível 14, não condicionado ao número de vagas.

Contínuo:

Paquete 14-15 anos (nível 1) — acesso automático ao nível 2, em função da idade;

Paquete 16-17 anos (nível 2) — acesso automático ao nível 4, em função da idade;
Contínuo de menos de 21 anos (nível 4) — acesso automático ao nível 6, em função da idade;
Contínuo I (nível 6) — acesso automático ao nível 7 após três anos de exercício na função;
Contínuo II (nível 7) — acesso automático ao nível 8 após três anos de exercício na função;
Contínuo III (nível 8) — acesso automático ao nível 9 após três anos de permanência no nível 8;
Todos os restantes acessos até ao nível 11 (contínuo VI) far-se-ão por selecção, não condicionada ao número de vagas.

Controlador de cargas e descargas:

Ingresso no nível 14 (controlador de cargas e descargas I) — acesso automático ao nível 15 após um ano de exercício na função;
Controlador de cargas e descargas II (nível 15) — acesso por selecção ao nível 16 (controlador de cargas e descargas III), não condicionado ao número de vagas.

Controlador de informática:

Ingresso no nível 11 (controlador de informática I) — acesso automático ao nível 12 (controlador de informática II) após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo;
Os acessos até ao nível 14 (controlador de informática IV) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

Controlador de manobras de carga e descargas:

Ingresso no nível 7 (controlador de manobras de carga e descargas I);
Todos os acessos são por selecção até ao nível 11 (controlador de manobras de carga e descargas V), não condicionada ao número de vagas.

Cozinheiro:

Ingresso no nível 7 (cozinheiro I);
Os acessos aos níveis 8 (cozinheiro II), 11 (cozinheiro III), 13 (cozinheiro IV) e 14 (cozinheiro V) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

Desenhador:

Tirocinante I (nível 4) — acesso automático ao nível 6 após seis meses de exercício na função;
Tirocinante II (nível 6) — acesso automático ao nível 7 após seis meses de exercício na função;
Desenhador I (nível 7) — acesso automático ao nível 9 após dois anos de exercício da função;
Desenhador II (nível 9) — acesso automático ao nível 11 após dois anos de exercício da função;
Desenhador III (nível 11) — acesso automático ao nível 12, após dois anos de exercício da função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo.
Todos os demais acessos até ao nível 14 (desenhador VI) far-se-ão também por selecção, não condicionada ao número de vagas.

Electricista:

Ingresso no nível 1 (aprendiz de electricista 14-15 anos) — acesso automático ao nível 2, em função da idade;
Aprendiz de electricista 16-17 anos (nível 2) — acesso automático ao nível 5, ao perfazer 18 anos;
Ajudante de electricista I (nível 5) — acesso automático ao nível 6, após seis meses de exercício na função;
Ajudante de electricista II (nível 6) — acesso automático ao nível 7, após seis meses de exercício na função;
Electricista I (nível 7) — acesso automático ao nível 8, após dois anos de exercício na função;
Electricista II (nível 8) — acesso automático ao nível 10, após dois anos de exercício na função;
Electricista III (nível 10) — acesso automático ao nível 11, após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo.
Todos os restantes acessos até ao nível 14 (electricista VII) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

Empregado de refeitório:

Categoria de nível único — nível 6.

Encarregado de serviços auxiliares:

Ingresso no nível 10 (encarregado de serviços auxiliares I).
Acesso por selecção ao nível 11 (encarregado de serviços auxiliares II), não condicionado ao número de vagas.

Encarregado de serviços telefónicos:

Ingresso no nível 10 (encarregado de serviços telefónicos I).
Acesso por selecção ao nível 11 (encarregado de serviços telefónicos II), não condicionado ao número de vagas.

Enfermeiro:

Ingresso no nível 12 (enfermeiro I).
Todos os acessos até ao nível 14 (enfermeiro III) far-se-ão por selecção, não condicionada ao número de vagas.

Escriturário:

Escriturário estagiário I (nível 4) — acesso automático ao nível 6, após seis meses de exercício na função;
Escriturário estagiário II (nível 6) — acesso automático ao nível 7, após seis meses de exercício na função;
Escriturário I (nível 7) — acesso automático ao nível 9, após dois anos de exercício na função;
Escriturário II (nível 9) — acesso automático ao nível 11, após dois anos de exercício na função;
Escriturário III (nível 11) — acesso automático ao nível 12, após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo.

Todos os demais acessos até ao nível 14 (escriturário VI) far-se-ão por selecção, não condicionada ao número de vagas.

Fiel de armazém:

Ingresso no nível 9 (fiel de armazém I).
Todos os acessos são por selecção até ao nível 11 (fiel de armazém III), não condicionados ao número de vagas.

Gráficos:

Aprendiz 14-15 anos (nível 1) — acesso automático ao nível 2, em função da idade;
Aprendiz 16-17 anos (nível 2) — acesso automático ao nível 3, ao perfazer 18 anos;
Auxiliar gráfico I (nível 3) — acesso automático ao nível 4, após seis meses de exercício na função;
Auxiliar gráfico II (nível 4) — acesso automático ao nível 5, após seis meses de exercício na função;
Estagiário gráfico I (nível 5) — acesso automático ao nível 6, após seis meses de exercício na função;
Estagiário gráfico II (nível 6) — acesso automático ao nível 8, após um ano de exercício na função;
Oficial gráfico I (nível 8) — acesso automático ao nível 10, após dois anos de exercício na função;
Oficial gráfico II (nível 10) — acesso automático ao nível 11, após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo.
Todos os demais acessos até ao nível 14 (oficial gráfico VI) serão efectuados por selecção, não condicionada ao número de vagas.

Inspector:

Ingresso no nível 16 (inspector I) — acesso por selecção ao nível 17 (inspector II).

Inspector superior:

Ingresso no nível 18 (inspector superior I) — acesso por selecção ao nível 19 (inspector superior II).

Instrumentista de controle industrial:

Ingresso no nível 9 (instrumentista de controle industrial I) — acesso automático ao nível 10, após um ano de exercício na função;
Instrumentista de controle industrial II (nível 10) — acesso automático ao nível 11, após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo.
Todos os demais acessos até ao nível 14 (instrumentista de controle industrial VI) serão feitos por selecção, não condicionada ao número de vagas.

Jardineiro:

Ingresso no nível 7 (jardineiro I).
Todos os acessos até ao nível 11 (jardineiro V) serão efectuados por selecção, não condicionada ao número de vagas.

Manobrador de máquinas:

Ingresso no nível 7 (manobrador de máquinas I).
Todos os acessos são por selecção até ao nível 11 (manobrador de máquina V), não condicionados ao número de vagas.

Manobrador de pórticos de descarga:

Manobrador de pórticos de descarga estagiário (nível 7) — acesso automático ao nível 8, após seis meses de exercício na função;
Manobrador de pórticos de descarga I (nível 8) — acesso automático ao nível 9, após dois anos de exercício na função.
Todos os restantes acessos até ao nível 11 (manobrador de pórticos de descarga IV) serão feitos com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

Metalúrgicos:

Aprendiz de metalúrgico 14-15 anos (nível 1) — acesso automático ao nível 2, em função da idade;
Aprendiz de metalúrgico 16-17 anos (nível 2) — acesso automático ao nível 5, ao perfazer 18 anos;
Ajudante metalúrgico I (nível 5) — acesso automático ao nível 6, após seis meses de exercício na função;
Ajudante metalúrgico II (nível 6) — acesso automático ao nível 7, após seis meses de exercício na função;
Metalúrgico I (nível 7) — acesso automático ao nível 8, após dois anos de exercício na função;
Metalúrgico II (nível 8) — acesso automático ao nível 10, após dois anos de exercício na função;
Metalúrgico III (nível 10) — acesso automático ao nível 11, após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo.
Todos os demais acessos até ao nível 14 (metalúrgico VII) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

Motorista:

Ingresso no nível 9 (motorista I) — acesso automático ao nível 10 (motorista II) após dois anos de permanência no nível 9;
O acesso ao nível 11 (motorista III) far-se-á por selecção, não condicionada ao número de vagas.

Operador de computador:

Ingresso no nível 9 (operador de computador I) — acesso automático ao nível 12 (operador de computador II), após seis meses de exercício na função;
Operador de computador II (nível 12) — acesso ao nível 13 (operador de computador III) sujeito a selecção, não condicionada ao número de vagas, a efectuar após dois anos de exercício na função.
O acesso ao nível 14 (operador de computador IV) far-se-á com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

Operador de máquinas auxiliares de escritório:

Ingresso no nível 6 (operador de máquinas auxiliares de escritório estagiário) — acesso automático ao nível 7, após seis meses de exercício na função;

Operador de máquinas auxiliares de escritório I (nível 7) — acesso automático ao nível 9, após três anos de exercício na função.

Todos os demais acessos até ao nível 11 (operador de máquinas auxiliares de escritório IV) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

Operador de registo de dados:

Ingresso no nível 7 (operador de registo de dados estagiário) — acesso automático ao nível 9, após seis meses de exercício na função;

Operador de registo de dados I (nível 9) — acesso automático ao nível 11, após dois anos de exercício na função;

Operador de registo de dados II (nível 11) — acesso automático ao nível 12, após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo.

Os acessos até ao nível 14 (operador de registo de dados V) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

Operador da sala de comando:

Ingresso no nível 9 (operador da sala de comando I) — acesso automático ao nível 11 (operador da sala de comando II), após dois anos de exercício na função;

Operador da sala de comando II (nível 11) — acesso automático ao nível 12, após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo.

Os restantes acessos até ao nível 14 (operador da sala de comando V) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

Pedreiro:

Ingresso no nível 1 (aprendiz 14-15 anos) — acesso automático ao nível 2, em função da idade;

Aprendiz 16-17 anos (nível 2) — acesso automático ao nível 4, em função da idade;

Ajudante de construção civil I (nível 4) — acesso automático ao nível 5, após seis meses de exercício na função;

Ajudante de construção civil II (nível 5) — acesso automático ao nível 6, após seis meses de exercício na função;

Pedreiro I (nível 6) — acesso automático ao nível 7, após dois anos de exercício na função;

Pedreiro II (nível 7) — acesso automático ao nível 9, após dois anos de exercício na função;

Pedreiro III (nível 9) — acesso automático ao nível 10, após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo;

Pedreiro IV (nível 10) — acesso por selecção ao nível 11 (pedreiro V), não condicionado ao número de vagas.

Pintor:

Ingresso no nível 1 (aprendiz 14-15 anos) — acesso automático ao nível 2, em função da idade;

Aprendiz 16-17 anos (nível 2) — acesso automático ao nível 4, em função da idade;

Ajudante de construção civil I (nível 4) — acesso automático ao nível 5, após seis meses de exercício na função;

Ajudante de construção civil II (nível 5) — acesso automático ao nível 6, após seis meses de exercício na função;

Pintor I (nível 6) — acesso automático ao nível 7, após dois anos de exercício na função;

Pintor II (nível 7) — acesso automático ao nível 9, após dois anos de exercício na função;

Pintor III (nível 9) — acesso automático ao nível 10, após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º I da alínea C) deste anexo;

Pintor IV (nível 10) — acesso por selecção ao nível 11 (pintor V), não condicionado ao número de vagas.

Planificador de informática:

Categoria de nível único — nível 15.

Porteiro:

Ingresso no nível 6 (porteiro I) — acesso automático ao nível 7, após três anos de exercício na função;

Porteiro II (nível 7) — acesso automático ao nível 8, após três anos de exercício na função;

Porteiro III (nível 8) — acesso automático ao nível 9, após três anos de permanência no nível 8.

Todos os demais acessos até ao nível 11 (porteiro VI) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

Preparador de informática:

Ingresso no nível 12 (preparador de informática I) — acesso ao nível 13 (preparador de informática II) sujeito a selecção, não condicionada ao número de vagas, a efectuar após dois anos de exercício na função;

O acesso ao nível 14 (preparador de informática III) far-se-á por selecção, não condicionada ao número de vagas.

Programador de informática:

Ingresso no nível 13 (programador de informática I) — acesso automático ao nível 14 (programador de informática II) após seis meses de exercício na função;

Programador de informática II (nível 14) — acesso ao nível 15 (programador de informática III) sujeito a selecção não condicionada ao número de vagas, a efectuar após um ano de exercício na função;

O acesso ao nível 16 (programador de informática IV) far-se-á com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

Secretário(a):

Ingresso no nível 12 [secretário(a) I].

Os acessos até ao nível 14 [secretário (a) III] far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

Nota. — A secretária da administração ingressa no nível 13.

Servente de armazém:

Categoria de nível único — nível 4.

Técnico administrativo:

Ingresso no nível 13 (técnico administrativo I);
Os acessos até ao nível 19 (técnico administrativo VII) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

Técnico auxiliar:

Ingresso no nível 4 (técnico auxiliar estagiário) — acesso automático ao nível 7, após seis meses de exercício na função;

Técnico auxiliar I (nível 7) — acesso automático ao nível 9, após dois anos de exercício na função;

Técnico auxiliar II (nível 9) — acesso automático ao nível 11, após dois anos de exercício na função;

Técnico auxiliar III (nível 11) — acesso automático ao nível 12, após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º 1 da alínea c) deste anexo;

Todos os restantes acessos até ao nível 14 (técnico auxiliar VI) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionada ao número de vagas.

Técnico auxiliar de exploração:

Ingresso ao nível 7 (técnico auxiliar de exploração I) — acesso automático ao nível 9, após dois anos de exercício na função;

Técnico auxiliar de exploração II (nível 9) — acesso automático ao nível 11 (técnico auxiliar de exploração III), após dois anos de exercício na função;

Técnico auxiliar de exploração III (nível 11) — acesso automático ao nível 12 (técnico auxiliar de exploração IV), após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do n.º 1 da alínea c) deste anexo;

Os restantes acessos até ao nível 14 (técnico auxiliar de exploração VI) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

Técnico de exploração:

Ingresso no nível 13 (técnico de exploração I);
Todos os acessos até ao nível 19 (técnico de exploração VII) serão feitos com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

Técnicos licenciados ou bacharéis:

Admissão:

- a) Aos licenciados e bacharéis será exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da admissão;
- b) Consideram-se sete graus como enquadramento das várias categorias profissionais em que o grau I é desdobrado em dois escalões, I-A e I-B;
- c) O nível mínimo de entrada para os licenciados é o nível 14, grau I-B, e para os bacharéis, o nível 13, grau I-A.

Carreira e acesso:

a) Licenciados:

Licenciado de grau I-B (nível 14) — acesso automático ao grau II, após seis meses de exercício na função;

Licenciado de grau II (nível 15) — acesso automático ao grau III, após um ano de exercício na função;

Licenciado de grau III (nível 16) — acesso ao grau IV (nível 17) sujeito a selecção não condicionada ao número de vagas, a efectuar após dois anos de exercício na função. Em caso de não apuramento, efectuar-se-ão novas selecções de dois em dois anos.

Todos os restantes acessos far-se-ão com base no acesso por selecção, a efectuar após três anos de exercício na função. Em caso de não apuramento, efectuar-se-ão novas selecções de três em três anos;

b) Bacharéis:

Bacharel de grau I-A (nível 13) — acesso automático ao escalão I-B, após seis meses de exercício na função;

Bacharel de grau I-B (nível 14) — acesso automático ao grau II, após um ano de exercício na função;

Bacharel de grau II (nível 15) — acesso automático ao grau III (nível 16), após dois anos de exercício na função;

Bacharel de grau III (nível 16) — acesso ao grau IV (nível 17) sujeito a selecção não condicionada ao número de vagas, a efectuar após três anos de exercício na função. Em caso de não apuramento, efectuar-se-ão novas selecções de três em três anos.

Todos os restantes acessos far-se-ão com base no acesso por selecção a efectuar após três anos de exercício na função. Em caso de não apuramento, efectuar-se-ão novas selecções de três em três anos.

Técnico de sistemas de informática:

Ingresso no nível 16 (técnico de sistemas de informática I);

Os acessos até ao nível 19 (técnico de sistemas de informática IV) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

Telefonista:

- Ingresso no nível 6 (telefonista I) — acesso automático ao nível 8, após três anos de exercício na função;
- Telefonista II (nível 8) — acesso automático ao nível 9, após três anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até seis anos, nos termos do n.º 1 da alínea c) deste anexo;
- Todos os demais acessos até ao nível 11 (telefonista V) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

Trabalhadores de armazém:

- Trabalhador de armazém I (nível 6) — acesso por selecção ao nível 7, não condicionado ao número de vagas;
- Trabalhador de armazém II (nível 7) — categoria de nível único.

Trabalhador de limpeza:

- Categoria de nível único — nível 4.

Tradutor/correspondente:

- Ingresso no nível 13 (tradutor/correspondente I) — acesso por selecção ao nível 14, não condicionado ao número de vagas.

Nota. — As habilitações mínimas exigidas, com excepção das da carreira de técnico licenciado ou bacharel, são:

- Cursos gerais (9.º ano unificado) ou cursos equivalentes;
- As necessárias à posse de carteira profissional;
- As mínimas exigidas por lei para os aprendizes e trabalhadores com funções auxiliares.

No caso particular dos trabalhadores com função de secretariado, as habilitações exigidas são:

- Curso complementar; e
- Curso superior de secretariado.

Situações particulares sobre carreiras, admissões e acessos

I — As situações de diferimento dos acessos automáticos previstos neste anexo verificar-se-ão sempre que as informações profissionais do trabalhador tiverem classificação inferior, na média, a regular e o acesso só se verificará dentro dos limites temporais explicitados, quando for ultrapassada essa classificação.

II — As informações profissionais deverão ser sempre escritas e fundamentadas e os trabalhadores poderão apresentar recurso.

III — Os prazos definidos neste AE para promoções automáticas não podem implicar, em caso algum, mais do que uma promoção.

