

Boletim do Trabalho e Emprego

16

1.^A SÉRIE

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

Preço (IVA incluído 5%)
€ 19

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 72	N.º 16	P. 2433-2632	29-ABRIL-2005
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	2437
Organizações do trabalho	2598
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

- | | Pág. |
|--|------|
| — FAMAVAL — Criações Metálicas Adauta, S. A. — Autorização de laboração contínua | 2437 |
| — FAURECIA — Assentos de Automóvel, L. ^{da} — Autorização de laboração contínua | 2437 |

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

- | | |
|---|------|
| — CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares (administrativos e vendas) | 2438 |
| — CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras — Revisão global | 2451 |
| — CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (comércio por grosso de produtos farmacêuticos) — Alteração salarial e outras | 2463 |
| — ACT entre a Cooperativa Agrícola Mirense, C. R. L., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros — Revisão global | 2464 |
| — ACT entre a Lisboagás GDL — Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, S. A., e outras e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalúrgica, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado | 2490 |
| — ACT entre a Lisboagás GDL — Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, S. A., e outras e a FETESE — Feder. dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado | 2541 |
| — Acordo de adesão entre a EDP Outsourcing Comercial, S. A., e o SINERGIA — Sind. da Energia e outros aos ACT entre a EDP Distribuição — Energia, S. A., e várias empresas do Grupo EDP e as mesmas organizações sindicais | 2592 |
| — CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Integração em níveis de qualificação | 2594 |

— CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação	2596
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o Sind. dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outro — Integração em níveis de qualificação	2597
— CCT entre a ANO — Assoc. Nacional de Osteopatas e o SIMAC — Sind. Nacional dos Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas — Integração em níveis de qualificação	2597

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sind. do Pessoal com Funções não Policiais da Polícia de Segurança Pública — SPNP	2598
— ASSIFECO — Assoc. Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial — Alteração	2605
— Sind. dos Trabalhadores na Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul — Alteração	2610

II — Corpos gerentes:

— Sind. Democrático dos Professores do Sul	2627
— Sind. da Mestrança e Marinhagem das Câmaras da Marinha Mercante	2627

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— ANECRA — Assoc. Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel — Alteração	2628
— APERC — Assoc. Portuguesa de Empresas de Gestão e Recuperação de Créditos — Nulidade parcial	2628

II — Direcção:

...

III — Corpos gerentes:

— PACTA — Assoc. Portuguesa de Empresas de Animação Cultural, Turismo de Natureza e Aventura	2629
--	------

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Comissão de Trabalhadores da Equant Portugal, S. A. — Alteração	2629
---	------

II — Identificação:

...

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

I — Convocatórias:

— United Biscuits, Portugal, S. A.	2630
— Sotéis Sociedade Internacional de Turismo, S. A. (Lisboa Marriott Hotel)	2630

II — Eleição de representantes:

— Motometer Portuguesa — Tecnologias de Controlo, Comando e Medição, L. ^{da}	2631
---	------



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

FAMAVAL — Criações Metálicas Adauta, S. A. Autorização de laboração contínua

A empresa FAMAVAL — Criações Metálicas Adauta, S. A., com sede na Quinta do Celão, Lordelo, freguesia de Vila Chã, concelho de Vale de Cambra, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente nas instalações industriais sitas no lugar da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para a indústria metalúrgica e metalomecânica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2003.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a adequação dos horários e planos de trabalho às necessidades do processo produtivo, designadamente na linha de pintura e prensagem de antenas, de modo a fazer face à crescente competitividade no sector.

Os trabalhadores envolvidos declararam, por escrito, a sua concordância com o regime de laboração pretendido.

Assim, considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
- 3) Os trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua nele consentiram, por escrito;
- 4) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos e ao abrigo do n.º 3 do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa FAMAVAL — Criações Metálicas Adauta, S. A., a laborar continuamente nas instalações industriais sitas na Quinta do Celão, Lordelo, freguesia de Vila Chã, concelho de Vale de Cambra.

Lisboa, 12 de Abril de 2005. — O Ministro da Economia e da Inovação, *Manuel António Gomes de Almeida de Pinho*. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

FAURECIA — Assentos de Automóvel, L.ª Autorização de laboração contínua

A empresa FAURECIA — Assentos de Automóvel, L.ª, sediada na Rua do Comendador Rainho, 44, apartado 61, São João da Madeira, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente nas instalações industriais sitas no lugar da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para a indústria metalúrgica e metalomecânica, publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1981.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica e económica, nomeadamente pela necessidade do aproveitamento máximo da capacidade de corte instalada, face à exiguidade de espaço para instalação de maquinaria adicional, para além de ter já sido comprovado ser desaconselhável o recurso à subcontratação, considerando os requisitos de qualidade da produção exigíveis. Assim sendo, considerando a carteira de encomendas existente e de modo a garantir o cumprimento dos prazos acordados com os clientes, a opção solicitada será a que se afigura melhor satisfazer os objectivos em apreço.

Os novos trabalhadores envolvidos no regime de laboração pretendido serão admitidos para o efeito.

Assim, e considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) Não existindo comissão de trabalhadores constituída na empresa, foi consultada a comissão sindical;
- 3) Os novos trabalhadores, envolvidos no regime de laboração pretendido, serão admitidos para o efeito;
- 4) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa FAURECIA — Assentos de Automóvel, L.ª, a laborar continuamente nas instalações industriais sitas no lugar da sede, localizadas em São João da Madeira.