ANEXO III

Tabela salarial

Categorias/cargos	Níveis		Remunerações acordadas para o período de 1 de Novembro de 1985 a 31 de Outubro de 1986
Director-geral (a) (c)	20	II	178 100\$00
Técnico licenciado ou bacharel VII		I	162 100\$00
Director (a) (b)	19	Estabilização	149 900\$00
Analista de informática III		Acesso	136 800\$00
Analista de organização e métodos IV	18	Estabilização	126 700\$00
Inspector superior II		Acesso	116 400\$00
Técnico administrativo VII	17	Estabilização	107 900\$00
Técnico de exploração VII		Acesso	99 000\$00
Técnico licenciado ou bacharel VI			
Técnico de sistemas de informática IV			
Chefe de serviços (a) (b)			
Analista de informática II			
Analista de organização e métodos III			
Analista/programador de informática III			
Inspector superior I			
Técnico administrativo VI			
Técnico de exploração VI			
Técnico licenciado ou bacharel V			
Técnico de sistemas de informática III			
Chefe de zona (a) (b)			
Analista de informática I			
Analista de organização e métodos II			
Analista/programador de informática II			
Inspector II			
Técnico administrativo V			
Técnico de exploração V			
Técnico licenciado ou bacharel IV			
Técnico de sistemas de informática II			

Categorias/cargos	Níveis	Remunerações acordadas para o período de 1 de Novembro de 1985 a 31 de Outubro de 1986
Chefe de divisão (a) (b) Coordenador de exploração (a) (b) Delegado (a) (b) Agente de organização e métodos IV Analista de organização e métodos I Analista/programador de informática I Controlador de cargas e descargas III Inspector I Programador de informática IV Técnico administrativo IV Técnico de exploração IV Técnico licenciado ou bacharel III Técnico de sistemas de informática I	16	Estabilização 92 500\$00 Acesso 86 100\$00
Agente de organização e métodos III Controlador de cargas e descargas II Planificador de informática Programador de informática III Técnico administrativo III Técnico de exploração III Técnico licenciado ou bacharel II	15	Estabilização 80 100\$00 Acesso 73 400\$00
Chefe de cozinha (a) (b) Chefe de núcleo (a) (b) Chefe de secção ou sector (a) (b) Coordenador administrativo (a) (b) Agente técnico agrícola VI Agente de organização e métodos II Analista VI Auditor externo III Bibliotecário de informática III Caixa III Chefe de equipa oficial II Conferente-chefe II Conferente VII Controlador de cargas e descargas I Controlador de informática IV Cozinheiro V Desenhador VI Enfermeiro III Escriturário VI Instrumentista de controle industrial VI Oficial electricista VII Oficial gráfico VI Oficial metalúrgico VII Operador de computador IV Operador de registo de dados V Operador de sala de comando V Preparador de informática III Programador de informática II Secretária III Técnico administrativo II Técnico auxiliar VI Técnico auxiliar de exploração VI Técnico de exploração II Técnico licenciado ou bacharel I-B Tradutor-correspondente	14	68 600\$00
Agente de organização e métodos I Agente técnico agrícola V Analista V Auditor externo II Bibliotecário de informática II Caixa II Chefe de equipa oficial I Conferente VI Conferente-chefe I Controlador de informática III Cozinheiro IV Cozinheiro-chefe Desenhador V Enfermeiro II Escriturário V Escriturário especializado Instrumentista de controle industrial V Oficial electricista VI Oficial gráfico V	13	60 600\$00

Categorias/cargos	Níveis	Remunerações acordadas para o período de 1 de Novembro de 1985 a 31 de Outubro de 1986
Oficial metalúrgico VI Operador de computador III Operador de registo de dados IV Operador de sala de comando IV Preparador de informática II Programador de informática I Secretária II Técnico administrativo I Técnico auxiliar V Técnico auxiliar de exploração V Técnico bacharel I-A Técnico de exploração I Tradutor-correspondente I	13	60 600\$00
Agente técnico agrícola IV Analista IV Auditor externo I Bibliotecário de informática I Caixa I Conferente V Controlador de informática II Desenhador IV Enfermeiro I Escriturário IV Instrumentista de controle industrial IV Oficial electricista V Oficial gráfico IV Oficial metalúrgico V Operador de computador II Operador de registo de dados III Operador de sala de comando III Preparador de informática I Secretária I Técnico auxiliar IV Técnico auxiliar de exploração IV	12	56 800\$00
Agente técnico agrícola III Analista III Assistente de consultório IV Auxiliar de enfermagem II Auxiliar de laboratório VI Carpinteiro V Cobrador II Conferente IV Contínuo VI Controlador de informática I Controlador de manobras de cargas e descargas V Cozinheiro III Desenhador III Encarregado de serviços auxiliares II Encarregado de serviços telefónicos II Escriturário III Fiel de armazém III Instrumentista de controle industrial III Jardineiro V Manobrador de máquinas V Manobrador de pórticos de descarga IV Motorista III Oficial electricista IV Oficial gráfico III Oficial metalúrgico IV Operador de máquinas auxiliares de escritório IV Operador de registo de dados II Operador de sala de comando II Pedreiro V Pintor V Porteiro VI Técnico auxiliar III Técnico auxiliar de exploração III Telefonista V	11	53 700\$00
Assistente de consultório III Auxiliar de enfermagem I Auxiliar de laboratório V Carpinteiro IV Cobrador I Conferente III	10	49 300\$00

Categorias/cargos	Níveis	Remunerações acordadas para o período de 1 de Novembro de 1985 a 31 de Outubro de 1986
Contínuo V Controlador de manobras de carga e descarga IV Encarregado de serviços auxiliares I Encarregado de serviços telefónicos I Fiel de armazém II Instrumentista de controle industrial II Jardineiro IV Manobrador de máquinas IV Manobrador de pórticos de descarga III Motorista II Oficial electricista III Oficial gráfico II Oficial metalúrgico III Operador de máquinas auxiliar de escritório III Pedreiro IV Pintor IV Porteiro V Telefonista IV	10	49 300\$00
Agente técnico agrícola II Analista II Assistente de consultório II Auxiliar de laboratório IV Carpinteiro III Contínuo IV Controlador de manobras de carga e descarga III Desenhador II Escriturário II Fiel de armazém I Instrumentista de controle industrial I Jardineiro III Manobrador de máquinas III Manobrador de pórticos de descarga II Motorista I Operador de computador I Operador de máquinas auxiliar de escritório II Operador de registo de dados I Operador de sala de comando I Pedreiro III Pintor III Porteiro IV Técnico auxiliar II Técnico auxiliar de exploração II Telefonista III	9	47 400\$00
Agente técnico agrícola I Auxiliar de laboratório III Assistente de consultório I Conferente II Contínuo III Controlador de manobras de carga e descarga II Cozinheiro II Jardineiro II Manobrador de máquinas II Manobrador de pórticos de descarga I Oficial electricista II Oficial gráfico I Oficial metalúrgico II Porteiro III Telefonista II	8	45 400\$00
Analista I Auxiliar de laboratório II Carpinteiro II Conferente I Contínuo II Controlador de manobras de carga e descarga I Cozinheiro I Desenhador I Escriturário I Jardineiro I Manobrador de máquinas I Manobrador de pórticos de descarga (estagiário) Oficial electricista I Oficial metalúrgico I Operador de máquinas auxiliar de escritório I Operador de registo de dados (estagiário)	7	43 200\$00

Categorias/cargos	Níveis	Remunerações acordadas para o período de 1 de Novembro de 1985 a 31 de Outubro de 1986
Pedreiro II Pintor II Porteiro II Pré-oficial electricista Técnico auxiliar I Técnico auxiliar de exploração I Trabalhador de armazém II	7	43 200\$00
Ajudante electricista II Ajudante metalúrgico II Auxiliar de laboratório I Carpinteiro I Contínuo I Empregado de refeitório Escriturário estagiário II Estagiário gráfico II Operador de máquinas auxiliar de escritório (estagiário) Pedreiro I Pintor I Porteiro I Telefonista I Tirocinante II Trabalhador de armazém I	6	40 400\$00
Ajudante de construção civil II Ajudante electricista I Ajudante metalúrgico I Estagiário gráfico I	5	37 700\$00
Ajudante de construção civil I Analista estagiário Auxiliar gráfico II Auxiliar de laboratório (estagiário) Contínuo (menos de 21 anos) Escriturário estagiário I Servente de armazém Técnico auxiliar (estagiário) Tirocinante I Trabalhador de limpeza	4	35 700\$00
Auxiliar gráfico	3	33 800\$00
Aprendiz (16-17 anos) Paquete (16-17 anos)	2	28 200\$00
Aprendiz (14-15 anos) Paquete (14-15 anos)	1	25 000\$00

Notas

- (a) Categoria em destacamento — remunerações complementadas com gratificação de chefia, quando em exercício.
(b) Nível de destacamento — remuneração mínima atribuída ao trabalhador quando, pela natureza e grau de responsabilidade das funções desempenhadas, o conselho de gerência entenda diferenciar os vencimentos de trabalhadores destacados para a mesma função.
(c) O destacamento na categoria de director-geral far-se-á pelo subnível II do nível 20 para esse cargo reservado.

ANEXO IV

Tabela aplicável a cláusulas de expressão pecuniária

Discriminação	Valores acordados para o período de 1 de Novembro de 1985 a 31 de Outubro de 1986
1 — Abono para falhas:	
a) Movimento médio superior a 2000 contos/mês	4 430\$00 (7,31 % s/ nível 13)
b) Movimento médio entre 600 e 2000 contos/mês	2 450\$00 (4,04 % s/ nível 13)
c) Movimento médio entre 100 e 600 contos/mês	1 960\$00 (3,23 % s/ nível 13)

Discriminação	Valores acordados para o período de 1 de Novembro de 1985 a 31 de Outubro de 1986
2 — Ajudas de custo:	
Continente e regiões autónomas:	
Diária completa	2 590\$00
Dormida	1 410\$00
Pequeno-almoço	130\$00
Almoço ou jantar	610\$00
Ceia	250\$00
3 — Aquisição de material escolar:	
Ensino primário	2 390\$00
Ciclo preparatório	4 770\$00

Discriminação	Valores acordados para o período de 1 de Novembro de 1985 a 31 de Outubro de 1986
Cursos gerais.....	5 960\$00
Cursos complementares.....	7 920\$00
Cursos superiores.....	12 930\$00
Cursos pós-graduação.....	21 200\$00
4 — Anuidades e diuturnidades:	
a) Anuidades.....	440\$00
	(0,73 % s/ nível 13)
b) Diuturnidades.....	2 470\$00
	(4,06 % s/ nível 13)
5 — Gratificações de chefia:	
Director-geral.....	23 790\$00
Director.....	15 810\$00
Chefe de serviços.....	10 880\$00
Chefe de zona.....	8 920\$00
Chefe de divisão.....	6 970\$00
Coordenador de exploração.....	6 970\$00
Delegado.....	6 970\$00
Chefe de cozinha.....	5 960\$00
Chefe de secção/sector.....	5 960\$00
Chefe de núcleo.....	5 960\$00
Coordenador administrativo.....	5 960\$00
Responsável de secção regional.....	4 250\$00
6 — Subsídios:	
6.1 — Diversificação de horário.....	7 760\$00
	(12,80 % s/ nível 13)
6.2 — Poluição.....	3 950\$00
	(6,52 % s/ nível 13)
6.3 — Refeição.....	290\$00
6.4 — Turno.....	6 890\$00
	(11,37 % s/ nível 13)
6.5 — Turno (encarregado).....	170\$00
6.6 — Subsídio de refeição em regime de trabalho suplementar no local habitual de trabalho:	
Pequeno-almoço.....	130\$00
Almoço ou jantar.....	290\$00
Ceia.....	250\$00
6.7 — Subsídio de responsabilidade pela condução de viaturas oficiais:	
Mês.....	2 640\$00
Dia.....	120\$00

A presente revisão do AE/EPAC entra em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, tendo porém a nova tabela de remunerações mensais e as cláusulas de expressão pecuniária efeitos retroactivos desde o dia 1 de Novembro de 1985.

Lisboa, 27 de Janeiro de 1986.

Pela EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais:

Abílio Carlos d'Ascenção Dinis Silva.
José Manuel Sequeira Monteiro.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e em representação dos seguintes organismos:

Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa;

Manuel Francisco Guerreiro.
Fernando Augusto Ferro.

Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Manuel Francisco Guerreiro.
Fernando Augusto Ferro.

Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore:

Manuel Francisco Guerreiro.
Fernando Augusto Ferro.

Federação dos Sindicatos da Indústria Hoteleira e Turismo de Portugal:

Manuel Francisco Guerreiro.
Fernando Augusto Ferro.

FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços:

Manuel Francisco Guerreiro.
Fernando Augusto Ferro.

Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

Manuel Francisco Guerreiro.
Fernando Augusto Ferro.

Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas do Distrito de Angra do Heroísmo:

Manuel Francisco Guerreiro.
Fernando Augusto Ferro.

Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

Manuel Francisco Guerreiro.
Fernando Augusto Ferro.

Sindicato dos Técnicos de Desenho:

Fernando José Miguéis de Almeida.

Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços são os seguintes:

- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu;
- Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
- Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;
- Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 22 de Janeiro de 1986. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas.

Lisboa, 21 de Janeiro de 1986.

Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

- Sindicatos dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;
- Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil de Castelo Branco;
- Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;

- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
- Sindicato dos Operários da Construção Civil, Marmoristas e Montantes de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos de Viseu e Guarda;
- Sindicato dos Operários das Indústrias de Madeiras de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;
- Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;
- Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 21 de Janeiro de 1986. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal declara para os devidos efeitos que representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
- 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 Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Hoteleira e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa as seguintes associações sindicais:

- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Braga;
SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai assinada por membro do secretariado desta Federação, autenticado com o selo branco em uso.

Porto e Sede da FESINTES, 21 de Janeiro de 1986. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Lisboa, 21 de Janeiro de 1986. — Pelo Executivo, *Raul Jesus Guedes.*

Depositado em 2 de Julho de 1986, a fl. 106 do livro n.º 4, com o n.º 232/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais e a FENSIQ — Feder. Nacional dos Sind. de Quadros

CLÁUSULAS DE EXPRESSÃO PECUNIÁRIA

A EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais e a FENSIQ — Federação Nacional dos Sindicatos de Quadros, por si e pelas federações e sindicatos que representam, acordaram na presente alteração de convenção colectiva de trabalho em vigor na Empresa, nos termos que se referem:

I — É mantida a redacção das cláusulas 1.^a, 2.^a, 3.^a, 4.^a, 5.^a, 6.^a, 7.^a, 8.^a, 9.^a, 10.^a, 11.^a, 12.^a, 13.^a, 14.^a, 15.^a, 16.^a, 17.^a, 18.^a, 19.^a, 20.^a, 21.^a, 22.^a, 23.^a, 24.^a, 25.^a, 26.^a, 27.^a, 28.^a, 29.^a, 30.^a, 31.^a, 32.^a, 33.^a, 34.^a, 35.^a, 36.^a, 37.^a, 38.^a, 39.^a, 40.^a, 41.^a, 42.^a, 43.^a, 44.^a, 45.^a, 46.^a, 47.^a, 48.^a, 49.^a, 50.^a, 51.^a, 52.^a, 53.^a, 54.^a, 55.^a, 56.^a, 57.^a, 58.^a, 59.^a, 60.^a, 61.^a, 62.^a, 63.^a, 64.^a, 65.^a, 66.^a, 67.^a, 68.^a, 69.^a, 70.^a, 71.^a, 72.^a, 73.^a, 74.^a, 75.^a, 76.^a, 77.^a, 78.^a, 79.^a, 80.^a, 81.^a, 82.^a, 83.^a, 84.^a, 85.^a, 86.^a, 87.^a, 88.^a, 89.^a, 90.^a, 91.^a, 92.^a, 93.^a, 94.^a, 95.^a, 96.^a, 97.^a, 98.^a, 99.^a, 100.^a, 101.^a, 102.^a, 103.^a, 104.^a, 105.^a, 106.^a, 107.^a, 108.^a, 109.^a, 110.^a, 111.^a, 112.^a, 113.^a, 114.^a, 115.^a, 116.^a, 117.^a, 118.^a, 119.^a, 120.^a, 121.^a, 122.^a, 123.^a e 124.^a da convenção colectiva, bem como os respectivos anexos I, II, III e IV, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1979, e posteriores revisões, são fixados consoante os termos que a seguir se enunciam:

CLAUSULADO GERAL

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e

obriga, por uma parte, a EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais, adiante designada por Empresa, e, por outra parte, todos os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — O presente AE entra em vigor na data da sua publicação. No entanto, as condições de retribuição do trabalho prevista no n.º 2 da cláusula 44.^a, produzem efeitos a partir de 1 de Novembro de 1985.

2 — A tabela salarial e todas as cláusulas de expressão pecuniária têm a duração máxima de doze meses contados a partir do início da sua produção de efeitos. O restante clausulado tem a duração prevista na lei.

3 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária serão obrigatoriamente substituídas ao fim de um ano.

4 — As diferenças de remuneração devidas em consequência do n.º 1 serão pagas até 60 dias após a publicação deste AE.

5 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária acompanhado de propostas de alteração, e poderá ser efectuada após dez meses de vigência efectiva para a tabela salarial e cláusulas com expressão pecuniária e de vinte meses para o restante clausulado.

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

7 — As negociações iniciar-se-ão dentro de quinze dias a contar do termo do prazo fixado no n.º 6.

8 — Independentemente do disposto nos n.ºs 2 e 3, as condições definidas neste AE manter-se-ão até que entre em vigor um novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ao conjunto dos trabalhadores da Empresa.

CAPÍTULO II

Admissões, quadros, acessos e carreiras

Cláusula 3.ª

(Condições gerais de admissão)

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da Empresa os trabalhadores que satisfaçam as condições mínimas estabelecidas neste AE.

2 — A admissão de trabalhadores será objecto de concurso, publicitado conforme os interesses da Empresa, podendo este ser documental e ou envolver a prestação de provas.

3 — A Empresa dará conhecimento às comissões intersindicais, comissões sindicais ou delegados sindicais da abertura do processo de concurso e respectivas condições.

4 — No acto de admissão serão fornecidos ao trabalhador um exemplar do AE e regulamentos dele emergentes.

Cláusula 4.ª

(Readmissões)

O trabalhador reformado por invalidez, nos termos legais regulamentares, a quem seja suspensa a pensão de reforma em resultado de parecer da junta médica de revisão, será readmitido com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço.