13 de Abril de 2005. — O Ministro da Economia e da Inovação, *Manuel António Gomes de Almeida de Pinho*. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares (administrativos e vendas).

CAPÍTULO I

Área, âmbito e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT, assinado pelos outorgantes, aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, os empregadores ou entidades filiadas nas associações patronais seguintes:

- Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP);
- Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas (ANCEVE);
- Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos (ACIBEV);

que se dedicam à produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados ou filiados na associação sindical signatária.

2 — O presente CCT aplica-se igualmente aos trabalhadores de escritório das associações patronais outorgantes.

3 — Este CCT abrange 246 empregadores e 1486 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do termo do prazo fixado no número anterior.

5 — Enquanto não entrar em vigor outro texto de revisão, mantém-se em vigor o contrato a rever.

CAPÍTULO II

Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo I.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das diferentes profissões abrangidas pelo presente CCT são as enumeradas no anexo II para o respectivo sector profissional.

2 — As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino ou desde que o candidato comprove já ter exercido estas funções.

3 — Quando o exercício de determinada profissão esteja condicionado à posse de carteira profissional, devem os empregadores observar as disposições legais e regulamentares sobre essa matéria.

Cláusula 5.^a

Dotações mínimas e acessos

1 — As dotações mínimas e acessos são os focados no anexo II para cada um dos respectivos sectores profissionais.

2 — Quando os empregadores tenham dependências, sucursais ou filiais num ou mais distritos, serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeitos de dotações, sem prejuízo das proporções em cada secção desse empregador.

3 — Para os efeitos do quadro de dotações mínimas, só é permitida a inclusão de elementos patronais nesses quadros desde que exerçam, efectivamente e a tempo integral, as funções inerentes à sua categoria.

4 — Sempre que os empregadores necessitem de promover trabalhadores a lugares de chefia, observarão as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais, que se comprovarão por serviços prestados;
- b) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- c) Antiguidade.

5 — No preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal, deverá o empregador atender prioritariamente aos trabalhadores existentes na empresa, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à mesma quando nenhum dos trabalhadores ao seu serviço possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo em contrário; porém, se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador, para denunciar o contrato, tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

4 — O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 7.^a

Deveres do empregador

São deveres do empregador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidentes e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- k) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT.

Cláusula 8.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os

companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

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

Cláusula 9.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

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

- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 10.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição em que se integra, havendo, a sua componente variável (comissões), por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

3 — O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

Cláusula 11.^a

Transmissão da empresa ou estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores.

2 — Toda a restante matéria relacionada com esta cláusula será regulada nos termos da legislação aplicável.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 12.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCT será de quarenta horas, de segunda-feira a sexta-feira, de cada semana, sem prejuízo de menor duração já em prática nas empresas.

2 — Desde que haja acordo escrito do trabalhador e dentro dos parâmetros definidos no número anterior, podem ser organizados horários de trabalho semanais de quatro dias, podendo, nestas circunstâncias, o período de trabalho diário ser de dez horas.

3 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, pelo menos, por um descanso que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 13.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar, que tem carácter excepcional, só pode ser prestado dentro dos condicionalismos legais e dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50% na 1.^a hora;
- b) 100% na 2.^a hora e nas seguintes ou nocturnas;
- c) 150% em dias feriados e de descanso semanal.

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

4 — Para os efeitos do cálculo da remuneração por hora (*RH*) utiliza-se a fórmula seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{horário mensal}}{52 \times \text{horário de trabalho mensal}}$$

5 — Se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal ou feriados, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, ou noutros prazos superiores, desde que haja acordo escrito do trabalhador.

6 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

7 — O descanso compensatório referente no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, ou noutro prazo inferior, desde que haja acordo escrito do empregador.

8 — O limite máximo de trabalho suplementar é de duzentas horas por ano.

Cláusula 14.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigido às entidades competentes, será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador.

3 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento, não podendo, porém, ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixados no contrato.

Cláusula 15.^a

Descanso semanal e feriados

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

2 — São considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes: a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal onde o trabalho é prestado, com excepção dos distritos de Lisboa e do Porto, nos quais são estabelecidos os dias 13 de Junho e 24 de Junho, respectivamente.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 16.^a

Princípios gerais

1 — As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores serão as constantes dos anexos III-A e III-B.

2 — Sempre que o trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á unicamente garantida como retribuição certa mínima a previsto no grupo X, acrescendo a estas a parte variável correspondente às comissões de vendas previstos neste CCT.

3 — Quando o trabalhador rescindir o contrato de trabalho com os pressupostos e consequências legais, terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição em que se integra, havendo, a sua componente variável (comissões), por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 17.^a

Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1 — Quando algum trabalhador exercer com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 90 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

4 — Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano exceder cento e cinquenta horas.

Cláusula 18.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído durante o período que durar a substituição.

2 — Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à retribuição da categoria do

substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 19.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,23 por cada dia de trabalho desde 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar mais de uma hora.

3 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4 — Não se aplica o disposto nos números anteriores aos empregadores que à data da entrada em vigor da presente cláusula já forneçam refeições comparticipadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

Cláusula 20.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do 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.

3 — Cessando o contrato de trabalho, receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido desde a admissão.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

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

Cláusula 21.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço serão assegurados os seguintes direitos:

- a) Retribuição que auferirem no local de trabalho habitual;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, devidamente comprova-

das e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;

- c) Pagamento das viagens de ida e volta, desde o local onde se encontram deslocados até à sua residência;
- d) Um suplemento de 15% sobre a retribuição normal, nos casos em que a deslocação se prolongue para além de uma semana ou quando compreenda um fim-de-semana.

2 — Aos trabalhadores no desempenho do serviço externo serão pagas as despesas de deslocação, incluídas as refeições impostas pela mesma ou em casos especiais, quando impostas pelo próprio serviço.

3 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço do empregador, este pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,28 sobre o preço mais elevado do litro da gasolina sem chumbo por cada quilómetro percorrido.

4 — O disposto na alínea b) do n.º 1 e no n.º 2, anteriores, não se aplica quando o empregador tiver na localidade instalações adequadas para o fornecimento de alimentação e alojamento.

5 — Os trabalhadores, enquanto em serviço, ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo os empregadores efectuar as comunicações legais às instituições de seguro respectivas.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 22.^a

Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito em cada ano civil, ao gozo de 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da sua retribuição normal.

2 — Para efeito de férias, são úteis os dias de semana, de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até no máximo uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até no máximo duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até no máximo três faltas ou seis meios dias.

4 — O gozo das licenças por maternidade e paternidade não afecta o aumento da duração do período de férias previsto no número anterior.

5 — Para efeitos do n.º 3, são equiparados a faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

6 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio

respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

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

8 — O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

9 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

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

11 — Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

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

13 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

14 — O aumento da duração do período de férias previsto no n.º 3 desta cláusula não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 23.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 6 da cláusula 22.^a

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

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

Cláusula 24.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 25.^a

Violação do direito a férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 26.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, os trabalhadores com direito às mesmas receberão um subsídio equivalente a 100% da respectiva retribuição mensal.

2 — Para os trabalhadores com retribuição variável (comissões), a retribuição e o respectivo subsídio de férias serão calculados na base da retribuição média dos últimos 12 meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à indemnização correspondente ao período de férias vencido e ao respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e ao respectivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 27.^a

Definição de faltas

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que deveria desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

3 — Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 28.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 29.^a;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e em legislação especial;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas;
- k) As dadas por nascimento de filhos, durante cinco dias úteis, seguidos ou interpolados.

3 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas do número anterior.

Cláusula 29.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula 28.^a, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral.

2 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 30.^a

Comunicação da falta justificada

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

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

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

Cláusula 31.^a

Prova da falta justificada

1 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 — A prova da situação de doença prevista na alínea d) do n.º 2 da cláusula 28.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

4 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa um médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7 — A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 32.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 28.^a, quando superiores aos limites de crédito de horas seguintes:

Quarenta e quatro horas por mês para dirigentes sindicais; e,

Catorze horas por mês para delegados sindicais ou membros de comissão de trabalhadores;

- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- e) As dadas por nascimento de filhos.

3 — Nos casos previstos na alínea *d*) do n.º 2 da cláusula 28.^a se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea *h*) do n.º 2 da cláusula 28.^a as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 33.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 34.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 35.^a

Causas e regime

O contrato de trabalho só pode cessar por qualquer das formas e segundo os termos previstos na lei geral.

Cláusula 36.^a

Sanções disciplinares

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário e culposo, quer conste de acção ou omissão, que viole os deveres decorrentes da lei e deste CCT.

2 — As sanções disciplinares que poderão ser aplicadas são as seguintes:

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

3 — Para a graduação da sanção a aplicar deve atender-se à natureza e à gravidade da infracção, à categoria e à posição hierárquica do trabalhador e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

4 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

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

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

7 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

8 — A sanção disciplinar deverá ser executada até ao limite de 30 dias após ter sido comunicada ao trabalhador.

Cláusula 37.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência, nos termos da lei;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Presume-se abusiva qualquer sanção aplicada ao trabalhador, nos termos do n.º 1 desta cláusula, e ainda dentro dos prazos legais em que esta garantia se mantém.

Cláusula 38.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de quaisquer sanções abusivas nos termos da cláusula anterior obriga o empregador a indemnizar o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção for o despedimento, a indemnização por que o trabalhador venha a optar não será inferior ao dobro da fixada na lei;

- b) Tratando-se de sanção de suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- c) As indemnizações previstas nas alíneas anteriores incluem, havendo, a componente variável da retribuição (comissões).

Cláusula 39.^a

Exercício do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se através de processo disciplinar.

2 — O processo disciplinar incluirá, obrigatoriamente, uma nota de culpa, de que será enviada cópia ao trabalhador, por carta registada com aviso de recepção, com a descrição fundamentada dos factos que lhe são imputados.

3 — O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para sua defesa, nomeadamente o rol de testemunhas.

4 — O trabalhador pode requerer a presença de um representante do seu sindicato em todas as diligências, processuais posteriores ao envio da nota de culpa.

5 — Enquanto decorrer o processo disciplinar, poderá o empregador suspender preventivamente o trabalhador nos casos previstos na lei, assegurando-lhe, no entanto, todos os direitos e regalias que auferiria se estivesse ao serviço.

6 — São requisitos essenciais o envio da nota de culpa, a audição das testemunhas arroladas e a realização de diligências solicitadas pelo trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Segurança social

Cláusula 40.^a

Princípio geral

Os empregadores e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este CCT contribuirão para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abrangem, nos termos da lei.

CAPÍTULO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 41.^a

Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pela entidade patronal.