Cláusula 5.ª

(Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental: durante quinze dias no caso dos trabalhadores situados aos níveis 1 a 6 da tabela salarial; até 60 dias no caso dos trabalhadores situados aos níveis 7 a 15; e até 120 dias para os restantes casos.

2 — Considera-se nula e de nenhum efeito qualquer cláusula de contrato individual de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que os previstos neste AE.

3 — A cessação do contrato de trabalho durante o período experimental será comunicado por escrito ao trabalhador, justificando a Empresa as razões da sua decisão sempre que o trabalhador expressamente o solicitar.

4 — Durante o período de experiência o trabalhador poderá pôr termo ao contrato em qualquer altura, desde que avise, por escrito, a Empresa com, pelo menos, dois dias de antecedência.

5 — No caso de recusa por inaptidão, a Empresa deve avisar o trabalhador com a antecedência mínima de dois dias, se o período experimental for de quinze dias, ou de cinco dias úteis, se o período experimental for superior a quinze dias.

6 — Findo o período de experiência ou no caso em que a Empresa não cumpra o disposto no número anterior, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

Cláusula 6.ª

(Admissão para efeitos de substituição por impedimento prolongado)

1 — No caso de impedimento de prestação de trabalho por parte do trabalhador, é permitida a admissão de um substituto sob a modalidade de contrato a prazo certo.

2 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

3 — Se, regressando o trabalhador substituído, o contrato com o substituto não for denunciado pela Empresa até dez dias antes do prazo expirar, a admissão do substituto tornar-se-á definitiva, contando-se a sua antiguidade desde o início do contrato a prazo, mas podendo o substituto ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da retribuição que vinha auferindo.

4 — A retribuição do substituto não pode ser inferior à estabelecida por este acordo colectivo para categoria profissional do trabalhador substituído.

Cláusula 7.ª

(Contratos a prazo)

1 — A Empresa pode, nos termos da lei geral e para além do seu quadro de pessoal permanente, contratar trabalhadores a prazo, desde que as suas necessidades de exploração o justifiquem.

2 — A admissão de trabalhadores por tempo limitado não poderá exceder doze meses ou dezoito meses de trabalho consecutivo, consoante se trate de trabalhadores situados aos níveis 1 a 5 da tabela salarial ou dos restantes trabalhadores.

3 — A admissão tornar-se-á permanente e de pleno direito, ultrapassadas as condições definidas no número anterior, contando-se a antiguidade em relação a todo o tempo de trabalho na Empresa.

4 — Aos trabalhadores contratados a prazo aplica-se o disposto no presente AE.

5 — Os contratos de trabalho referidos nos números anteriores estão sujeitos à forma escrita e conteúdo, pelo menos, as seguintes especificações:

Identificação dos contraentes;
Categoria profissional do trabalhador;
Remuneração acordada;
Local de prestação de trabalho;
Data do início e prazo do contrato.

6 — O contrato caduca no termo do prazo acordado, devendo a Empresa comunicar por escrito o seu termo aos trabalhadores até dez dias antes da sua expiração.

Cláusula 8.^a

(Categorias profissionais, definição de funções, preenchimento de lugares e cargos)

1 — As categorias profissionais, as definições de funções, os mecanismos de acesso e o preenchimento de lugares e cargos estão estabelecidos no presente AE.

2 — A atribuição das categorias aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles efectivamente desempenhadas.

3 — Quando os trabalhadores desempenhem funções que correspondam a diferentes categorias, classes, níveis ou graus serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

4 — É vedado à Empresa atribuir categorias diferentes das previstas neste AE.

5 — O preenchimento de lugares deverá ser satisfeito preferencialmente, por recurso aos meios humanos existentes na Empresa, incluindo os trabalhadores contratados a prazo. Em regra será feito por concurso interno publicitado a todos os trabalhadores e com a definição dos critérios a considerar em tal preenchimento, nomeadamente:

- a) Competência profissional;
- b) Habilitações académicas e ou profissionais adequadas e ou experiência profissional comprovada;
- c) Antiguidade.

6 — Os cargos de chefia serão preenchidos por nomeação expressa do conselho de gerência.

Cláusula 9.^a

(Definição de promoção)

Considera-se promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a nível superior.

Cláusula 10.^a

(Condições específicas de admissão e carreira profissional)

As condições específicas de admissão e carreira profissional estão definidas no anexo II.

Cláusula 11.^a

(Mapas de pessoal)

A Empresa obriga-se a cumprir o disposto no Decreto-Lei n.º 380/80, de 17 de Setembro, e legislação posterior aplicável.

Cláusula 12.^a

(Contratos de prestação de serviço)

Sempre que as necessidades de gestão o justifiquem e não seja possível ou adequada a sua concretização pelos meios próprios da Empresa, esta pode celebrar contratos de prestação de serviços com outras entidades singulares ou colectivas, sem que tal facto possa constituir uma forma de iludir as normas reguladoras do contrato de trabalho.

CAPÍTULO III

Desempenho de cargos de chefia

Cláusula 13.^a

(Princípios gerais)

1 — São considerados cargos de chefia os cargos de director-geral, director, chefe de serviços, chefe de divisão, chefe de zona, delegado, coordenador de exploração, coordenador administrativo, chefe de secção, chefe de sector, chefe de núcleo e chefe de cozinha.

2 — Todos os cargos de chefia são desempenhados em regime de comissão de serviço, por destacamento do trabalhador.

3 — O destacamento para o desempenho de cargos de chefia em regime de comissão de serviço pode cessar a qualquer momento, por decisão do conselho de gerência, sem que daí possa resultar diminuição de nível e ou vencimento do trabalhador.

4 — Cessando o exercício do cargo de chefia:

- a) O trabalhador é integrado, salvo acordo diverso, na sua carreira em categoria profissional correspondente ao nível, grau e classe em que se situava o cargo até aí desempenhado;
- b) Se não se verificar a correspondência explicitada na alínea a), o trabalhador será integrado numa categoria profissional mantendo sempre o nível, grau e classe em que se situava o cargo até aí desempenhado.

Cláusula 14.^a

(Direitos)

1 — O trabalhador destacado para o exercício de cargos em regime de comissão de serviço manterá todos os direitos, nomeadamente o direito de acesso, independentemente do desempenho desses cargos.

2 — O destacamento para o desempenho de cargos de chefia em regime de comissão de serviço dá direito a uma gratificação no montante fixado no n.º 5 do

anexo IV deste AE, que será percebida pelo trabalhador enquanto se mantiver na situação de destacado.

3 — No caso de cessação da comissão de serviço, o valor da gratificação de chefia manter-se-á como margem livre até ser absorvido por futuros aumentos salariais.

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os casos em que a cessação da comissão de serviço se deva a solicitação do trabalhador, quando as funções forem desempenhadas há menos de dezoito meses.

5 — Se a comissão de serviço cessar por solicitação do trabalhador, mas por motivos fundamentados, nomeadamente de saúde, ou devidamente reconhecidos pelo conselho de gerência, não se aplicará o disposto no número anterior.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 15.^a

(Deveres da Empresa)

A Empresa obriga-se a:

- a) Cumprir rigorosamente este acordo colectivo, os regulamentos dele emergentes e as disposições aplicáveis da legislação de trabalho;
- b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;
- c) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- d) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional ou capacidade física;
- e) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;
- f) Permitir ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que aquele o solicite, com exclusão dos testes psicotécnicos;
- g) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- h) Responder por escrito às reclamações ou queixas formuladas por esta via pelos trabalhadores ou pelos representantes legais no prazo máximo de 45 dias e proferir decisão até 90 dias após a apresentação das mesmas;
- i) Acompanhar e estimular com todo o interesse a formação e aperfeiçoamento dos trabalhadores;
- j) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho;
- l) Prestar assistência judicial ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal resultante do exercício da profissão, quando a Empresa não se considere ela própria directa ou indirectamente lesada pelo acto;

- m) Prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste acordo colectivo.

Cláusula 16.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à Empresa:

- a) Opor-se de qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos colegas;
- c) Transferir o trabalhador para outra localidade, fora dos casos previstos na lei ou no presente acordo colectivo de trabalho;
- d) Diminuir, directa ou indirectamente, a retribuição normal;
- e) Baixar a categoria do trabalhador;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela Empresa ou por outra entidade por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Retirar o direito de uso de bens ou serviços por ela prestados aos trabalhadores, salvaguardando as necessidades ou interesses de exploração, ou quando razões exteriores o determinem;
 - i) Praticar o *lock-out*;
 - j) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;
 - l) Manter ao serviço máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança, bem como obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas em tais circunstâncias;
- m) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei geral ou neste acordo colectivo.

2 — O trabalhador poderá, para salvaguarda da sua responsabilidade, solicitar que as instruções que lhe são transmitidas pela hierarquia sejam confirmadas por escrito, nos casos seguintes:

- a) Quando haja motivo para duvidar da sua autenticidade;
- b) Quando as julgue ilegítimas;
- c) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- d) Quando da execução possa recear prejuízos que suponha não terem sido previstos.

3 — A não confirmação por escrito pelo superior hierárquico das ordens transmitidas não desobriga o trabalhador do seu imediato cumprimento.

4 — No caso previsto no número anterior o trabalhador poderá participar por escrito ao conselho de gerência a situação verificada.

Cláusula 17.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente este AE, os regulamentos dele emergentes e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe sejam confiadas;
- c) Não divulgar informações referentes à organização da Empresa, seus métodos de produção ou negócios;
- d) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e directivas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar, prestando a melhor colaboração em matéria de serviço a todos os que dela necessitem;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- g) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pela Empresa;
- h) Cooperar em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da Empresa e da qualidade do serviço, desde que seja salvaguardada a sua dignidade e lhe sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
- i) Quando em funções de chefia e sendo caso disso, informar com independência e isenção acerca dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob a sua orientação;
- j) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhe sejam solicitados.

Cláusula 18.^a

(Direito à greve)

Nos termos da lei, é direito dos trabalhadores preparar, organizar e desencadear processos de greve.

Cláusula 19.^a

(Controle de gestão)

O controle de gestão será exercido pelos órgãos representativos dos trabalhadores nos termos definidos pela Constituição e pela lei.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

(Princípio geral)

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.

Cláusula 21.^a

(Horário de trabalho)

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

2 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho das instalações ou serviços devem ser ouvidas as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais, na falta daquelas.

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

- a) *Horário normal.* — Aquele em que existe um único horário por cada posto de trabalho e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixos;
- b) *Horário flexível.* — Aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;
- c) *Horário de turnos rotativos.* — Aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho, e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;
- d) *Horário diferido.* — Aquele que, sendo fixo, tem contudo o seu início e o seu termo a horas distintas dos horários definidos nesta cláusula.

Cláusula 22.^a

(Registo de presenças)

1 — É obrigatório o registo de presenças, entradas e saídas em todos os períodos de prestação de trabalho.

2 — O registo de presenças far-se-á mediante a utilização de aparelhos próprios para o registo automático da entrada e saída dos trabalhadores ou em livros ou fichas adequados a esse fim.

3 — Ficam dispensados do registo de presenças os trabalhadores que desempenham os cargos de director-geral e de director.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 não se aplica nos dias 24 de Dezembro e a partir das 19 horas do dia 31 do mesmo mês.

Cláusula 23.^a

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos pelo presente AE não poderá ser superior a 44 horas semanais, de segunda-feira, a sexta-feira, sem prejuízo dos horários de trabalho de menor duração já praticados na Empresa para os respectivos grupos profissionais.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo, para refeição ou descanso, não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 — Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

4 — Os horários referidos nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* do n.º 3 da cláusula 21.^a deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

5 — Os trabalhadores deslocados ficam sujeitos aos horários em vigor para os respectivos grupos profissionais nos locais onde passarem a prestar serviço.

Cláusula 24.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo terão direito a isenção de horário de trabalho sempre que a natureza das suas funções o justifique.

2 — Compete à Empresa requerer a isenção de horário de trabalho, a qual carece de prévia concordância do trabalhador.

3 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida a retribuição especial correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

Cláusula 25.^a

(Trabalho suplementar)

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho, excluindo o realizado em dias de descanso semanal e feriados.

2 — A prestação de trabalho suplementar, que carece do acordo do trabalhador, só poderá ser prestado:

- a) Quando a Empresa tenha de fazer face a situações especiais ou acréscimos imprevistos de trabalho, nomeadamente nas campanhas cereálíferas e movimentação de cereais e quando tal se justifique;
- b) Quando a Empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;
- c) Nos casos em que seja legalmente dispensado o encerramento ou quando esteja em risco o abastecimento das matérias-primas transaccionadas pela Empresa. O disposto na presente alínea não se aplica nos dias 25 de Abril, 1 de Maio e 25 de Dezembro.

3 — Salvo nos casos previstos no número anterior, nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia e o limite anual não poderá exceder as 120 horas.

4 — Para efeitos de controle do disposto no número anterior, a Empresa é obrigada a enviar anualmente aos sindicatos respectivos um duplicado dos mapas de horas suplementares remetidos ao Ministério do Trabalho.

5 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas sobre o termo da prestação de trabalho.

6 — Quando o trabalho suplementar for prestado em dias úteis será compensado na base de 25% das horas efectuadas, a utilizar nos 30 dias imediatos quando se perfizer um número de horas suplementares igual ao período normal de trabalho diário.

7 — Na falta de acordo quanto ao dia em que será utilizada a compensação prevista no número anterior o mesmo será fixado pela Empresa.

8 — A Empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam transportes públicos no termo da prestação do trabalho.

9 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar a Empresa atribuir-lhe-á um subsídio para refeição de valor igual ao estabelecido no n.º 6 do anexo IV deste AE, consoante as refeições compreendidas no período de trabalho prestado.

10 — Para efeitos do número anterior, os períodos correspondentes às refeições serão os seguintes:

- Pequeno-almoço — das 7 às 9 horas;
- Almoço — das 12 às 14 horas;
- Jantar — das 20 horas às 21 horas e 30 minutos;
- Ceia — das 22 às 24 horas.

Cláusula 26.^a

(Trabalho por turnos)

1 — Sempre que o período de funcionamento de sectores da Empresa seja superior ao período normal de trabalho, poderão ser organizados turnos de pessoal diferente.

2 — Os turnos serão rotativos, sendo a mudança de turno efectuada periodicamente após os dias de descanso semanal.

3 — O horário de trabalho em regime de turnos terá a duração máxima de 41 horas e 30 minutos semanais.

4 — Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor deste AE, tenham o horário de 36 horas mantêm o direito à redução de 2 horas e 30 minutos quando laborarem em regime de turnos.

5 — O período de trabalho diário em regime de turnos não poderá exceder 8 horas e 18 minutos.

6 — Os trabalhadores em regime de turnos, cujo serviço o permita, terão direito a uma interrupção de uma hora para refeição, de forma que não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo. A interrupção conta como tempo de serviço efectivo.

7 — Nenhum trabalhador que actualmente não labore em regime de turnos pode vir a ser obrigado a trabalhar nesse regime, salvo se tiver dado o seu acordo ou quando necessidades imperiosas da laboração da Empresa o determinem.

8 — No caso previsto na parte final do número anterior a Empresa procurará, logo que possível, que o trabalhador retome o regime de horário anteriormente praticado.

9 — A alteração dos mapas anuais de turnos deverá seguir os princípios referidos nos n.ºs 7 e 8 desta cláusula.

10 — A escala de turnos prevista neste AE será de dois ou três turnos com folgas fixas, as quais serão obrigatoriamente ao sábado e ao domingo.

11 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela Empresa, até ao final do anterior período de trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

12 — Quando o trabalhador regressar de um período de ausência, qualquer que seja o motivo desta, retornará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

13 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico do trabalho da Empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente a outro regime de horário que se mostre adequado ao seu estado de saúde e às necessidades do serviço.

14 — O trabalhador que completar 25 anos de serviço em regime de turnos ou 60 anos de idade não poderá ser obrigado a permanecer neste regime.

15 — Para o trabalhador de turno cujo serviço se inicie ou termine a horas ou locais em que não existam transportes públicos a Empresa assegurará ou pagará o respectivo transporte.

16 — Para preenchimento de vagas noutra regime de horário será dada preferência, quando em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores por turnos, sem prejuízo do disposto no n.º 14.

Cláusula 27.^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 — O trabalho será também considerado como nocturno no primeiro período de trabalho subsequente quando:

- a) Prestado em prolongamento do período normal de trabalho nocturno;

- b) Prestado em prolongamento de um período de trabalho nocturno igual ou superior a três horas.

Cláusula 28.^a

(Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias úteis seguintes.

2 — O trabalho em dia de descanso semanal ou feriado só pode ser prestado nas condições previstas na cláusula 25.^a

Cláusula 29.^a

(Brigadas de manutenção)

1 — A assistência, manutenção e reparação do equipamento das instalações da Empresa poderão ser asseguradas pelas brigadas de manutenção.

2 — O pessoal das brigadas de manutenção praticará um horário de regime de turnos quando as necessidades de exploração o justificarem.

3 — Os trabalhadores das brigadas de manutenção investidos na responsabilidade pela condução, guarda, conservação e bom funcionamento da viatura-oficina e respectivo equipamento oficial receberão um subsídio mensal conforme montante estabelecido no n.º 6.7 do anexo IV.

4 — O subsídio previsto no número anterior é mensal, podendo ser atribuído proporcionalmente aos dias em que o trabalhador esteve investido nas funções indicadas no número anterior.

5 — O direito ao subsídio previsto nos números anteriores cessa:

- a) A partir da data em que não se verifiquem os condicionalismos da sua atribuição;
- b) Durante os dias ou períodos de férias, de ausência do trabalhador ou sempre que, por qualquer motivo, o trabalhador não tenha efectiva responsabilidade pela viatura-oficina e seu equipamento oficial.

Cláusula 30.^a

(Substituições temporárias)

1 — Entende-se por substituição temporária a ocupação, por determinado trabalhador, de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, exercendo o substituto, na sua plenitude, as funções normais do substituído.

2 — A substituição temporária será expressamente determinada, por escrito, pela Empresa, não podendo o trabalhador ser compelido a efectivar a substituição em qualquer posto de trabalho se tal não se verificar.