2 — O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3 — A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

CAPÍTULO X

Direitos especiais

Cláusula 42.^a

Direitos da mulher trabalhadora

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos:

- a) A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- b) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;
- c) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- d) A licença prevista na alínea a), com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal;
- e) Dois períodos de uma hora por dia sem perda de retribuição às mães que amamentem os seus filhos;
- f) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano;
- g) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição.

Cláusula 43.^a

Direitos dos trabalhadores menores

1 — Os empregadores e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — Os empregadores devem cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativo a aprendizagem e formação profissional.

3 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado no exame médico, a expensas dos emprega-

dores, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4 — Pelo menos uma vez por ano os empregadores devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

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

Cláusula 44.^a

Trabalhadores-estudantes — Noção

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2 — A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar, nos termos previstos em legislação especial.

3 — A restante matéria é regulada nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 45.^a

Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de € 26,17 desde 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005.

Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 46.^a

Formação profissional

1 — Os empregadores obrigam-se, sempre que necessário, a estabelecer os meios de formação profissional, internos e externos, ou a facultar, a expensas suas, o acesso a meios externos de formação profissional, traduzidos em cursos de reciclagem e aperfeiçoamento ou formação para novas funções.

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores nos meios de formação referidos será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido a todas as disposições deste CCT sobre a duração do trabalho.

3 — Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada.

4 — O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2006.

CAPÍTULO XI

Questões gerais e transitórias

Cláusula 47.^a

1 — Todos os casos omissos neste CCT serão regidos pela lei geral do trabalho.

2 — Os casos omissos referentes a categorias profissionais que já tenham constado de contratação colectiva anterior reger-se-ão pelo recurso ao aí previsto quanto à definição de funções, acesso e enquadramento na tabela salarial

Cláusula 48.^a

Quotização sindical

Os empregadores abrangidos por este CCT obrigam-se a liquidar, na sede ou delegações sindicais respectivas, até ao dia 15 de cada mês as verbas correspondentes à quotização sindical, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

Cláusula 49.^a

Garantias de manutenção de regalias

Da aplicação do presente CCT, não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

Cláusula 50.^a

Produção de efeitos

As cláusulas 19.^a e 45.^a produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005, e as remunerações mínimas terão efeitos conforme constam nos anexos III-A e III-B.

ANEXO I

Categorias profissionais e descrição de funções

A) Serviços administrativos e correlativos

Director de serviços ou chefe de escritório. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório.

Chefe do departamento, chefe de divisão e chefe de serviços. — É o trabalhador que dirige ou chefia um sector dos serviços; são equiparados a esta categoria os trabalhadores que exerçam as funções de técnicos de contas e tenham sido indicados, nessa qualidade, à Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custo e resultados de exploração; ela-

bora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona os registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora e certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritório em que haja departamento próprio, tendo responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confinados, verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam; pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis, e consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação; examina os dados obtidos e determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinoграмas e outras especificações para o programador, efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduzir as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

Programador. — É o trabalhador que tem a seu cargo o estudo e a programação dos planos dos computadores e das máquinas mecanográficas.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou que dirige um departamento de serviços.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, pode preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o 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; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as; pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Secretário da direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário 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.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar a resposta; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informações da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de

escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Estagiário. — É o trabalhador que coadjuva o escritório ou que se prepara para esta função.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditados ou comunicados por outros meios [imprime, por vezes, papéis matrizes (*stencil*) ou outros materiais, com vista à reprodução de textos]. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

Cobrador. — É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; faz recados, estampilha e entrega correspondência e executa diversos análogos.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que executa unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

B) Trabalhadores técnicos de vendas

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores (viajantes e praticistas); visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes e informa-se das suas necessidades, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça e programas cumpridos. Pode por vezes aceitar encomendas, que transmitirá ao vendedor da zona respectiva, a quem será creditada a respectiva comissão.

Vendedor. — É o trabalhador que diligencia e realiza vendas fora do estabelecimento e envia relatórios sobre as vendas efectuadas, podendo ter as seguintes designações: «caixeiro de praça», se actua na área do concelho onde se encontra instalada a sede ou delegação da empresa a que se encontra adstrita e concelhos limí-

trofes; «caixeiro-viajante», se actua numa zona geográfica determinada fora daqueles concelhos.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que promove vendas sem as concretizar, colaborando, em exposições ou noutras formas de promoção.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender, estuda os meios reais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam.

Demonstrador. — É o trabalhador que faz a demonstração do produto e só o poderá vender em local fixo.

ANEXO II

Condições de admissão — Dotações — Acessos Outras condições específicas

A) Condições de admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais previstas neste CCT são as seguintes:

- 1) Trabalhadores de escritório — as habilitações do 9.º ano de escolaridade e os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho das funções comerciais ou cursos equivalentes;
- 2) Telefonistas — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais;
- 3) Serviços auxiliares de escritório — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais;
- 4) Técnicos de vendas — as habilitações do 9.º ano de escolaridade ou equivalente e idade de 18 anos.

B) Dotações mínimas

1 — Na elaboração do quadro de pessoal de escritório abrangido por este CCT observar-se-ão as seguintes regras:

- a) É obrigatória a existência de um trabalhador com a categoria de chefe de escritório nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;
- b) Sendo obrigatória a existência de chefe de escritório, este terá de ter sob as suas ordens, pelo menos, um chefe de departamento;
- c) Por cada grupo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos é obrigatória a existência de um trabalhador com a categoria de chefe de departamento;
- d) Nos escritórios com no mínimo cinco trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de secção ou equiparado; porém, o número de chefes de secção não pode ser inferior a 10% do número de trabalhadores de escritório e correlativos;
- e) Na classificação de escriturários observar-se-á a proporção de 45% de primeiros-escriturários e de 55% de segundos-escriturários, podendo o número de primeiros-escriturários ser superior ao correspondente àquela percentagem.

Quando da aplicação das proporções previstas no período anterior resultarem valores fraccionários, estes serão arredondados para o número inteiro mais próximo, excepto quando houver um, que será primeiro-escriturário;

- f) O número de estagiários e dactilógrafos tomados no seu conjunto não poderá exceder 50% do número de escriturários.

2 — Para os efeitos deste anexo, entende-se por correlativos os trabalhadores das seguintes profissões cobradores, telefonistas, contínuos, porteiros, paquetes e serventes de limpeza.

C) Acessos dos trabalhadores de escritório

1 — Os estagiários, logo que completem dois anos de estágio ou atinjam 24 anos de idade, serão promovidos a escriturários ou a categoria equivalente.

2 — Os dactilógrafos ingressarão no quadro dos escriturários nas mesmas condições dos escriturários, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio.

3 — Os telefonistas, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para o ingresso no grupo de pessoal de escritório, serão promovidos a uma das categorias desse grupo, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio. Poderão não ingressar numa dessas categorias se declararem, inequivocamente e por escrito, que desejam continuar no desempenho das funções.

4 — Os contínuos e porteiros, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para o ingresso no grupo do pessoal de escritório, serão promovidos a uma das categorias desse grupo, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio, enquanto não houver vagas nos serviços respectivos. Poderão, no entanto, não ingressar numa dessas categorias se declararem, inequivocamente e por escrito, que desejam continuar no desempenho das suas funções.

5 — Os paquetes serão promovidos a escriturários logo que completem as respectivas habilitações mínimas. Caso não disponham dessas habilitações e logo que atinjam 18 anos de idade ascenderão a contínuos ou porteiros.

6 — Para os efeitos deste anexo, conta-se toda a antiguidade que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato na categoria, não podendo, porém, naquela data haver mais de uma promoção pela aplicação desta cláusula.

7 — Sempre que os empregadores, independentemente das promoções previstas nos números anteriores, tenham necessidade de promover a categorias superiores a segundo-escriturário ou equiparado observarão as seguintes preferências:

- Competência e zelo profissionais, que se comprovarão por serviços prestados;
- Maiores habilitações literárias e profissionais;
- Antiguidade.

8 — Nos casos previstos nos n.ºs 3 e 4 deste anexo, as categorias dos trabalhadores só contarão para efeitos do quadro de dotações mínimas quando desempenhem funções correspondentes à nova categoria.

D) Condições específicas dos técnicos de vendas

Zonas de trabalho para vendedores

1 — Compete ao empregador, em colaboração com o respectivo chefe e o trabalhador visado, a definição da sua zona de trabalho.

2 — A alteração da zona de trabalho sem o prévio consentimento do trabalhador obriga o empregador a garantir-lhe a retribuição média e demais regalias que vinha auferindo.

3 — Todos os pedidos em directo ou telefonados serão creditados ao trabalhador da respectiva zona, salvo prática ou acordo escrito em contrário.

Comissões

1 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas terá de ser efectuado até ao dia 30 do mês subsequente àquele em que se efectuou a venda, salvo acordo em contrário.

2 — Os empregadores fornecerão mensalmente aos trabalhadores de vendas externas nota discriminativa das respectivas vendas facturadas, salvo no período de Novembro a Janeiro, em que essa nota deverá ser entregue até ao fim de Fevereiro.

ANEXO III — A

Remunerações mínimas

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005)

Tabela da A EVP

(Em euros)

Grupo	Categoria	Remuneração
I	Chefe de escritório	1 077,97
	Director de serviços	
	Analista de sistemas	
II	Chefe de departamento	967,08
	Tesoureiro	
	Contabilista	
III	Chefe de secção	859,44
	Guarda-livros	
	Programador	
IV	Chefe de vendas	817,04
	Secretário de direcção	
	Correspondente de línguas estrangeiras Inspector de vendas	
V	Primeiro-escriturário/caixa	763,76
	Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras.	
	Prospector de vendas (sem comissões)	
	Promotor de vendas (sem comissões) ... Vendedor (sem comissões)	

(Em euros)

Grupo	Categoria	Remuneração
VI	Segundo-escriturário Cobrador/estenodactilógrafo na língua portuguesa Perfurador-verificador Demonstrador	713,21
VII	Telefonista de 1. ^a	658,31
VIII	Telefonista de 2. ^a Contínuo Porteiro	614,27
IX	Estagiário do 2. ^o ano Dactilógrafo do 2. ^o ano	561,55
X	Prospector de vendas (com comissões) Promotor de vendas (com comissões) ... Vendedor (com comissões) Estagiário do 1. ^o ano Dactilógrafo do 1. ^o ano Servente de limpeza Contínuo (menos de 21 anos)	519,14
XI	Paquete (até 17 anos)	(*) 360,95

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo nacional.