3 — Sempre que o trabalhador, por determinação expressa do conselho de gerência, substitua outro de categoria profissional e retribuição superiores às suas re-

ceberá, com efeitos desde o primeiro dia e enquanto durar o desempenho das funções, o correspondente à retribuição do trabalhador substituído.

4 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou 180 dias interpolados o substituto manterá o direito à retribuição prevista no número anterior.

5 — No caso previsto no número anterior, a retribuição adicional manter-se-á como margem livre até ser absorvida por futuros aumentos salariais.

6 — Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o preenchimento da vaga far-se-á com as normas gerais de preenchimento de vagas.

7 — Se a vaga vier a ser preenchida por um dos substitutos será contado, para efeitos de antiguidade na categoria, o tempo de serviço prestado como substituto.

Cláusula 31.^a

(Transferência para outro local de trabalho)

1 — Por local de trabalho entende-se o estabelecimento em que trabalhador presta serviço ou a que está adstrito, quando o trabalho, pela sua natureza, seja prestado em local não fixo.

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

3 — O trabalhador só poderá ser transferido mediante o seu acordo e terá direito ao pagamento das despesas resultantes da transferência, referidas na cláusula 33.^a

4 — Quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada dever-se-á contar para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

5 — A cessação da actividade da empresa para a qual o trabalhador for transferido nas condições do número anterior confere-lhe o direito de reintegração na empresa transferente sem qualquer perda de regalias.

6 — Tratando-se de transferência individual, o trabalhador pode recusar a transferência, permanecendo ao serviço no mesmo local de trabalho, salvo quando a Empresa provar que a transferência não causa prejuízo sério ao trabalhador. Neste caso o trabalhador poderá rescindir o contrato com direito às indemnizações previstas neste AE.

7 — Os termos da transferência individual constarão de documento escrito.

Cláusula 32.^a

(Transferência por requisição para outro local de trabalho)

A transferência por requisição para outro local de trabalho rege-se-á pelas disposições legais aplicáveis.

Cláusula 33.^a

(Direito dos trabalhadores em caso de transferência)

1 — Nas transferências do local de trabalho para outras localidades a Empresa custeará:

- a) Despesas efectuadas com a sua deslocação e do seu agregado familiar, assim como com o transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência, incluindo o seguro, caso esta se verifique;
- b) Um mês de ajudas de custo.

2 — Nas transferências de local de trabalho para outras localidades, por iniciativa da Empresa, esta custeará ainda a diferença de tarifas dos transportes públicos dentro da nova localidade caso o trabalhador aí passe a residir. Quando o trabalhador não mude de residência terá direito à diferença dos custos dos transportes desta para o seu novo local de trabalho, desde que este não diste mais de 40 km da sua residência.

3 — Quando por efeito da transferência por iniciativa da Empresa não houver mudança de localidade o trabalhador tem direito à diferença de tarifa dos transportes públicos para o novo local de trabalho na modalidade mais económica.

Cláusula 34.^a

(Trabalho fora do local habitual — Princípio geral)

1 — *Deslocação em serviço.* — É a realização temporária de serviço fora do local de trabalho.

2 — A deslocação considera-se pequena ou grande consoante permita ou não a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia e ou dentro de um período de dezasseis horas a contar da hora da partida.

3 — *Ajuda de custo.* — É a importância paga aos trabalhadores para cobrir as despesas inerentes à sua alimentação e alojamento, que tenha de efectuar durante os períodos em que se encontra deslocado, em condições tais que não sejam inferiores àquelas a que o trabalhador já tem direito.

4 — *Tabelas de valores fixos e variáveis.* — Para a ajuda de custo, bem como para as refeições ou o alojamento considerado unitariamente nas pequenas deslocações ou em períodos finais de deslocações inferiores a dezasseis horas, é estabelecida uma tabela de valores fixos, para cuja aplicação não é exigível prova documental das despesas. Quando os preços das refeições e ou alojamento se situem fora dos limites fixados na cláusula 43.^a, estes limites poderão ser excedidos mediante autorização prévia do conselho de gerência desde que as despesas sejam comprovadas documentalmente.

5 — *Despesas de representação.* — São as que o trabalhador é forçado a fazer quando ao serviço da Empresa, por motivo das relações que tenha de manter, nomeadamente com trabalhadores ou representantes de outras empresas, clientes, revendedores e fornecedores, e cujo reembolso terá de ser autorizado pelas chefias

competentes, mediante apresentação de documentos comprovativos das mesmas.

6 — *Despesas de transporte.* — São as originadas pela deslocação do trabalhador em serviço por comboio, avião, automóvel ou outro meio. Nas despesas de transporte incluem-se as realizadas nos trajectos entre o local onde o trabalhador normalmente presta serviço e o local onde vai prestá-lo durante a deslocação.

7 — *Despesas para pequenos transportes.* — É a verba fixa diária que a Empresa atribuirá quando o trabalhador se desloque em transporte que não seja próprio ou da Empresa.

Cláusula 35.^a

(Transportes nas deslocações)

1 — Nas deslocações em serviço externo, quando não sejam utilizadas viaturas da Empresa, devem os trabalhadores utilizar os transportes públicos colectivos.

2 — Nas deslocações por motivo de serviço fora das localidades, podem os trabalhadores ser autorizados a utilizar viatura própria, quando haja deficiência ou ausência de transportes públicos colectivos ou quando daí resultarem vantagens para o serviço.

3 — Aos trabalhadores autorizados a utilizar transporte próprio nas deslocações em serviço fora das localidades da sua residência oficial serão abonadas, por quilómetro, as importâncias estabelecidas nas cláusulas seguintes.

Cláusula 36.^a

(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

1 — Os trabalhadores terão direito nas pequenas deslocações a que se refere o n.º 2 da cláusula 34.^a:

- a) Ao reembolso das despesas de transporte documentalmente comprovadas;
- b) Ao pagamento das ajudas de custo de montante fixado na cláusula 43.^a;
- c) As deslocações quando efectuadas com veículo automóvel do trabalhador serão pagas na base das seguintes percentagens do preço de um litro de gasolina super por quilómetro percorrido:

Nos primeiros 5000 km por ano — 28 %;
De 5001 km a 10 000 km por ano — 26 %;
Acima de 10 000 km por ano — 24 %.

- d) As deslocações quando efectuadas em bicicleta com motor ou motorizada do trabalhador serão pagas na base de 10 % do preço de um litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

2 — Os valores resultantes da aplicação das percentagens referidas nas alíneas c) e d) do número anterior serão arredondados por excesso para a dezena de centavos.

3 — O tempo ocupado nos trajectos e o de espera é para todos os efeitos considerado como tempo de serviço.

4 — O tempo referido no número anterior, na parte em que exceda o período normal de trabalho, será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 37.^a

(Grandes deslocações)

1 — Salvo em caso de urgência devidamente fundamentada, o trabalhador será avisado com a antecedência mínima de 48 horas quando tiver de realizar grandes deslocações.

2 — O trabalhador deverá ser dispensado quando, havendo motivos atendíveis devidamente justificados, expressamente o solicite.

Cláusula 38.^a

(Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações)

1 — Os trabalhadores terão direito nas grandes deslocações:

- a) Ao reembolso das despesas de transporte e bem assim das respeitantes a vacinas e passaportes, se a elas houver lugar;
- b) Ao pagamento da viagem de regresso imediato pela via mais rápida, em caso de força maior devidamente comprovado que o atinja na sua vida pessoal ou familiar e cuja gravidade o justifique;
- c) Ao pagamento de ajudas de custo conforme o preceituado na cláusula 43.^a;
- d) As deslocações, quando efectuadas em veículo automóvel do trabalhador, serão pagas nos termos da alínea c) do n.º 1 da cláusula 36.^a

2 — O tempo ocupado nos trajectos de e para o local de trabalho é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

3 — O tempo referido no número anterior, na parte em que exceda o período normal de trabalho, será pago como trabalho suplementar.

4 — Sempre que o trabalhador deslocado o desejar, poderá requerer à Empresa que a retribuição ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa por ele indicada.

5 — No caso de deslocação em serviço no continente e ilhas, por cada período de deslocação de três semanas o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas comprovadas de transporte de ida e volta entre o local onde se encontra em serviço e o da sua residência habitual.

Cláusula 39.^a

(Cobertura de riscos inerentes a deslocações)

1 — Durante o período de deslocação os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que por facto não imputável ao trabalhador, deixem eventualmente de lhe ser assegurados pela respectiva segurança social ou não lhe sejam igualmente garantidos

por qualquer entidade, deverão ser cobertos pela Empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquelas entidades se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Um seguro de acidentes pessoais cobrirá todos os riscos, nomeadamente de transportes em meios públicos ou privados, no trabalho ou fora dele, de valor correspondente a 6 000 000\$ até ao nível 13 e de 8 000 000\$ a partir desse nível.

3 — Durante os períodos de doença comprovados por estabelecimento hospitalar, por médico do centro de saúde ou atestado médico, neste caso com direito a comprovação por parte da Empresa, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita pelo médico ou se faltar no local a assistência médica necessária, sem prejuízo das regalias estabelecidas na cláusula anterior.

4 — Em caso de absoluta necessidade e só quando requerido, como condição necessária para o tratamento, pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, com o direito a comprovação pelos serviços médicos da Empresa, esta pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5 — Em caso de morte do trabalhador em deslocação a Empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais a ele inerentes para o local a indicar pela família e também as despesas de viagem do acompanhante.

6 — Sempre que os trabalhadores em regime de ajudas de custo tenham de faltar por motivos justificados, incluindo doença, apenas haverá lugar ao pagamento das mesmas quando esses trabalhadores não possam abandonar o local onde se encontrem deslocados.

Cláusula 40.^a

(Inactividade dos trabalhadores deslocados)

As obrigações da Empresa para os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

Cláusula 41.^a

(Local de férias dos trabalhadores deslocados)

1 — O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento das viagens de ida e de volta entre o local onde se encontra e o da sua residência habitual, para gozar as suas férias.

2 — A retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio será a que o trabalhador teria direito a receber se não estivesse deslocado mesmo quando opte por gozar as suas férias no local onde se encontra deslocado.

3 — O tempo de viagem até ao local da residência habitual do trabalhador e o de retorno ao local da deslocação não será contado nas férias.

Cláusula 42.^a

(Meios de transporte)

As despesas de transporte referidas nas cláusulas anteriores serão pagas pelos montantes fixados para:

Avião — classe turística;
Comboio — 1.^a classe;
Barco — 1.^a classe,

em função do meio de transporte efectivamente utilizado.

Cláusula 43.^a

(Ajudas de custo)

1 — Para efeitos das deslocações no continente e nas regiões autónomas previstas no presente capítulo as ajudas de custo são calculadas com base nos seguintes quantitativos fixados no n.º 2 do anexo IV.

2 — Para efeitos do número anterior, os períodos correspondentes às refeições são os previstos no n.º 8 da cláusula 25.^a

3 — Nas deslocações entre o continente e as regiões autónomas, os quantitativos previstos no n.º 1 são acrescidos de 30%.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 44.^a

(Definições e âmbito)

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

2 — Para efeitos do n.º 1 da cláusula 2.^a, da cláusula 85.^a e da cláusula 94.^a, a retribuição compreende o vencimento mensal, o subsídio de férias, o subsídio de Natal, diuturnidades, subsídio de refeição, subsídio de turno, subsídio de poluição, retribuição especial por isenção de horário de trabalho, subsídio de diversificação de horário, gratificação de chefia e anuidades.

3 — Considera-se retribuição normal de trabalho o valor do vencimento mensal acrescido das diuturnidades, anuidades e dos subsídios de férias e de Natal.

4 — Considera-se retribuição complementar de trabalho todas as restantes remunerações recebidas pelo trabalhador, nomeadamente o subsídio de poluição, o subsídio de turno, o subsídio de diversificação de horário, o subsídio de refeição, o subsídio familiar, a gratificação de chefia e a retribuição especial por isenção de horário de trabalho.

5 — O vencimento mensal mínimo é o que consta no anexo III.

Cláusula 45.^a

(Forma e data de pagamento)

1 — O pagamento da retribuição será efectuado em dinheiro, por cheque ou por depósito bancário.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a Empresa deve entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével donde conste o nome deste, a respectiva categoria, classe, nível ou grau, número de inscrição na segurança social respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriado, subsídios e todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

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

Cláusula 46.^a

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias, classes, escalões ou graus)

Quando algum trabalhador exerça funções inerentes a diversas categorias, classes, escalões ou graus, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 47.^a

(Anuidades e diuturnidades)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a uma anuidade por cada ano de antiguidade na Empresa, acumulável com a retribuição mensal, no valor fixado no n.º 4 do anexo IV, até ao limite, de 28 anuidades.

2 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a uma diuturnidade (até ao limite de três) por cada cinco anos de permanência no mesmo nível de categoria, classe ou escalão, sem acesso obrigatório conforme o valor inserto no n.º 4 do anexo IV. O direito às diuturnidades cessa com a promoção do trabalhador a nível superior, sendo o respectivo valor absorvido no aumento salarial dela resultante e, na parte restante, em futuros aumentos salariais.

Cláusula 48.^a

(Remuneração no trabalho suplementar)

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) Trabalho diurno:

1.^a hora — 50 %;

2.^a hora e seguintes — 75 %;

b) Trabalho nocturno:

1.^a hora — 100 %;

2.^a hora e seguintes — 150 %;

c) O trabalho suplementar nocturno, quando em seguimento do trabalho suplementar diurno, é pago com acréscimo de 150 %.

2 — O trabalho suplementar nocturno inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

3 — O valor da hora de retribuição, para efeitos de pagamento de trabalho suplementar, é calculado, em cada mês, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{VM \times 12}{PNT \times 52}$$

sendo:

VM — Vencimento mensal, conforme o anexo III, acrescido do valor das anuidades e diuturnidades;

PNT — Período normal de trabalho semanal, em horas.

Cláusula 49.^a

(Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado é remunerado com o acréscimo de 200 % sobre o valor da hora de retribuição calculada nos termos do n.º 3 da cláusula anterior.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os casos em que por iminência de rotura do abastecimento das matérias-primas transaccionadas pela Empresa, esta seja forçada a assegurar o seu funcionamento. Neste caso, o trabalho prestado em dias de descanso semanal será remunerado com o acréscimo de 150 % sobre o valor da hora de retribuição calculado nos termos do n.º 3 da cláusula anterior.

Cláusula 50.^a

(Remuneração de trabalho nocturno)

O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 25 % sobre o valor da hora de retribuição calculado nos termos do n.º 3 da cláusula 48.^a

Cláusula 51.^a

(Subsídio de turno)

1 — A remuneração dos trabalhadores em regime de turnos será acrescida de um subsídio de turno do montante fixado no n.º 6.4 do anexo IV.

2 — Este subsídio é devido mesmo quando o trabalhador:

a) Se encontre em gozo de férias;

b) Se encontre deslocado em serviço externo, desde que por determinação da Empresa.

3 — O subsídio de turno estabelecido no h.º 1 inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que desempenhem tarefas de encarregado de turno auferirão um subsídio diário do valor indicado no n.º 6.5 do anexo IV, sem prejuízo do determinado no n.º 1.

Cláusula 52.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano de admissão os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a admissão até 31 de Dezembro, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

3 — Este subsídio deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro, beneficiando sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar obrigatório os trabalhadores receberão o subsídio proporcional ao tempo de trabalho prestado, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

5 — No ano em que regressarem do serviço militar obrigatório os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano.

6 — Os trabalhadores na situação de licença sem retribuição receberão o subsídio proporcional ao tempo do trabalho prestado.

7 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, a Empresa pagará ao trabalhador o subsídio proporcional aos meses de trabalho prestado, considerando qualquer fracção do mês como mês completo.

Cláusula 53.^a

(Subsídio de férias)

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição e que será pago até ao final do mês anterior ao do gozo de férias.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

3 — O subsídio de férias será pago, nos termos do n.º 1, desde que o trabalhador goze, pelo menos, doze dias de férias. Se o período a gozar for inferior, o trabalhador terá direito a receber o subsídio correspondente, desde que expressamente o solicite.

4 — A Empresa liquidará até 30 de Junho os subsídios de férias.

Cláusula 54.^a

(Subsídio de diversificação do horário)

1 — Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 56.^a, os trabalhadores com horário de 36 horas se-

manais, quando em serviço permanente em silos, celeiros, postos de calibragem ou de secagem e sujeitos ao período de funcionamento dos mesmos, quando superior, têm direito a receber mensalmente um subsídio do valor constante do n.º 6.1 do anexo IV.

2 — O subsídio previsto no número anterior não será devido nos casos em que, mesmo transitoriamente, o trabalhador não pratique horário superior ao de 36 horas semanais.

Cláusula 55.^a

(Abono para falhas)

1 — Aos trabalhadores que com carácter de regularidade tenham responsabilidades de caixa ou cobrança, ou a quem eventualmente os substitua, será atribuído um abono mensal para falhas de harmonia com os valores constantes do n.º 1 do anexo IV.

2 — Nos meses incompletos o abono será proporcional ao período em que o trabalhador tenha aquela responsabilidade.

Cláusula 56.^a

(Subsídio de poluição)

1 — Os trabalhadores da Empresa afectos a silos, celeiros e postos de calibragem ou centros de secagem e que neles trabalhem em condições de ambiente poluído decorrentes da movimentação de cereais têm direito a receber um subsídio mensal no montante estabelecido no n.º 6.2 do anexo IV.

2 — Os trabalhadores que esporadicamente estejam sujeitos às condições de trabalho referidas no número anterior por períodos não inferiores a um dia completo por mês receberão um subsídio proporcional aos dias de trabalho prestado.

3 — O direito ao subsídio cessa:

- a) A partir da data em que o trabalhador for colocado em serviços em que se não verifiquem os condicionalismos da sua concessão;
- b) Durante os períodos superiores a vinte dias por mês em que não se verifique movimentação de cereais.