ANEXO III — B

Remunerações mínimas

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005)

Tabela da ANCEVE/ACIBEV

(Em euros)

Grupo	Categoria	Remuneração
I	Chefe de escritório Director de serviços Analista de sistemas	829,23
II	Chefe de departamento Tesoureiro Contabilista	784,13
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador Chefe de vendas	665,23
IV	Secretário de direcção Correspondente de línguas estrangeiras Inspector de vendas	614,49
V	Primeiro-escriturário/caixa Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras. Prospector de vendas (sem comissões) Promotor de vendas (sem comissões) ... Vendedor (sem comissões)	581,69
VI	Segundo-escriturário Cobrador/estenodactilógrafo na língua portuguesa. Perfurador-verificador Demonstrador	556,06

(Em euros)

Grupo	Categoria	Remuneração
VII	Telefonista de 1. ^a	492,51
VIII	Telefonista de 2. ^a Contínuo Porteiro	456,64
IX	Estagiário do 2. ^o ano Dactilógrafo do 2. ^o ano	417,69
X	Prospector de vendas (com comissões) Promotor de vendas (com comissões) ... Vendedor (com comissões) Estagiário do 1. ^o ano Dactilógrafo do 1. ^o ano Servente de limpeza Contínuo (menos de 21 anos)	390,53
XI	Paquete (até 17 anos)	(*) 300,84

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo nacional.

Porto, 22 de Março de 2005.

Pela AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto:

António Aguiar Branco, mandatário.

Pela ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas:

Manuel Augusto Dias Pinheiro, mandatário.
Maria Manuela Ribeiro, mandatária.

Pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos:

José Ayres Gomes de Dornellas Cysneiros, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares:

Élio Oliveira Nunes, mandatário.

Depositado em 18 de Abril de 2005, a fl. 90 do livro n.º 10, com o n.º 84/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras — Revisão global.

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e abrange, por um lado, as empresas singulares

ou colectivas representadas pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios, a AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L., e a PROLEITE — Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L., que se dediquem à indústria de lacticínios (CAE 15 510) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Este contrato colectivo de trabalho é aplicável a 60 empregadores e a 5804 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Evolução da carreira profissional

Cláusula 3.^a

Funções

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

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

Cláusula 4.^a

Admissão

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

Cláusula 5.^a

Período experimental

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

2 — O período experimental tem a seguinte duração:

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

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

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

- a) 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não ser superior àquele limite.

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

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

Cláusula 6.^a

Aprendizagem e estágio

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

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

Cláusula 7.^a

Evolução profissional

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

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

2 — A evolução dos trabalhadores aos graus imediatos ocorrerá com fundamento nas competências adquiridas.

ridas e na capacidade de execução exigíveis e demonstradas para esses graus, quer através da frequência de cursos de formação profissional quer pela experiência adquirida no desempenho das funções mais qualificadas.

Cláusula 8.^a

Informações oficiais

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

CAPÍTULO III

Dos deveres das partes

Cláusula 9.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

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

Cláusula 10.^a

Deveres do empregador

São deveres do empregador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 11.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

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

CAPÍTULO IV

Da prestação do trabalho

Cláusula 12.^a

Local de trabalho

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

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

Cláusula 13.^a

Mobilidade geográfica

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

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

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

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

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

Cláusula 14.^a

Horário de trabalho

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

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

3 — Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário:

- Fixo;
- Por turnos;
- Especial.

Cláusula 15.^a

Horário fixo

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

2 — O período de trabalho diário é interrompido com intervalo de descanso para refeição com a duração

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

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

Cláusula 16.^a

Horário por turnos

1 — Considera-se horário por turnos todo aquele que é definido com mais de um período fixo com rotação contínua ou descontínua, dentro do período de funcionamento da empresa e, na medida do possível, preferências e interesses dos trabalhadores, respeitando um máximo de oito horas diárias e quarenta horas semanais.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.^a

Horário especial — Limites aos períodos normais de trabalho

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

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

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

4 — O período de trabalho diário é interrompido com um intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora, desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos, e máximo de uma hora, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se a distribuição e reposição, onde poderá ser de seis horas, nos termos da lei vigente.

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

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

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

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

Cláusula 18.^a

Isenção de horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

Cláusula 19.^a

Descanso semanal

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

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

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

Cláusula 20.^a

Trabalho nocturno

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

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

Cláusula 21.^a

Da retribuição mínima do trabalho

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

Cláusula 22.^a

Diuturnidades

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

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

3 — Para efeitos da contagem da 1.^a diuturnidade, não são levados em consideração os tempos de permanência nas categorias profissionais de praticante e aprendiz.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

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

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

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

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

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

5 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, salvo o respeitante a feriados, que será gozado no período de 30 dias.

6 — Nos casos de prestação de trabalho num dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias úteis seguintes.

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

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

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

Cláusula 24.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

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

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

Cláusula 25.^a

Refeições em deslocação

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

CAPÍTULO V

Da suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 26.^a

Feridos

1 — São feriados obrigatórios:

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

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

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

Cláusula 27.^a

Direito a férias

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

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

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

Cláusula 28.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

Duração do período de férias

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

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

Retribuição durante as férias

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

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

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

Cláusula 31.^a

Marcação do período de férias

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

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

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado

pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 32.^a

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

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

Cláusula 33.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

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

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

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

Cláusula 34.^a

Doença no período de férias

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

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

Cláusula 35.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 36.^a

Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2 — Serão consideradas faltas justificadas:

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

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

Cláusula 37.^a

Comunicação e prova de faltas

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

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

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

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

Cláusula 38.^a

Efeitos das faltas

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 36.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 36.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho diário imediatamente anterior ou posterior aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou infracção disciplinar grave.

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

Cláusula 39.^a

Impedimento prolongado

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

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

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

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

Cláusula 40.^a

Cessação do impedimento prolongado

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

CAPÍTULO VI

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a

Cessação do contrato

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

CAPÍTULO VII

Das condições particulares de trabalho

Cláusula 42.^a

Maternidade e paternidade

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

CAPÍTULO VIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 43.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

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

CAPÍTULO IX

Das sanções disciplinares

Cláusula 44.^a

Sanções

1 — O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

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

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

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

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

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

Cláusula 45.^a

Actividade sindical

A actividade sindical fica sujeita ao disposto na lei vigente.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 46.^a

Comissão paritária

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

2 — A comissão paritária é constituída por:

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

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

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

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

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

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

Cláusula 47.^a

Garantia de manutenção de regalias

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 10/76, de 30 de

Maio, e posteriores alterações, as últimas das quais publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30/2002, de 15 de Agosto, e a convenção publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 12/76, de 30 de Junho, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29/2003, de 8 de Agosto.

Cláusula 48.ª

Evolução profissional

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

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

ANEXO I

CCT para a indústria de lacticínios

Categorias profissionais

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

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

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

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

Chefe de secção. — Supervisiona a produção de um núcleo numa empresa, controlando e coordenando a actividade dos seus trabalhadores, a fim de serem obtidos os produtos finais ou intermédios que foram programados, providencia para a satisfação das necessidades de materiais ou matérias-primas, consoante o sector que supervisiona, efectuando as respectivas requisições, controlo das suas existências e movimentação. Distribui a mão-de-obra disponível e informa sobre a carência e ou sobre a possibilidade de concessão de dispensa de pessoal. Controla a qualidade e quantidade dos pro-

ductos produzidos e elabora os respectivos mapas; colabora e controla o programa de limpeza e desinfectação do equipamento.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo profissional

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

Na execução das diversas tarefas, pode utilizar máquinas, aparelhos ou sistemas possuidores de tecnologias específicas, que poderão influenciar a sua classificação, segundo as exigências requeridas.

Eventualmente poderá coordenar a actividade de outros trabalhadores da sua especificação profissional.

Inclui as seguintes categorias profissionais:

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

Analista. — Executa serviços de análise.

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

Bate-chapa. — Proceder à execução, reparação ou montagem de peças em chapa fina que enforma e desempena por martelagem.

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

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

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

Fogoeiro. — Alimenta e conduz geradores de vapor, geradores de água sobreaquecida e caldeiras de termo-fluido, procede à limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providencia pelo bom funcionamento de todos

os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível e pelo estado de conservação de toda a aparelhagem do controlo de segurança. De um modo geral, cumpre e faz cumprir, dentro dos limites da sua competência, as recomendações impostas pela legislação vigente e demais normas aplicáveis.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

As categorias abaixo indicadas para enquadramento são equiparadas a ajudantes/auxiliares:

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

Ajudante de fogoeiro. — Sob a exclusiva responsabilidade e orientação do fogoeiro, assegura o abasteci-

mento do combustível para os recipientes do carregamento e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados.

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

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

ANEXO II

(Em euros)

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

(Em euros)

Grupo	Categoria	Vencimento
XII	Estagiário/praticante	375,70
XIII	Aprendiz	300

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

ANEXO III

Refeições em deslocação

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

Almoço ou jantar — € 7.

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

2 — O trabalhador terá direito ao subsídio de pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço entre as 5 e as 7 horas, no valor de € 1,60.

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

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

ANEXO IV

Complemento de reforma

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

Porto, 22 de Fevereiro de 2005.

Pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios:

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

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

Luís Gonçalves Gonzaga Cardoso, mandatário.

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

Manuel Albino Casimiro de Almeida, mandatário.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras:

José Luís Alves Portela, mandatário.
Maria La Salete Rodrigues Martins, mandatária.
Maria Emília Tavares Martins, mandatária.
Maria Glória Alves Almeida, mandatária.
Cândida Portela, mandatária.

Depositado em 19 de Abril de 2005, a fl. 90 do livro n.º 10, com o n.º 87/05, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (comércio por grosso de produtos farmacêuticos) — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial ao CCT para a indústria e comércio de produtos farmacêuticos publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Junho de 1981, e posteriores alterações, a última das quais ocorrida no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 2004.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional no âmbito das actividades de comercialização por grosso de produtos farmacêuticos e obriga, por um lado, as empresas inscritas nas 1.^a e 3.^a divisões da GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 26.^a

Refeições

Quando, devido a deslocações em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de € 10,50.

Cláusula 28.^a

Viagem em serviço

1 — Quando em viagem de serviço, em território nacional, que, pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário deste, o trabalhador terá direito ao pagamento de € 46,30 por dia para as despesas de alojamento e alimentação.

2 — A viagem em serviço referida no número anterior não deverá ser superior a 21 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3 — As viagens em serviço às Regiões Autónomas e ao estrangeiro deverão ser objecto de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, o qual não poderá fixar condições inferiores às estipuladas neste CCT.

4 — Após uma das viagens referidas no número anterior, o trabalhador terá direito a 1 dia de descanso quando aquela tenha sido superior a 21 dias seguidos e a 1 dia de descanso suplementar por cada 30 dias seguidos quando a viagem haja tido a duração global superior a 90 dias seguidos.

Cláusula 37.^a

Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente revisão terão direito a um subsídio de almoço no valor de € 4,60 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a € 4,60.