Cláusula 57.^a

(Subsídio de refeição)

A cada trabalhador será atribuído, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição do valor fixado no n.º 6.3 do anexo IV.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 58.^a

(Descanso semanal)

Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

Cláusula 59.^a

(Feriados)

Serão observados na Empresa 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,

e o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

Cláusula 60.^a

(Férias)

1 — Os trabalhadores ao serviço da Empresa têm direito a um período de férias remuneradas, com a duração de 30 dias de calendário, excepto no ano de admissão, em que beneficiarão do período proporcional ao tempo de serviço que se perfizer em 31 de Dezembro.

2 — A marcação de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a Empresa ou, na falta de acordo, por esta última, que deve ouvir para o efeito a comissão intersindical, a comissão sindical ou o delegado sindical.

3 — No caso previsto na segunda parte do número anterior a Empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de Abril e 31 de Outubro, salvo parecer em contrário dos órgãos representativos dos trabalhadores referidos no n.º 2.

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos.

5 — Será elaborado e afixado em cada unidade, instalação ou serviço um mapa de férias até 20 de Março do ano em que vão ser gozadas.

6 — Na marcação dos períodos de férias será assegurado sempre que possível o gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da Empresa.

7 — O período de férias deverá ser totalmente utilizado até 31 de Dezembro de cada ano, salvo os casos expressamente prescritos na lei e neste AE.

Cláusula 61.^a

(Interrupção ou modificação das férias por iniciativa da Empresa)

1 — A Empresa poderá interromper o gozo das férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer ao

serviço desde que no acto da convocação o fundamente por escrito com a necessidade de evitar riscos de danos directos ou imediatos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas ou perturbações graves na laboração ou abastecimento público.

2 — A Empresa poderá também determinar o adiamento das férias, nos casos e nos termos previstos no número anterior.

3 — O novo período de férias ou o período não gozado será marcado por acordo entre o trabalhador e a Empresa.

4 — Não havendo acordo, a marcação será feita pela Empresa dentro do período referido no n.º 3 da cláusula anterior.

5 — Se a Empresa não fizer a marcação nos termos do número anterior, caberá ao trabalhador escolher o período de férias, devendo, porém, indicá-lo à Empresa com a antecedência mínima de quinze dias.

6 — A Empresa indemnizará o trabalhador dos prejuízos que o adiamento ou a interrupção das férias, comprovadamente, lhe causarem.

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

Cláusula 62.^a

(Modificação das férias por parte do trabalhador)

1 — Se, na data prevista para o início das férias, o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, devidamente comprovados nos termos do n.º 3 da cláusula seguinte quanto a doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 — Na falta de acordo a marcação será feita pela Empresa dentro do período referido no n.º 3 da cláusula 60.^a

4 — Na impossibilidade de marcação dentro desse período o trabalhador poderá marcar as férias dentro desse ano ou até ao termo do 1.º trimestre do ano seguinte.

5 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte em acumulação com as férias que se vencem nesse ano.

6 — Da aplicação do número anterior não poderá resultar, em caso algum, a acumulação de mais de dois períodos de férias.

Cláusula 63.^a

(Doença no período de férias)

1 — Se durante as férias o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à Empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo e ainda o local onde se encontra.

3 — A prova da situação da doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico do centro de saúde ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela Empresa. Nos casos em que a lei ou este AE reconheçam o direito de fiscalização e controle, o trabalhador que se recuse a ser observado pelos serviços médicos da Empresa ou por médico por esta designado perde o direito conferido no n.º 1 desta cláusula.

4 — A marcação do período de férias em falta será feita por acordo entre as partes.

5 — Na falta de acordo, o gozo do restante período de férias prosseguirá logo após a alta.

6 — Na impossibilidade de marcação dentro desse período, o trabalhador poderá marcar as férias em falta dentro desse ano ou até ao termo do 1.º trimestre do ano seguinte.

7 — Aplica-se à situação prevista no número anterior o disposto nos n.ºs 5 e 6 da cláusula anterior.

Cláusula 64.^a

(Férias em serviço militar)

1 — Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar obrigatório será concedido antes da incorporação o período de férias já vencido e respectivo subsídio.

2 — Quando a data da convocação torne impossível o gozo total ou parcial do período de férias vencido, a Empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

3 — No ano em que termine a prestação de serviço militar obrigatório o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que se venceria a 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

4 — No caso previsto no número anterior os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

Cláusula 65.^a

(Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias)

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá di-

reito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o 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.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

4 — Se a causa da cessação do contrato de trabalho for o falecimento do trabalhador, as importâncias devidas pela Empresa a título de retribuição do período de férias e respectivo subsídio serão pagas a quem tiver direito às retribuições vencidas em dívida pelo trabalho prestado até ao falecimento.

Cláusula 66.^a

(Não cumprimento de obrigação de conceder férias)

No caso de a Empresa obstar ao gozo de férias nos termos previstos neste acordo colectivo, 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 67.^a

(Irrenunciabilidade do direito a férias)

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído fora dos casos expressamente previstos neste AE por qualquer compensação ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 68.^a

(Assiduidade)

Nenhum trabalhador pode, salvo motivo justificado e com autorização do respectivo superior hierárquico, ausentar-se do serviço.

Cláusula 69.^a

(Definição de falta)

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

3 — As ausências, para além do total de 90 minutos diários e até aos limites definidos na alínea b) do n.º 6, são consideradas meia falta. Para além desses limites será considerada uma falta. Para os trabalhadores que pratiquem o horário flexível esta norma só se aplica ao período nuclear.

4 — O tempo acumulado das ausências não considerado para efeitos do número anterior, desde que ultrapasse quatro horas mensais, determinará a marcação de meia falta ou de uma falta, segundo a equivalência estabelecida no n.º 6 desta cláusula.

5 — As interrupções ou ausências por motivo de consulta médica e para efeitos de tratamento, radiografias e análises prescritos pelos serviços dos centros de saúde ou pelos serviços médicos da Empresa não serão processadas desde que devidamente comprovadas.

6:

a) Para efeito de contagem semanal das horas de trabalho, um dia de ausência equivale a:

Para horário de 36 horas — 7 horas e 12 minutos;

Para horário de 42 horas — 8 horas e 24 minutos ou 7 horas e 54 minutos, consoante se trate do regime normal ou do regime por turnos;

Para horário de 44 horas — 8 horas e 48 minutos ou 8 horas e 18 minutos, consoante se trate de regime normal ou de regime de turnos;

b) Para o mesmo fim, as meias faltas equivalem a:

Para horário de 36 horas — 3 horas e 36 minutos;

Para horário de 42 horas — 4 horas e 12 minutos ou 3 horas e 57 minutos, consoante se trate do regime normal ou do regime por turnos;

Para horário de 44 horas — 4 horas e 24 minutos ou 4 horas e 9 minutos, consoante se trate de regime normal ou de regime de turnos;

Cláusula 70.^a

(Comunicação e prova sobre faltas)

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao conselho de gerência ou a quem as suas vezes fizer, com a antecedência possível.

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

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

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

5 — O conselho de gerência, ou quem as suas vezes fizer, pode exigir ao trabalhador provas dos factos invocados para a justificação nos dez dias subsequentes à falta.

6 — A não apresentação de prova nos vinte dias seguintes à sua solicitação torna a falta injustificada, a menos que a não apresentação da prova se deva a facto não imputável ao trabalhador.

Cláusula 71.^a

(Faltas justificadas)

1 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

- a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, da pessoa com quem comprovadamente o trabalhador viva maritalmente, do pai, mãe, sogro, sogra, padrasto, madrastra, filho, filha, enteado, enteada, genro e nora;
- b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de avô, avó, bisavô, bisavó, neto, neta, bisneto, bisneta, irmão, irmã, cunhado, cunhada, e ainda da pessoa que vive em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- c) Durante onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por ocasião do casamento;
- d) Durante três dias consecutivos, por ocasião do nascimento de filhos;
- e) Por doença de qualquer natureza, ainda que não relacionada com a prestação de trabalho;
- f) Acidente de trabalho ou doença profissional;
- g) Necessidade de prestar assistência inadiável a qualquer familiar ou pessoa que coabite com o trabalhador em caso de doença e pelo tempo indispensável;
- h) Necessidade de cumprimento de obrigações legais;
- i) Prisão preventiva não seguida de condenação;
- j) Para prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- l) Prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da Cláusula 79.^a;
- m) Um dia por doação gratuita de sangue;
- n) Para ocorrer a sinistros ou acidentes, no caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários ou socorristas, pelo tempo necessário;
- o) Até dois dias por mês e até ao máximo de sete dias por ano, desde que previamente autorizadas ou oportunamente justificadas pelo superior hierárquico;
- p) Até 90 minutos por dia e o máximo de quatro horas por mês de tolerância de ponto;
- q) As prévia ou posteriormente autorizadas.

2 — Para efeitos das alíneas a) e b), os períodos de falta serão contados por dias de trabalho completos e a partir do conhecimento da ocorrência pelo trabalhador, salvo se apenas houver conhecimento já depois de iniciar o trabalho, caso em que poderá abandonar o serviço sem perda de retribuição, só se iniciando a contagem no dia imediato.

3 — Se o funeral se não realizar em tempo normal, será concedido ao trabalhador mais um dia para assistir aquele acto.

4 — Aos períodos indicados será acrescido um dia quando o trabalhador tiver de se deslocar para local de distância superior a 200 km.

Cláusula 72.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea j) do n.º 1 da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo, salvaguardando possíveis complementos;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, salvaguardando possíveis complementos.

3 — Nos casos previstos nas alíneas e), f), g) e h) da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 73.^a

(Faltas injustificadas)

1 — Consideram-se injustificadas as faltas dadas com a inobservância do estabelecido neste AE.

2 — 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 de um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

4 — Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

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

Cláusula 74.^a

(Efeitos das faltas no direito a férias)

As faltas, justificadas ou não justificadas, não produzem quaisquer efeitos sobre as férias do trabalhador, mas quando determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador o preferir, por dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 75.^a

(Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, requisição, destacamento, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de quinze dias, apresentar-se à Empresa para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

3 — A suspensão cessa desde a data de apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida a retribuição por inteiro, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

Cláusula 76.^a

(Licença sem retribuição)

1 — A Empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, por período determinado, passível de prorrogação.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeito de antiguidade.

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

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição nos termos previstos na cláusula 6.^a

6 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalho iniciar a prestação de trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida por escrito especificamente para esse fim.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 77.^a

(Direitos especiais das mulheres trabalhadoras)

1 — Além do estipulado no presente AE para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos indicados nos números seguintes.

2 — Durante o período de gravidez e até três meses após o parto ou aborto, a mulher trabalhadora deve ser dispensada de executar tarefas clinicamente desaconselhadas, sem prejuízo de retribuição.

3 — Por ocasião do parto, a mulher trabalhadora tem direito a uma licença de 90 dias, que poderá ter início um mês antes do parto. No caso de aborto ou de parto nado-morto essa licença será de 30 dias.

4 — Sempre que a mulher trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença referida no número anterior.

5 — Durante a licença referida no n.º 3, a mulher trabalhadora mantém o direito a receber a retribuição tal como se estivesse ao serviço, revertendo para a Empresa o subsídio da Previdência a que tenha direito, até ao valor igual pago por aquela.

6 — A mulher trabalhadora que aleite o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho até ao máximo de duas horas para o cumprimento dessa missão enquanto durar e até o filho perfazer um ano de idade.

7 — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, devendo para o efeito apresentar documento comprovativo.

8 — Durante a gravidez, e até seis meses após o parto, é facultada à trabalhadora a possibilidade de se recusar a prestar trabalho nocturno.

9 — Em caso de hospitalização do recém-nascido no período abrangido pela licença de maternidade, esta poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até final do período.

Cláusula 78.^a

(Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial no equivalente, legalmente reconhecidos, terão os seguintes direitos especiais, sem prejuízo da retribuição e demais regalias inerentes à prestação de trabalho efectivo:

- a) Dispensa até uma hora diária para frequência de aulas, para ser usada no início ou no termo do período de trabalho;
- b) Dispensa para prestação de provas e do dia antecedente ao do exame;
- c) Escolha de horário compatível com a frequência do curso, devendo a empresa facilitar para tal fim, na medida do possível, a transferência de serviço;
- d) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que salvaguardadas as necessidades de exploração da empresa;
- e) Licença sem vencimento até seis dias por ano, seguidos ou interpolados;
- f) Participação anual para aquisição de material escolar nos termos fixados no n.º 3 do anexo IV.

2 — Para poderem beneficiar do direito previsto no número anterior, os trabalhadores terão de requerê-lo ao conselho de gerência e de fazer prova da sua condição de estudante e respectivo horário, bem como, sempre que possível, apresentar prova trimestral da frequência.

3 — Os direitos previstos nesta cláusula cessam automaticamente logo que, em qualquer altura e por qualquer motivo, o trabalhador perca a possibilidade de em dois anos consecutivos transitar para o ano escolar imediato ou, encontrando-se no último ano, não possa concluir o curso.

4 — Sempre que o trabalhador-estudante desista de estudar depois de iniciado o ano lectivo ou quando por qualquer outra razão fique impedido de frequentar o curso, deverá comunicar por escrito este facto à empresa no prazo de cinco dias úteis.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 79.^a

(Causas de cessação do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela Empresa com justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador.

2 — É proibido à Empresa promover o despedimento sem justa causa por motivos políticos ou ideológicos, sob pena de nulidade.

3 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador tem direito, pelo menos, a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

Cláusula 80.^a

(Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes)

1 — É sempre lícito à Empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas neste capítulo.

2 — A cessão do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório das quais resulte que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 81.^a

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

1 — O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 82.^a

(Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela empresa com justa causa)

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne impossível a subsistência da relação de trabalho.

3 — Constituem, designadamente, justa causa de despedimento os comportamentos do trabalhador como tal considerados por lei.

4 — A verificação de justa causa depende de processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 95.^a

5 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

6 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria normalmente ter auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como a reintegração na Empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho com a antiguidade que lhe pertencia.

7 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, no caso de o trabalhador ter até quinze anos de serviço, e correspondente a um mês e meio de retribuição por cada ano ou fracção, no caso de o trabalhador ter mais de quinze anos de serviço, contando-se para efeito de antiguidade todo o tempo decorrido até à data da sentença, não podendo em caso algum a indemnização ser inferior a seis meses de retribuição.

Cláusula 83.^a

(Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa)

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, devendo comunicá-lo por escrito, sem observância do aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa do 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.

2 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem prévio aviso, de acordo com as alíneas b) a f) do número anterior, não exonera a Empresa da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 84.^a

(Indemnização por despedimento com justa causa)

O trabalhador que rescinda o contrato com algum dos fundamentos das alíneas b) a f) da 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 85.^a

(Rescisão do contrato por parte do trabalhador com aviso prévio)

1 — O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho independentemente de justa causa, devendo comunicá-lo à Empresa, por escrito, com 30 dias de antecedência.

2 — 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 prévio em falta.

3 — Se a falta de cumprimento do prazo do aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no número anterior, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta do cumprimento do prazo do aviso prévio.

4 — O duplicado da comunicação escrita prevista no n.º 1 será assinado pela Empresa e devolvido ao trabalhador.

Cláusula 86.^a

(Encerramento temporário e definitivo ou diminuição da laboração)

1 — A Empresa não pode reduzir o tempo da sua laboração normal, salvo os casos de manifesta impossi-

bilidade reconhecidos como tais pelas entidades competentes.

2 — No caso de encerramento temporário ou diminuição da laboração da 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 ocorreu a situação. Nestes casos, a Empresa poderá recorrer à transferência temporária dos trabalhadores para outros locais de trabalho, nos termos do capítulo V deste AE.

3 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à Empresa ou razões de interesse desta.

4 — Em caso de encerramento definitivo de unidade, instalação ou serviço, a Empresa terá de transferir os trabalhadores para outra ou outras unidades, instalações ou serviços, salvo se eles optarem pela indemnização prevista na cláusula 84.^a

5 — Em caso de encerramento definitivo da Empresa, os trabalhadores terão direito às indemnizações previstas na cláusula 84.^a

Cláusula 87.^a

(Reestruturação dos serviços)

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a Empresa assegurará, sempre que possível, aos trabalhadores que neles prestem serviço e que transitem para novas funções toda a formação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 88.^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 AE.

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

Cláusula 89.^a

(Infracção disciplinar e prescrição)

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária culposa, pelo trabalhador, dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis, por este AE ou pelos regulamentos internos da Empresa.

2 — O procedimento disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento do conselho de gerência ou de quem as suas vezes fizer.

Cláusula 90.^a

(Sanções e sua aplicação)

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

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

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que, na sua aplicação, deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da Empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros e de um modo especial todas as circunstâncias relevantes, que possam concorrer para uma solução justa.

3 — As sanções aplicadas não poderão provocar alterações da categoria profissional, diminuição de vencimento ou afastamento do local onde o trabalhador exerça a sua actividade, excepto, quanto a este último, no caso de transferência compulsiva.

4 — Pela mesma infracção não pode ser aplicada mais de uma das sanções previstas no n.º 1 desta cláusula.

5 — A suspensão de prestação de trabalho, prevista na alínea c) do n.º 1 desta cláusula, não pode exceder doze dias por cada infracção, num total de 30 dias em cada ano civil.

6 — A execução da sanção a que se refere o número anterior, quando aplicável a trabalhador cuja prestação de trabalho esteja suspensa, fica diferida para o momento em que este retome o trabalho.

7 — A transferência compulsiva, prevista na alínea d) do n.º 1 desta cláusula, pode implicar a simples mudança de posto de trabalho, de local de trabalho ou de localidade, consoante a natureza e a maior ou menor gravidade da infracção.

8 — A repreensão simples tem de ser feita na presença de um delegado sindical, de preferência da profissão, a menos que o trabalhador dela prescindir.

9 — As sanções previstas nas alíneas b), c), d) e e) do n.º 1 desta cláusula não podem ser aplicadas sem precedência de processo disciplinar.

Cláusula 91.^a

(Medida cautelar de suspensão)

1 — Iniciado o procedimento disciplinar, a entidade com competência para o seu exercício pode, em qualquer momento, suspender preventivamente o arguido do exercício das suas funções, até decisão sobre o processo.

2 — A suspensão preventiva somente é permitida quando, atentas a natureza e as características da in-

fracção, se mostrar manifestamente inconveniente a presença do trabalhador.

3 — A suspensão preventiva tem apenas como efeito a proibição da presença do arguido no local de trabalho.

Cláusula 92.^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 d) da cláusula 17.^a deste AE;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, comissões de trabalhadores, instituições de previdência ou outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e regalias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário presumem-se abusivos o despedimento ou 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 cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c), ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num caso ou noutro caso, o trabalhador sirva 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 93.^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 cláusula 85.^a, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na Empresa, nos termos do n.º 6 da cláusula 83.^a

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

Cláusula 94.^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 93.^a,

o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

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

2 — Se se tratar do caso mencionado no n.º 3 da cláusula 93.^a, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração prevista nos termos da cláusula 83.^a, a indemnização será a fixada no n.º 2 da cláusula anterior ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até final do período aí fixado, consoante a que for mais elevada.

Cláusula 95.^a

(Processo disciplinar)

1 — O processo disciplinar deverá ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa da qual conste a descrição pormenorizada dos comportamentos imputados ao trabalhador, a audição do arguido, bem como a realização das diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem necessárias ao esclarecimento da verdade.

2 — O trabalhador tem direito a analisar o processo disciplinar, após o recebimento da nota de culpa, com vista a apresentar a sua defesa.

3 — Para a apresentação da sua defesa disporá o trabalhador de um prazo de cinco dias úteis contados a partir da data da recepção da nota de culpa.

4 — Para a entrega do seu parecer, a comissão de trabalhadores disporá do prazo de cinco dias úteis a contar do momento em que o processo disciplinar lhe seja entregue por cópia.

5 — Não existindo comissão de trabalhadores e estando o arguido sindicalizado, o parecer referido no número anterior deverá ser solicitado à comissão intersindical, comissão sindical, delegado sindical ou sindicato respectivo, pela indicada ordem de preferência.

6 — A falta de nota de culpa, a não audição das testemunhas indicadas pelo arguido até ao limite de dez e a não entrega da cópia do processo à entidade referida nos n.ºs 4 ou 5 desta cláusula determinam a nulidade insuperável do processo.

Cláusula 96.^a

(Execução da sanção)

A data para o início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para o início da execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação, salvo no caso de transferência compulsiva, em que a data do início da sanção deverá ser previamente fixada.

Cláusula 97.^a

(Revisão)

É permitida a revisão de processo disciplinar quando o trabalhador invoque novos factos ou elementos de prova susceptíveis de demonstrar a sua inocência ou de atenuar a sanção.

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 98.^a

(Higiene e segurança)

1 — A Empresa terá de instalar o seu pessoal em condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis.

2 — A Empresa dotará as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores, zelando pela mais completa limpeza e higiene nos vários locais de trabalho.

3 — Os trabalhadores reservar-se-ão, pessoalmente ou através das suas estruturas representativas, o direito de apresentar à Empresa sugestões acerca das condições de higiene e segurança em todas as instalações daquela.

4 — A Empresa obriga-se a respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor e as normas internas que regulem a matéria de acidente de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 99.^a

(Assistência médica)

1 — A Empresa, nos locais com mais de 60 trabalhadores, terá obrigatoriamente ao seu serviço ou contratado um médico, a quem competirá:

- a) Efectuar os exames médicos que em função do exercício da actividade profissional se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os trabalhadores expostos a riscos ou os profissionais por qualquer modo inferiorizados;
- b) A vigilância das condições hígio-sanitárias dos locais de trabalho e instalações anexas, na medida em que possa afectar a saúde dos trabalhadores, e proporá as medidas correctivas que entenda necessárias;
- c) A obtenção e fornecimento à comissão de trabalhadores, através do conselho de gerência, de dados sobre o estado sanitário das instalações da Empresa sempre que aquela os solicite pela mesma via;
- d) Prestar assistência médica a todos os trabalhadores.

2 — Nos silos onde seja praticado o horário de trabalho por turnos, a Empresa assgurará o funcionamento de um serviço de enfermagem, por forma a garantir os primeiros socorros aos trabalhadores em caso de urgência.

Cláusula 100.^a

(Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos)

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

2 — A definição dos postos de trabalho referidos no número anterior implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, a definir no regulamento previsto na cláusula 104.^a deste AE.

3 — Sem prejuízo do exposto no número anterior, o trabalhador que labore nas condições previstas nesta cláusula tem direito a:

- a) Consulta médica, pelo menos, de três em três meses e, se necessário, a tratamento em centros especializados, a expensas da Empresa;
- b) Ser transferido dentro da mesma localidade, desde que os serviços médicos da Empresa comprovem claramente a impossibilidade de continuar a sua actividade no actual posto de trabalho.

Cláusula 101.^a

(Equipamento individual)

1 — Qualquer tipo de fato ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e protecções auditivas, é encargo exclusivo da Empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal.

2 — A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá também ter em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois fatos de trabalho para cada época.

3 — A Empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 102.^a

(Obrigações dos trabalhadores em matéria de prevenção de acidentes e doenças)

1 — Os trabalhadores são obrigados a usar, durante o serviço, o equipamento individual de segurança que for determinado nos termos do regulamento previsto na cláusula seguinte.

2 — Os trabalhadores são obrigados a respeitar escrupulosamente as normas de segurança, higiene e saúde constantes do regulamento previsto na cláusula seguinte ou de outras normas internas de conteúdo semelhante em vigor na Empresa.

3 — O não cumprimento rigoroso das normas previstas no regulamento de higiene e segurança será passível de actuação disciplinar.

Cláusula 103.^a

(Regulamento de higiene e segurança)

O regulamento de higiene e segurança em vigor na Empresa é de conhecimento obrigatório para todos os trabalhadores, a cada um dos quais será fornecido um exemplar.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 104.^a

(Princípios gerais)

1 — A Empresa deve facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, bem como, quando se justifique, promover acções de reconversão e reciclagem.

2 — Na realização de acções de formação e aperfeiçoamento profissional deve encontrar-se o necessário equilíbrio entre estas e o bom funcionamento dos serviços da Empresa.

3 — Por efeito de formação profissional promovida pela Empresa ou com interesse por esta reconhecido, os trabalhadores não serão privados nem diminuídos nos direitos e regalias.

4 — Quando o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico por aprovação em cursos de formação profissional ou escolar com interesse para a Empresa, esta compromete-se a rever a colocação do trabalhador em conformidade com a nova situação, sendo este elemento preferencial a considerar na selecção dos candidatos aos respectivos concursos.

5 — Nos casos previstos no número anterior a Empresa solicitará parecer, quanto à escolha de trabalhadores para a frequência de cursos de formação, à comissão intersindical ou, na sua falta, à comissão de trabalhadores.

Cláusula 105.^a

(Responsabilidade da Empresa)

1 — A Empresa é responsável pela formação e aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, devendo para tanto:

- a) Fomentar a frequência de cursos de interesse para a Empresa, facilitando, sempre que as condições de serviço o permitam, a frequência das aulas e a preparação para exames;
- b) Sempre que necessário, criar ou proporcionar a frequência de cursos de formação profissional, de forma a permitir a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como a melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores, podendo tornar obrigatória a frequência desses cursos com bom aproveitamento, para efeito e promoção por selecção. Nestes casos a Empresa assegurará o acesso a esses cursos a todos os trabalhadores em igualdade de circunstâncias;

c) Sempre que razões de ordem tecnológica ou de reconversão imponham alterações nas funções normalmente desempenhadas pelos trabalhadores, a Empresa obriga-se a proporcionar-lhes a adequada formação profissional.

2 — A Empresa obriga-se a obter, sempre que possível, um certificado de frequência dos cursos ministrados de formação ou aperfeiçoamento profissional.

3 — A Empresa poderá conceder aos trabalhadores que o solicitem empréstimos destinados à frequência de cursos considerados de interesse para a Empresa, reembolsáveis no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso.

4 — Quando o trabalhador tiver de ser deslocado do seu posto de trabalho habitual a fim de frequentar qualquer curso, ficará abrangido pelas disposições deste AE no que respeita a deslocações, salvo se as refeições ou dormidas forem postas à disposição do trabalhador ou quando os cursos obriguem a permanência superior a 60 dias, sendo então as condições estabelecidas e acordadas caso a caso.

Cláusula 106.^a

(Responsabilidade dos trabalhadores)

Os trabalhadores:

- a) Procurarão aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- b) Aproveitarão, com o melhor rendimento possível, os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à disposição para a sua valorização.

CAPÍTULO XIII

Actividade sindical na Empresa

Cláusula 107.^a

(Princípios gerais)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de 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, nomeadamente opondo-se, por qualquer forma, ao exercício dos correspondentes direitos consignados neste AE e na lei.

3 — É reconhecido aos trabalhadores com funções sindicais um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, para os delegados sindicais, ou oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

4 — É reconhecido aos trabalhadores que pertençam a corpos gerentes de organizações sindicais um crédito de horas que não pode ser inferior a quatro dias por mês.

Cláusula 108.^a

(Direito de reunião)

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal 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 podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

Cláusula 109.^a

(Convocações e comunicações)

1 — Os promotores das reuniões referidas na cláusula anterior são obrigados a comunicar à Empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendam que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

2 — Os membros de corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na Empresa podem participar nas reuniões mediante identificação.

Cláusula 110.^a

(Instalações das comissões sindicais)

1 — Nas localidades com mais de 60 trabalhadores a Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local apropriado ao exercício das suas funções e que disponha de telefone.

2 — Nas localidades com menos de 60 trabalhadores a Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado ao exercício das suas funções e que, sempre que possível, disponha de telefone.

Cláusula 111.^a

(Direitos e garantias dos delegados e dirigentes sindicais)

1 — Os delegados sindicais têm direito de afixar, no interior da Empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da Empresa.

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

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

4 — A Empresa não levantará obstáculos ao exercício de funções de dirigentes e delegados sindicais ou de outros representantes de trabalhadores nem lhes dará tratamento diferenciado.

Cláusula 112.^a

(Número de delegados sindicais)

1 — Na Empresa, o número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas referidos no n.º 3 da cláusula 107.^a é de 25, salvo se número superior resultar da lei.

2 — A Empresa suportará as despesas originadas pelas deslocações dos delegados sindicais, com direito a crédito de horas.

3 — As direcções sindicais comunicarão à Empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindical, por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

Cláusula 113.^a

(Competência e poderes dos delegados sindicais)

1 — Os delegados sindicais e as comissões sindicais e intersindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste AE e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente acompanhando a aplicação das disposições legais ou convencionais que tenham repercussão nas condições de trabalho.

2 — A competência e os poderes reconhecidos aos órgãos sindicais da Empresa no n.º 1 desta cláusula entendem-se sem prejuízo da competência e dos poderes da comissão de trabalhadores.

Cláusula 114.^a

(Reuniões com os órgãos de gestão da Empresa)

1 — Haverá reuniões entre o conselho de gerência ou os seus representantes e as comissões intersindicais, comissões sindicais ou delegados sindicais.

2 — As reuniões serão solicitadas, por escrito, por uma ou outra parte e deverão ter lugar nos vinte dias subsequentes.

3 — As reuniões deverão ser conjuntas quando solicitadas por mais do que uma das entidades referidas no n.º 1 ou quando os temas a tratar sejam comuns.

4 — Dos pedidos de reunião constará obrigatoriamente a agenda de trabalhos.

5 — O tempo despendido nas reuniões previstas nesta cláusula não será considerado para efeitos de crédito de horas.

6 — Sempre que requerido por qualquer das partes, poderão ser lavradas actas das reuniões.

Cláusula 115.^a

(Quotização sindical)

1 — A Empresa obriga-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações sindicais, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, a enviar aos sindicatos e à Empresa, assim o autorizem.

2 — Para o disposto no número anterior observar-se-á o seguinte:

- a) O produto das quotizações sindicais cobradas será enviado ao sindicato respectivo até ao dia 10 do mês seguinte, acompanhado dos respectivos mapas de quotização, total e devidamente preenchidos e visados pelas comissões intersindicais, comissões sindicais ou delegados sindicais;
- b) Nos mapas referidos na alínea anterior deverão ser inscritos ainda os trabalhadores em serviço militar e os que estiverem na situação de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 116.^a

(Constituição e competência)

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta por quatro membros, dois em representação de cada uma delas, com competência, sem prejuízo de outras atribuições que lhe sejam conferidas, para interpretação das disposições deste AE, integração dos casos omissos e criação de novas categorias.

2 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de três por cada parte, sendo os da parte sindical dos sindicatos interessados quando se trate de matéria específica dos mesmos.

3 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho, no prazo de 30 dias após publicação deste AE, a identificação dos seus representantes.

4 — Cada uma das partes dispõe de um voto.

5 — No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:

- a) Sempre que uma das partes pretenda a reunião da comissão, comunica-lo-á à outra parte, devendo a reunião ser marcada nos quinze dias subsequentes, com a indicação expressa do dia,

hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;

- b) Salvo deliberação que admita prorrogação, na falta de acordo sobre o mesmo tema em duas reuniões consecutivas, o mesmo seguirá as vias legais;
- c) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao Ministério do Trabalho para publicação, considerando-se a partir desta parte integrante do presente AE;
- d) Essas resoluções, uma vez publicadas e tendo natureza meramente interpretativa, terão efeito a partir da entrada em vigor do presente AE; tendo natureza integradora de casos omissos ou de criação de novas categorias, terão efeito após a sua publicação ou em data anterior, havendo o acordo das partes.

6 — No restante aplica-se o regime estabelecido por lei.

7 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela Empresa, excepto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos ou seus assessores que não sejam trabalhadores da Empresa.

CAPÍTULO XV

Comissão de trabalhadores

Cláusula 117.^a

(Comissão de trabalhadores)

A intervenção da comissão de trabalhadores na Empresa rege-se pelas disposições legais aplicáveis.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais

Cláusula 118.^a

(Proibição de diminuição de regalias)

1 — Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, grau, nível, escalão ou classe profissional, e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral regular ou permanente anteriormente auferidas no âmbito da Empresa.

2 — Se condições mais favoráveis não forem acordadas, será mantido para cada trabalhador o valor absoluto correspondente aos subsídios ou regalias que anteriormente recebia.

Cláusula 119.^a

(Reclassificação)

Os trabalhadores abrangidos por este AE serão obrigatoriamente classificados pela Empresa segundo as funções que efectivamente desempenham, de acordo com o disposto no anexo 1.

Cláusula 120.^a

(Antiguidade na Empresa)

Para efeitos de antiguidade na Empresa será contado, além do tempo de serviço prestado nesta, o tempo de serviço prestado no extinto Instituto dos Cereais, ou como tal considerado.

Cláusula 121.^a

(Violação das normas do trabalho pela Empresa)

O disposto neste AE não prejudica a aplicação de sanções em que a Empresa incorra por violação das normas reguladoras da relação do trabalho.

Cláusula 122.^a

(Regulamento e acesso por selecção)

No prazo de noventa dias a contar da assinatura deste AE, será elaborado através de negociação com as organizações sindicais subscritoras um regulamento de acesso por selecção, que constituirá suplemento a este instrumento de regulamentação de trabalho.

CAPÍTULO XVII

Regalias sociais

Cláusula 123.^a

As regalias sociais praticadas na Empresa são as constantes do regulamento em vigor.

ANEXO I

Definição de funções

I — Área técnica:

Nesta área estão incluídos os trabalhadores da Empresa classificados nas categorias de técnicos licenciados ou de técnicos bachareis:

Técnico licenciado ou bacharel — Grau I:

- a) Execução de trabalho técnico individualizado, simples ou de rotina, adequado à formação do titular e sob controle de outro profissional do mesmo ramo ou apoiado em orientação técnica por ele bem definida;
- b) Estudo da aplicação de técnicas e processos industriais, comerciais ou administrativos, de harmonia com a respectiva formação;
- c) Colaboração simples em trabalhos de equipa, de acordo com a formação do titular;
- d) Colaboração técnica superiormente orientada em trabalhos de domínios consentâneos com a formação do titular, nomeadamente nos de índole comercial, de gestão, de informática, de organização, de planeamento, de ensino, de controle, etc.

§ único. O profissional incluído neste grau executa o seu trabalho sob orientação e controle quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Técnico licenciado ou bacharel — Grau II:

- a) Assistência a profissional de grau superior;
- b) Colaboração em trabalhos de equipa, com possibilidade de execução de tarefas da especialidade individualizadas, parcelares e simples, podendo, no entanto, orientar as tarefas de uma equipa de trabalhadores com categoria profissional distinta das abrangidas nesta classificação;
- c) Execução de trabalhos individualizados mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Funções técnico-comerciais no domínio da respectiva especialização;
- e) Assistência técnica em trabalhos de domínios consentâneos com a formação e a experiência do titular, nomeadamente nos de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controle, de estudos de rentabilidade ou avaliações econométricas, etc.;
- f) Orientação e coordenação de outros profissionais numa actividade comum, embora sem exercício de chefia, podendo ser responsável por projectos simples.

§ único. Deverá receber assistência técnica de um profissional mais qualificado, sempre que necessite.

Técnico licenciado ou bacharel — Grau III:

- a) A execução de trabalhos para os quais a experiência acumulada pela Empresa é reduzida ou de trabalhos para os quais embora se conte com a experiência acumulada é necessária capacidade, quer de iniciativa, quer de frequentes tomadas de decisão;
- b) Execução eventual de trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas industriais, de automatização ou outras, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Tomada de decisões a curto e a médio prazos;
- d) Actividades técnico-comerciais de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controle, de estudos de rentabilidade ou avaliações econométricas, etc., ou administrativas, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros profissionais de grau inferior, mas na dependência hierárquica de outro profissional;
- e) Coordenação de planificações e de processos fabris ou outros e interpretação de resultados de computação;
- f) Minистраção eventual de orientação técnica a profissionais de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- g) Colaboração de trabalhos de equipa sem o exercício da respectiva chefia, mas com a possibilidade de execução de tarefas parcelares que impliquem a orientação de profissionais do mesmo ramo e de grau inferior.

Técnico licenciado ou bacharel — Grau IV:

- a) Execução de trabalhos individualizados requerendo elevada especialização com base na sim-

ples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferência com outros trabalhos ou sectores, com o encargo da respectiva planificação e a responsabilidade eventual pelo orçamento e os prazos correspondentes, mesmo com integração numa equipa;

- b) Coordenação de actividades tais como técnico-comerciais, administrativas, fabris, projectos e outras;
- c) Supervisão directa e continuada de outros profissionais de níveis equivalentes ou de grau inferior, ou de chefia de um grau que inclua aqueles profissionais, em qualquer caso com uma actividade comum com responsabilidade pelos orçamentos, pelos prazos das tarefas correspondentes e com a responsabilidade de desenvolvimento de uma tarefa completa de estudo, planificação e execução;
- d) Execução de trabalho complexo de investigação sob a orientação de um profissional de grau superior, com vista ao desenvolvimento das técnicas no domínio da respectiva especialização;
- e) Coordenação da actividade noutros domínios consentâneos com a formação e a experiência do titular, nomeadamente de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controle, de estudos de rentabilidade ou avaliações econométricas, etc.;
- f) Aplicação de conhecimentos técnicos e de direcção de actividades com o fim de realização independente;
- g) Elaboração de pareceres técnicos requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos e podendo envolver a revisão de trabalhos de outros profissionais quanto à precisão técnica, sujeitos a controle quanto à validade das conclusões, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade.

Técnico licenciado ou bacharel — Grau V:

- a) Supervisão e coordenação de várias equipas ou chefia e coordenação continuada de grupo, ambos os casos integrando profissionais do mesmo ou vários ramos ou com títulos académicos de níveis equivalentes, com responsabilidade pela planificação e gestão económica e com a possibilidade de tomada de decisão e de emitir recomendações quanto aos meios a utilizar, com eventual delegação de poderes e responsabilidades para assegurar o cumprimento, a nível empresarial de um sector fundamental, dos objectivos decorrentes da política global da Empresa;
- b) Execução de trabalho complexo de investigação com autonomia, ou de automatização, podendo orientar profissionais de grau inferior nas tarefas compreendidas nesta classificação;
- c) Execução de trabalhos ou elaboração de pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos muito vastos e ecléticos, apenas revistos quanto a política de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto a justeza de solução;
- d) Coordenação de programas de trabalho e direcção dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

Técnico licenciado ou bacharel — Grau VI:

- a) Direcção ou orientação superior, individual ou colegial, com delegação de poderes e responsabilidades para assegurar o cumprimento a nível empresarial ou de um sector fundamental dos objectivos decorrentes da política global da Empresa, podendo ter capacidade de decisão quanto à escolha dos meios envolvidos, disciplina e remuneração de pessoal;
- b) Execução de trabalhos de investigação de natureza tecnologicamente complexa, com a direcção ou orientação de uma equipa de pesquisa, de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia a um nível que permita visar a aquisição da independência técnica da Empresa no respectivo domínio, ou de investigação individual e autónoma, requerendo elevada e comprovada capacidade intelectual e criativa;
- c) Execução de trabalho individual e autónomo requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos muito vastos e ecléticos;
- d) Participação na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de elevada responsabilidade, com possível coordenação em funções de produção, assegurando a realização de programas superiores, sujeitando-se somente à política global e controle financeiro da Empresa.

Técnico licenciado ou bacharel — Grau VII:

- a) Exerce funções ao mais alto nível de hierarquia da Empresa, colaborando directamente com a gestão na estruturação, planificação e definição da política empresarial;
- b) Dispõe do mais amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, possuindo delegação de poderes e responsabilidades para assegurar a gestão de grandes áreas ou sectores de actividade da Empresa;
- c) Propõe, promove e orienta estudos técnico-económicos e ou de investigação de novos processos tecnológicos que requeiram elevada especialização, conhecimentos muito vastos e comprovada capacidade intelectual e criativa;
- d) Pode efectuar trabalho individual e autónomo ou coordenar a actividade de outros trabalhadores do mesmo grau ou de grau inferior.

ANEXO II

Condições gerais sobre carreiras, admissões e acessos

I — Os trabalhadores da EPAC são enquadrados em três áreas bem definidas.

I.1 — Área técnica:

Nesta área incluem-se os trabalhadores da Empresa classificados nas categorias de técnicos licenciados ou de técnicos bacharéis.

I.2 — Área administrativa:

Nesta área incluem-se os seguintes grupos de trabalhadores:

- 1) Os técnicos administrativos;

- 2) Os trabalhadores administrativos, e
- 3) Os trabalhadores com funções auxiliares.

I.3 — Área de exploração:

Nesta área incluem-se os seguintes grupos profissionais:

- 1) Os técnicos de exploração;
- 2) Os trabalhadores de exploração, e
- 3) Os trabalhadores com funções auxiliares.

II — Os trabalhadores deverão fazer prova documental das suas habilitações literárias e, bem assim da sua qualificação profissional, quando esteja em causa a produção, no âmbito do contrato de trabalho, de quaisquer efeitos deles emergentes.

III — Os níveis de qualificação profissional de todos os trabalhadores da Empresa são referidos aos níveis da tabela salarial em vigor, com escala de 1 a 20.

IV — Os níveis 15 a 19 da tabela salarial compreendem dois subníveis: acesso e estabilização.

V — A entrada em cada um dos níveis referidos no ponto IV far-se-á sempre pelo subnível de acesso.

VI — Sem prejuízo das condições conferidas à carreira técnica quanto a prazos, ponto VII, a passagem do subnível de acesso ao de estabilização far-se-á após três anos de exercício da função, desde que o trabalhador possua informação profissional não inferior à média de *Bom*, salvo se a informação profissional do trabalhador evidencie qualidades que justifiquem a antecipação do acesso, caso em que este se fará ao fim de dois anos.

VII — A passagem do subnível de acesso ao de estabilização na área técnica far-se-á após dois anos de exercício na função desde que o trabalhador possua informação profissional não inferior à média de *Bom*, ou em data posterior, logo que atinja tal classificação.

VIII — Em relação aos trabalhadores do nível 15 e tendo em atenção os princípios definidos no AE, para a passagem ao nível imediato observar-se-ão ainda as seguintes condições de tempo de passagem do subnível de acesso ao de estabilização:

Licenciados — seis meses;
Bacharéis — doze meses.

IX — O nível 20 compreende igualmente dois subníveis designados por I e II, não se encontrando a passagem do subnível I para o subnível II condicionada a período de tempo ou vagas, sendo unicamente dependente do mérito, responsabilidade e competência requeridos para o exercício da função.

Condições específicas sobre admissões, carreiras e acessos

Quadros superiores

I — Área técnica (licenciados e bacharéis):

1.1 — Condições de admissão:

- a) Aos licenciados e bacharéis será sempre exigida, no acto de admissão, a carteira profissional, diploma ou documento equivalente;
- b) Consideram-se sete graus como enquadramento dos licenciados e bacharéis em que o grau I é desdobrado em dois escalões, I-A e I-B;

- c) O nível mínimo de entrada para os licenciados é o nível 14, grau I-B, e para os bacharéis o nível 13, grau I-A.

1.2 — Carreira e acesso:

a) Licenciados:

Licenciado de grau I-B (nível 14) — acesso automático ao grau II após seis meses de exercício da função;

Licenciado de grau II (nível 15) — acesso automático ao grau III após um ano de exercício da função;

Licenciado de grau III (nível 16) — acesso ao grau IV (nível 17) sujeito a selecção, não condicionada ao número de vagas, a efectuar após dois anos de exercício da função. Em caso de não apuramento, efectuar-se-ão novas selecções de dois em dois anos;

Todos os restantes acessos far-se-ão com base no acesso por selecção a efectuar após três anos de exercício da função. Em caso de não apuramento, efectuar-se-ão novas selecções de três em três anos;

b) Bacharéis:

Bacharel de grau I-A (nível 13) — acesso automático ao escalão I-B após seis meses de exercício da função;

Bacharel de grau I-B (nível 14) — acesso automático ao grau II após um ano de exercício da função;

Bacharel de grau II (nível 15) — acesso automático ao grau III (nível 16) após dois anos de exercício da função;

Bacharel de grau III (nível 16) — acesso ao grau IV (nível 17) sujeito a selecção, não condicionada ao número de vagas, a efectuar após três anos de exercício da função. Em caso de não apuramento, efectuar-se-ão novas selecções de três em três anos.

Todos os restantes acessos far-se-ão com base no acesso por selecção a efectuar após três anos de exercício da função. Em caso de não apuramento, efectuar-se-ão novas selecções de três em três anos.

II — Cargos de chefia:

Chefe de divisão. — Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob as orientações do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da Empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes. Pode ainda coadjuvar o chefe de serviços.

Chefe de secção. — Trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho dos profissionais no

âmbito da sua secção, segundo orientação do seu superior hierárquico. Pode ainda coadjuvar o chefe de divisão.

Chefe de sector. — Trabalhador que coordena, dirige e controla a actividade de um grupo de trabalhadores no âmbito de um sector assim diferenciado, consoante orientação do seu superior hierárquico. Pode ainda coadjuvar o chefe de divisão.

Chefe de serviços. — Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena sob as orientações genéricas de superiores hierárquicos e no âmbito das funções que lhe estão atribuídas, as actividades que lhe são inerentes, ou seja: exerce, dentro dos serviços que chefia e nos limites da sua competência, as funções de direcção e orientação do pessoal sob as suas ordens e do planeamento das actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição dos meios técnicos necessários, ao bom funcionamento dos serviços e executa outras tarefas semelhantes; avalia os meios humanos de que dispõe, propondo o seu aumento de acordo com as necessidades dos serviços; pode ainda coadjuvar o director.

Chefe de zona. — Trabalhador que orienta, coordena e disciplina as actividades das delegações contidas na área geográfica da zona, concretizando os planos de actividade.

Coordenador administrativo. — Trabalhador que, na dependência directa da chefia do silo portuário e em ligação com o coordenador de exploração, assegura a execução das tarefas administrativas relacionadas com entradas e saídas de matérias-primas, para introdução no sistema informático. Assegura a organização e a compilação da estatística diária, nomeadamente totais transferidos para outros silos e instalações da EPAC, por produtos, organiza os mapas de carga e descarga a partir de listagens fornecidas pelo computador. Coordena o pessoal administrativo, conferentes e pessoal auxiliar que lhe está adstrito.

Coordenador de exploração. — Trabalhador que, na dependência directa da chefia do silo portuário, chefia e coordena um grupo de trabalhadores. Planeia e introduz antecipadamente no computador programas diários de exploração do silo. Em conjunto com o coordenador administrativo, compatibiliza os pedidos dos clientes, por produtos, em relação a programação pré-elaborada. Coordena o pessoal que lhe está adstrito.

Delegado. — Trabalhador que orienta, coordena e disciplina as actividades de uma delegação.

Director. — Trabalhador que estuda, planifica, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de um ou vários dos grandes sectores em que a Empresa se divide. Exercer funções tais como: colaborar na definição da política e objectivos 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 os planos estabelecidos, os orçamentos aprovados, a polí-

tica adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a Empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação das políticas e objectivos sectoriais e exercer a verificação e controle dos custos.

Director-geral. — Trabalhador que coordena, a nível superior, grandes áreas de actividade da Empresa.

Área técnica

1 — Licenciados e bacharéis:

1.1 — Admissão:

- a) Aos licenciados e bacharéis será exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da admissão;
- b) Consideram-se sete graus como enquadramento das várias categorias profissionais em que o grau I é desdobrado em dois escalões, I-A e I-B;
- c) O nível mínimo de entrada para os licenciados é o nível 14, grau I-B, e para os bacharéis o nível 13, grau I-A.

1.2 — Carreira e acesso:

a) Licenciados:

Licenciado de grau I-B (nível 14) — acesso automático ao grau II, após seis meses de exercício da função;

Licenciado de grau II (nível 15) — acesso automático ao grau III, após um ano de exercício da função;

Licenciado de grau III (nível 16) — acesso ao grau IV (nível 17) sujeito a selecção, não condicionada ao número de vagas, a efectuar após dois anos de exercício da função. Em caso de não apuramento, efectuar-se-ão novas selecções de dois em dois anos.

Todos os restantes acessos far-se-ão com base no acesso por selecção a efectuar após três anos de exercício da função. Em caso de não apuramento, efectuar-se-ão novas selecções de três em três anos;

b) Bacharéis:

Bacharel de grau I-A (nível 13) — acesso automático ao escalão I-B, após seis meses de exercício da função;

Bacharel de grau I-B (nível 14) — acesso automático ao grau II, após um ano de exercício da função;

Bacharel de grau II (nível 15) — acesso automático ao grau III (nível 16), após dois anos de exercício da função;

Bacharel de grau III (nível 16) — acesso ao grau IV (nível 17) sujeito a selecção não condicionada ao número de vagas, a efectuar após três anos de exercício da função. Em caso de não apuramento, efectuar-se-ão novas selecções de três em três anos.

Todos os restantes acessos far-se-ão com base no acesso por selecção a efectuar após três anos de exercício da função. Em caso de não apuramento, efectuar-se-ão novas selecções de três em três anos.

ANEXO III

Tabela salarial

Categorias/cargos	Níveis		Remunerações acordadas para o período de 1 de Novembro de 1985 a 31 de Outubro de 1986
Director-geral (a) (c)	20	II	178 100\$00
Técnico licenciado ou bacharel VII		I	162 100\$00
Director (a) (b)	19	Estabilização	149 900\$00
Técnico licenciado ou bacharel VI		Acesso	136 800\$00
Chefe de serviços (a) (b)	18	Estabilização	126 700\$00
Técnico licenciado ou bacharel V		Acesso	116 400\$00
Chefe de zona (a) (b)	17	Estabilização	107 900\$00
Técnico licenciado ou bacharel IV		Acesso	99 000\$00
Chefe de divisão (a) (b)	16	Estabilização	92 500\$00
Coordenador de exploração (a) (b)		Acesso	86 100\$00
Delegado (a) (b)	15	Estabilização	80 100\$00
Técnico licenciado ou bacharel III		Acesso	73 400\$00
Técnico licenciado ou bacharel II	14	Estabilização	68 600\$00
Coordenador administrativo (a) (b)		Acesso	68 600\$00
Chefe de secção/sector (a) (b)	13	Estabilização	60 600\$00
Técnico licenciado ou bacharel I-B		Acesso	60 600\$00
Técnico bacharel I-A			60 600\$00

(a) Categoria em destacamento — remunerações complementadas com gratificação de chefia, quando em exercício efectivo da função.
 (b) Nível de destacamento — remuneração mínima atribuída ao trabalhador quando, pela natureza e grau de responsabilidade das funções desempenhadas, o conselho de gerência entender diferenciar os vencimentos de trabalhadores destacados para a mesma função.
 (c) O destacamento na categoria de director-geral far-se-á pelo subnível II, nível 20 para esse cargo reservado.

ANEXO IV

Tabela aplicável a cláusulas de expressão pecuniária

Discriminação	Valores acordados para o período de 1 de Novembro de 1985 a 31 de Outubro de 1986	Discriminação	Valores acordados para o período de 1 de Novembro de 1985 a 31 de Outubro de 1986
1 — Abono para falhas:		4 — Anuidades e diuturnidades:	
a) Movimento médio superior a 2000 contos/mês	4 430\$00 (7,31 % s/ nível 13)	a) Anuidades	440\$00 (0,73 % s/ nível 13)
b) Movimento médio entre 600 e 2000 contos/mês	2 450\$00 (4,04 % s/ nível 13)	b) Diuturnidades	2 470\$00 (4,06 % s/ nível 13)
c) Movimento médio entre 100 e 600 contos/mês	1 960\$00 (3,23 % s/ nível 13)	5 — Gratificações de chefia:	
2 — Ajudas de custo:		Director-geral	23 790\$00
Continente e regiões autónomas:		Director	15 810\$00
Diária completa	2 590\$00	Chefe de serviços	10 880\$00
Dormida	1 410\$00	Chefe de zona	8 920\$00
Pequeno-almoço	130\$00	Chefe de divisão	6 970\$00
Almoço ou jantar	610\$00	Coordenador de exploração	6 970\$00
Ceia	250\$00	Delegado	6 970\$00
3 — Aquisição de material escolar:		Chefe de secção	5 960\$00
Cursos superiores	12 930\$00	Chefe de sector	5 960\$00
Cursos pós-graduação	5 960\$00	Chefe de núcleo	5 960\$00
		Coordenador administrativo	5 960\$00
		Responsável de secção regional	4 250\$00
		6 — Subsídios:	
		6.1 — Diversificação de horário	7 760\$00 (12,80 % s/ nível 13)
		6.2 — Poluição	3 950\$00 (6,52 % s/ nível 13)

Discriminação	Valores acordados para o período de 1 de Novembro de 1985 a 31 de Outubro de 1986
6.3 — Refeição	290\$00
6.4 — Turno	6 890\$00
6.5 — Turno (encarregado)	170\$00
6.6 — Subsídio de refeição em regime de trabalho suplementar no local habitual de trabalho:	(11,37% s/ nível 13)
Pequeno-almoço	130\$00
Almoço ou jantar	290\$00
Ceia	250\$00
6.7 — Subsídio de responsabilidade pela condução de viaturas oficiais:	
Mês	2 640\$00
Dia	120\$00

A presente revisão do AE/EPAC entra em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, tendo porém a nova tabela de remunerações mensais e as cláusulas de expressão pe-

cuniária efeitos retroactivos desde o dia 1 de Novembro de 1985.

Lisboa, 15 de Novembro de 1986.

Pela EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais:

*João Manuel Fragoso de Almeida,
Abílio Carlos d'Ascensão Dinis Silva.*

Pela FENSIQ — Federação Nacional dos Sindicatos de Quadros e pelos sindicatos seus filiados a seguir referidos:

Sindicato dos Contabilistas;
Sindicato dos Economistas;
Sindicato dos Engenheiros do Norte;
Sindicato dos Engenheiros da Região Sul;
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte;
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;
Sindicato Independente dos Médicos;
Sindicato Nacional dos Farmacêuticos;
Sindicato Nacional dos Médicos Veterinários;
Sindicato Nacional dos Psicólogos;
Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos da Empresa;
Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante;
Sindicato dos Técnicos de Serviço Social:

Luis Ribeiro da Costa Palma Calado.

Depositado em 2 de Julho de 1986, a fl. 106 do livro n.º 4, com o n.º 234/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L., e o Sind. dos Engenheiros da Região Sul — Alteração salarial e outras

Cláusula 7.ª

(Subsídio de chefia)

A cláusula 7.ª do AE entre a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L., e o Sindicato dos Engenheiros da Região Sul, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1980, passa a ter a seguinte redacção:

- 1 — É estabelecido um subsídio de chefia igual a 2800\$ mensais.
- 2 —
- 3 —

Cláusula 7.ª-A

(Prémio de antiguidade)

Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a prémios de antiguidade como se segue:

- 1400\$ para os trabalhadores com 5 a 9 anos, inclusive, de serviço efectivo na empresa;
- 2400\$ para os trabalhadores com 10 a 14 anos, inclusive, de serviço efectivo na empresa;
- 3250\$ para os trabalhadores com 15 a 24 anos, inclusive, de serviço efectivo na empresa;
- 4800\$ para os trabalhadores com mais de 25 anos de serviço efectivo na empresa.

Cláusula 24.ª

(Grandes deslocações no continente, regiões autónomas e estrangeiro)

A alínea b) do n.º 2 passa a ter a seguinte redacção:

A um subsídio de 900\$ por dia.

As alíneas f) do n.º 2 e c) do n.º 3 passam a ter a seguinte redacção:

Enquanto durar a deslocação, a um seguro de acidentes pessoais no valor de 7000 contos, cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente.

ANEXO II

Tabela salarial

A vigorar a partir de 1 de Janeiro de 1986:

- Grau 6 — 160 000\$;
- Grau 5 — 142 500\$;
- Grau 4B — 135 600\$;
- Grau 4A — 125 700\$;
- Grau 3 — 114 900\$;
- Grau 2 — 91 300\$;
- Grau 1 — 76 400\$.

Pela COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

Agostinho Manuel Correia Rodrigues.

Depositado em 3 de Julho de 1986, a fl. 106 do livro n.º 4, com o n.º 236/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L.,
e o Sind. dos Economistas e outros — Alteração salarial e outras**

Cláusula 21.^a

(Prémio de antiguidade)

Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a prémios de antiguidade como se segue:

- 1400\$ para os trabalhadores com 5 a 9 anos, inclusive, de serviço efectivo na empresa;
- 2400\$ para os trabalhadores com 10 a 14 anos, inclusive, de serviço efectivo na empresa;
- 3250\$ para os trabalhadores com 15 a 24 anos, inclusive, de serviço efectivo na empresa;
- 4800\$ para os trabalhadores com mais de 25 anos de serviço efectivo na empresa.

Cláusula 21.^a-B

(Subsídio de chefia)

O n.º 1 da cláusula 21.^a-B passa a ter a seguinte redacção:

- 1 — É estabelecido um subsídio de chefia igual a 2800\$ mensais.
- 2 —
- 3 —

Cláusula 24.^a

**(Grandes deslocações no continente,
regiões autónomas e estrangeiro)**

A alínea b) do n.º 2 passa a ter a seguinte redacção:
A um subsídio de 900\$ por dia.

As alíneas f) do n.º 2 e c) do n.º 3 passam a ter a seguinte redacção:

Enquanto durar a deslocação, a um seguro de acidentes pessoais no valor de 7000 contos, cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente.

ANEXO II

Tabela salarial

A vigorar a partir de 1 de Janeiro de 1986:

- Grau 6 — 160 000\$;
- Grau 5 — 142 500\$;
- Grau 4B — 135 600\$;
- Grau 4A — 125 700\$;
- Grau 3 — 114 900\$;
- Grau 2 — 91 300\$;
- Grau 1/1B — 76 400\$;
- Grau 1A — 68 000\$;

Pela COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Economistas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Contabilistas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Psicólogos:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 3 de Julho de 1986, a fl. 106 do livro n.º 4, com o n.º 237/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L.,
e a FENSIQ — Feder. Nacional dos Sind. de Quadros — Alteração salarial e outras**

Cláusula 7.^a

(Prémio de antiguidade)

Os trabalhadores abrangidos por este AE terão prémio de antiguidade como se segue:

- 1400\$ para os trabalhadores com 5 a 9 anos, inclusive, de serviço efectivo na empresa;

- 2400\$ para os trabalhadores com 10 a 14 anos, inclusive, de serviço efectivo na empresa;
- 3250\$ para os trabalhadores com 15 a 24 anos, inclusive, de serviço efectivo na empresa;
- 4800\$ para os trabalhadores com mais de 25 anos de serviço efectivo na empresa.

Cláusula 7.^a-A

(Subsídio de chefia)

O n.º 1 da cláusula 7.^a-A passa a ter a seguinte redacção:

- 1 — É estabelecido um subsídio de chefia igual a 2800\$ mensais.
- 2 —
- 3 —

Cláusula 23.^a

(Grandes deslocações no continente, regiões autónomas e estrangeiro)

A alínea b) do n.º 2 passa a ter a seguinte redacção:

A um subsídio de 900\$ por dia.

As alíneas f) do n.º 2 e c) do n.º 3 passam a ter a seguinte redacção:

Enquanto durar a deslocação, a um seguro de acidentes pessoais no valor de 7000 contos, cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente.

ANEXO II

Tabela salarial

A vigorar a partir de 1 de Janeiro de 1986:

- Grau 6 — 160 000\$;
- Grau 5 — 142 500\$;
- Grau 4B — 135 600\$;
- Grau 4A — 125 700\$;
- Grau 3 — 114 900\$;
- Grau 2 — 91 300\$;
- Grau 1/1B — 76 400\$;
- Grau 1A — 68 000\$.

Pela COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros, em representação do Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul, do SENSIQ — Sindicato de Quadros e do Sindicato Nacional dos Farmacêuticos:

Adalberto Eira.

Depositado em 3 de Julho de 1986, a fl. 107 do livro n.º 4, com o n.º 238/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a Fosforeira Portuguesa, S. A. R. L., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra — Alteração salarial e outras

A Fosforeira Portuguesa, S. A. R. L., por uma parte, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, o SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por outra parte, acordam na revisão do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 14, de 15 de Abril de 1980, nos termos seguintes:

I

As cláusulas 19.^a, n.º 1, alínea b), e 48.^a, n.º 2, passam a ter a seguinte redacção:

Cláusula 19.^a

(Ajudas de Custo)

- 1 —
- b) Ajudas de custo, para alimentação e alojamento, de 3400\$ por dia completo, a começar de manhã, isto é, incluindo, por ordem, pequeno-almoço, almoço, jantar e dormida. As fracções de dia serão pagas pelo seu valor real contra a apresentação dos respectivos do-

cumentos, exceptuando-se, no entanto, o primeiro dia de viagem, que será pago pelas ajudas de custo acima referidas.

Quando por razões justificadas o quantitativo da ajuda de custo for inferior à despesa efectivamente feita, a entidade patronal suportará a respectiva diferença contra a apresentação de documentos.

Cláusula 48.^a

(Refeitório)

- 1 —
- 2 — As empresas que tenham locais de trabalho com menos de 50 trabalhadores e que não possam oferecer as regalias estabelecidas no número anterior em condições económicas pode substituí-las por um subsídio monetário, adicional ao ordenado ou salário, não inferior a 450\$ por dia de trabalho efectivo.

Retribuições mínimas mensais

Profissionais de escritório:

- Chefe de serviços — 91 400\$;
- Tesoureiro — 79 000\$;

Chefe de secção — 68 600\$;
 Analista de programas — 68 600\$;
 Subchefe de secção/escriturário principal — 63 800\$;
 Correspondente de línguas estrangeiras — 63 800\$;
 Programador — 63 800\$;
 1.º escriturário — 58 100\$;
 2.º escriturário — 48 900\$;
 3.º escriturário — 44 900\$;
 Caixa — 58 100\$;
 Esteno-dactilógrafo de línguas estrangeiras — 58 100\$;
 Operador mecanográfico de 1.ª — 58 100\$;
 Operador mecanográfico de 2.ª — 48 900\$;
 Esteno-dactilógrafo de língua portuguesa — 48 900\$;
 Estagiário — 40 700\$;
 Dactilógrafo — 40 700\$;
 Contínuo de 1.ª — 44 800\$;
 Contínuo de 2.ª — 40 700\$;
 Porteiro de 1.ª — 44 800\$;
 Porteiro de 2.ª — 40 700\$;
 Pacote — 24 200\$.

Outros profissionais:

Inspector de vendas — 61 000\$;
 Telefonista de 1.ª — 44 800\$;
 Telefonista de 2.ª — 40 700\$;
 Empregado de serviços externos — 48 900\$;
 Servente — 28 100\$;
 Motorista — 47 800\$.

Pela Fosforeira Portuguesa, S. A. R. L.:
 (Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação do sindicato seu filiado:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:
 (Assinatura ilegível.)

Pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa a seguinte associação sindical:

Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte — SINDCES/Centro-Norte.

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai assinada por membro do secretariado desta Federação, autenticada com o selo branco em uso.

Porto, 22 de Maio de 1986. — Pelo Secretariado,
 (Assinatura ilegível.)

Depositado em 3 de Julho de 1986, a fl. 107 do livro n.º 4, com o registo n.º 239/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre a Fosforeira Portuguesa, S. A. R. L.,
 e o Sind. da Ind. de Fósforos de Portugal e outros — Alteração salarial e outras**

A Fosforeira Portuguesa, S. A. R. L., por uma parte, e o Sindicato da Indústria de Fósforos de Portugal, o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro, o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro, o Sindicato dos Técnicos de Desenho e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro, por outra parte, acordam na revisão do AE publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1980, nos termos seguintes:

I

As cláusulas 19.ª, n.º 1, alínea b), e 48.ª, n.º 2, passam a ter a seguinte redacção:

Cláusula 19.ª
 (Ajudas de custo)

1 —

Cláusula 48.ª
 (Refeitório)

1 —

2 — As empresas que tenham locais de trabalho com menos de 50 trabalhadores e que não possam oferecer as regalias estabelecidas no número anterior em condições económicas pode substituí-las por um subsídio monetário, adicional ao ordenado ou salário, não inferior a 450\$ por dia de trabalho efectivo.

Retribuições mínimas mensais

Profissionais da indústria de fósforos:

Mestre geral ou encarregado geral — 79 900\$;
Contramestre ou subencarregado geral — 58 000\$;
Encarregado de fabrico — 53 400\$;
Operador-chefe — 47 800\$;
Operador de 1.^a — 44 800\$;
Operador de 2.^a — 40 700\$;
Verificador de qualidade — 39 800\$;
Manipulador de 1.^a — 39 800\$;
Manipulador de 2.^a — 35 400\$;
Praticante de operador do 2.^o ano — 29 300\$;
Praticante de operador do 1.^o ano — 24 200\$;
Aprendiz manipulador do 2.^o ano — 25 900\$;
Aprendiz manipulador do 1.^o ano — 23 100\$.

Profissionais de armazém:

Chefe geral de armazém — 62 600\$;
Encarregado de armazém — 53 400\$;
Fiel de armazém — 47 800\$.

Profissionais de construção civil:

Carpinteiro de molde ou modelos — 47 800\$;
Carpinteiro de 1.^a — 47 800\$;
Carpinteiro de 2.^a — 44 800\$;
Carpinteiro de 3.^a — 40 700\$;
Pedreiro ou trolha de 1.^a — 47 800\$;
Pedreiro ou trolha de 2.^a — 44 800\$;
Pedreiro ou trolha de 3.^a — 40 700\$;
Pintor de 1.^a — 47 800\$;
Pintor de 2.^a — 44 800\$;
Pintor de 3.^a — 40 700\$;
Praticante do 2.^o biénio — 29 200\$;
Praticante do 1.^o biénio — 24 200\$.

Profissionais electricistas:

Encarregado — 58 000\$;
Oficial electricista — 47 800\$;
Pré-oficial do 2.^o ano — 40 700\$;
Pré-oficial do 1.^o ano — 31 200\$.

Profissionais metalúrgicos:

Chefe de oficina de construção e reparação — 64 700\$;
Encarregado ou subchefe de oficina de construção — 58 000\$;
Chefe de equipa — 48 900\$;
Serralheiro de 1.^a — 47 800\$;
Serralheiro de 2.^a — 44 800\$;
Serralheiro de 3.^a — 40 700\$;
Soldador de 1.^a — 47 800\$;

Soldador de 2.^a — 44 800\$;
Soldador de 3.^a — 40 700\$;
Torneiro mecânico de 1.^a — 47 800\$;
Torneiro mecânico de 2.^a — 44 800\$;
Torneiro mecânico de 3.^a — 40 700\$;
Fresador mecânico de 1.^a — 47 800\$;
Fresador mecânico de 2.^a — 44 800\$;
Fresador mecânico de 3.^a — 40 700\$;
Afinador de máquinas — 47 800\$;
Ferramenteiro — 47 800\$;
Canalizador-picheiro — 47 800\$;
Lubrificador — 47 800\$;
Praticante do 4.^o ano — 28 900\$;
Praticante do 3.^o ano — 28 900\$;
Praticante do 2.^o ano — 24 300\$;
Praticante do 1.^o ano — 24 300\$.

Profissionais motoristas:

Motorista (de ligeiros ou pesados) — 47 800\$;
Ajudante de motorista — 44 800\$.

Outros profissionais:

Inspector de vendas — 61 000\$;
Analista físico-químico — 53 400\$;
Telefonista de 1.^a — 44 800\$;
Telefonista de 2.^a — 40 700\$;
Empregado de serviços externos — 48 900\$;
Educadora de infância — 48 900\$;
Vigilante de creche — 40 700\$;
Enfermeiro — 53 300\$;
Operador de empilhador — 44 800\$;
Cozinheiro — 44 800\$;
Servente — 28 100\$.

Técnico de desenho:

Técnico industrial — 65 300\$;
Desenhador projectista — 58 000\$;
Desenhador — 47 800\$.

Pela Fosforeira Portuguesa, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível).

Pelo Sindicato da Indústria de Fósforos de Portugal:

César Emídio de Oliveira Santos.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro:

César Emídio de Oliveira Santos.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro:

César Emídio de Oliveira Santos.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

Ângelo Marques Ferreira.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro:

Joaquim de Oliveira Couto.

Depositado em 1 de Julho de 1986, a fl. 105 do livro n.º 4, com o registo n.º 227/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre a Fosforeira Portuguesa, S. A. R. L., e o SIFOMATE
Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra — Alteração salarial e outras**

A Fosforeira Portuguesa, S. A. R. L., por uma parte, e o SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra, por outra parte, acordam na revisão do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1985, nos termos seguintes:

I

As cláusulas 19.ª, n.º 1, alínea b), e 48.ª, n.º 2, passam a ter a seguinte redacção:

Cláusula 19.ª

(Ajudas de custo)

1 —

b) Ajudas de custos, para alimentação e alojamento, de 3400\$ por dia completo, a começar de manhã, isto é, incluindo, por ordem, pequeno-almoço, almoço, jantar e dormida.

As fracções de dia serão pagas pelo seu valor real contra a apresentação dos respectivos documentos, exceptuando-se, no entanto, o primeiro dia de viagem, que será pago pelas ajudas de custo acima referidas.

Quando por razões justificadas o quantitativo da ajuda de custo for inferior à despesa efectivamente feita, a entidade patronal supor-

tará a respectiva diferença contra a apresentação de documentos.

Cláusula 48.ª

(Refeitório)

1 —

2 — As empresas que tenham locais de trabalho com menos de 50 trabalhadores e que não possam oferecer as regalias estabelecidas no número anterior em condições económicas pode substituí-las por um subsídio monetário, adicional ao ordenado ou salário, não inferior a 450\$ por dia de trabalho efectivo.

Retribuições mínimas mensais

Fogueiro:

Fogueiro — 47 800\$;
Ajudante de fogueiro — 44 800\$;

Pela Fosforeira Portuguesa, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 1 de Julho de 1986, a fl. 105 do livro n.º 4, com o registo n.º 228/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**Acordo de adesão entre a Empresa Pública Telefones de Lisboa e Porto e a Feder. Nacional dos
Sind. das Comunicações e Telecomunicações e outros ao AE entre aquela Empresa e o Sind. dos
Telefonistas e Oficinas Correlativos do Dist. de Lisboa e outros.**

As associações sindicais signatárias e a Empresa Pública Telefones de Lisboa e Porto acordam, nos termos do n.º 2 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, em aderir ao acordo de empresa (AE) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1986.

Lisboa, 31 de Janeiro de 1986.

Pela Empresa Pública Telefones de Lisboa e Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos das Comunicações e Telecomunicações (FCT):

Francisco de Campos Gomes Dias.

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Oficinas Correlativos do Norte (STN):

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos (FESTRU):

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:

Francisco de Campos Gomes Dias.

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 4 de Julho de 1986, a fl. 107 do livro n.º 4, com o n.º 242/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a ENATUR — Empresa Nacional de Turismo e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal — Constituição da comissão paritária

Nos termos da cláusula 149.^a do AE entre a ENATUR — Empresa Nacional de Turismo, E. P., e a Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 20 de Maio de 1986, foi constituída pelas partes outorgantes do mesmo uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação da ENATUR:

Maria Luísa Ferreira Santos.
José Augusto Figueiredo Dória.

Em representação da Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal:

José António dos Santos Marujo.
Raúl Rolo Manita.

CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Integração em níveis de qualificação

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pela convenção mencionada em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1986:

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Ourives-reparador.
Relojoeiro-reparador.
Talhante.

5.4 — Outros:

Motorista de pesados e ou ligeiros.

6 — Profissionais semi-qualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de motorista.

6.2 — Produção:

Costureira de emendas.

A — Praticantes e aprendizes:

Ajudante de costureira de emendas.
Ajudante de ourives-reparador.
Ajudante de relojoeiro-reparador.
Ajudante de talhante.