Cláusula 38.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 30,60 enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 67.^a

Efeitos retroactivos

A tabela de remunerações mínimas produzirá efeitos retroactivos a partir do dia 1 de Outubro de 2004, e as cláusulas de expressão pecuniária, a partir do dia 1 de Março de 2005.

Tabela salarial

(em vigor a partir de 1 de Outubro de 2004)

(Em euros)

Grupo	Remuneração
I	1 024
II	859
III	762
IV	737
V	663
VI	591
VII	531
VIII	482
IX	432
X	408
XI	385
XII	(a)
XIII	(a)
XIV	(a)
XV	(a)
XVI	(a)

(a) Valor a estabelecer de acordo com o regime legal do salário mínimo nacional.

Nota. — As matérias não revistas na presente convenção colectiva de trabalho mantêm a redacção em vigor.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugada com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidas pela presente convenção colectiva de trabalho 140 empresas e 2500 trabalhadores.

Lisboa, 14 de Março de 2005.

Pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Maria Teresa Correia Viana Ribeiro, mandatária.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

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

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

António Maria Teixeira de Mattos Cordeiro, mandatário.

Depositado em 15 de Abril de 2005, a fl. 90 do livro n.º 10, com o n.º 83/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a Cooperativa Agrícola Mirense, C. R. L., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território nacional, obrigando, por um lado, as cooperativas agrícolas subscritoras que exerçam as actividades de prestação de serviços e mistas, nos termos das alíneas *a*) e *c*) do n.º 4 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 394/82, de 21 de Setembro, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente ACT abrange 18 cooperativas, num total de 216 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — Este ACT entra em vigor nos termos da lei.

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

3 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

5 — A parte que receber a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta devidamente fundamentada conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

6 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do prazo fixado no número anterior.

7 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

8 — Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída, no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos n.ºs 2 e 3.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados de harmonia com as funções que exercem nas categorias ou graus constantes do anexo I.

2 — A atribuição das categorias profissionais aos trabalhadores é feita pelas cooperativas, de acordo com as funções por eles predominantemente desempenhadas.

3 — É vedado às cooperativas atribuir designações diferentes às categorias profissionais previstas neste acordo.

Cláusula 4.ª

Condições e regras de admissão

1 — Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- a) Idade não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade mínima imposta por lei.

2 — As condições específicas de admissão constam do anexo II.

Cláusula 5.ª

Período experimental

1 — O período experimental nos contratos por tempo indeterminado corresponde aos primeiros 60 dias de execução do contrato ou aos primeiros 90 dias, se a cooperativa tiver 20 ou menos trabalhadores.

2 — Nos contratos a termo o período experimental será de 30 ou 15 dias, consoante o prazo do contrato seja superior ou até seis meses, respectivamente.

3 — Para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, o período experimental poderá ser alargado até seis meses.

4 — Para o pessoal de direcção e quadros superiores o período experimental poderá ser alargado até 240 dias.

Cláusula 6.^a

Admissão para substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outro considera-se feita a título provisório.

2 — O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento.

3 — O carácter provisório da admissão só poderá ser invocado desde que inequivocamente declarado pela cooperativa no acto de admissão e conste de documento, podendo, nestas condições, o trabalhador substituto ser despedido ou despedir-se com aviso prévio de oito dias antes de expirar o prazo.

4 — A categoria, escalão ou grau profissional do trabalhador substituto não poderá ser inferior à do trabalhador substituído.

Cláusula 7.^a

Acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à categoria, grau ou escalão superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia superior.

2 — Os trabalhadores das categorias profissionais divididas em escalões ascenderão ao escalão superior decorridos três anos de permanência nesse mesmo escalão e de acordo com o anexo II.

Cláusula 8.^a

Carreira profissional

A carreira profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT é regulamentada no anexo II.

Cláusula 9.^a

Enquadramento

As profissões e categorias previstas são enquadradas em níveis de remunerações nos termos constantes do anexo III.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo, bem como todas as normas que disciplinam as relações de trabalho;

- b) Executar com zelo, diligência e de harmonia com a sua competência profissional as tarefas que lhes forem confiadas;
- c) Ter para com os seus camaradas de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pela conservação das instalações, máquinas, utensílios, materiais e outros bens relacionados com o seu trabalho;
- e) Cumprir e fazer cumprir normas de saúde, higiene e segurança no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a cooperativa, salvo acordo em contrário;
- i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da cooperativa cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente técnicas, métodos e processo de fabrico e condições de comercialização, sem prejuízo do direito de os trabalhadores, através das vias adequadas, assegurarem os seus direitos ou cooperar nos actos tendentes à melhoria de produtividade.

Cláusula 11.^a

Deveres das cooperativas

São deveres das cooperativas:

- a) Cumprir as cláusulas do presente acordo e as restantes normas que disciplinam as relações de trabalho;
- b) Assegurar aos trabalhadores boas condições de higiene e segurança;
- c) Não deslocar, salvo nos termos previstos na lei, nenhum trabalhador para serviços que não estejam relacionados com a sua categoria profissional;
- d) Facilitar a frequência pelos trabalhadores de cursos de especialização profissional ou quaisquer outros de formação promovidos pelos organismos outorgantes;
- e) Exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- f) Facilitar, sempre que solicitada pelo respectivo sindicato, a divulgação de quaisquer informações relativas às actividades do mesmo, mas sempre sem prejuízo da laboração normal da cooperativa;
- g) Facilitar aos dirigentes ou delegados sindicais e aos trabalhadores com funções em instituições de segurança social o exercício normal dos seus cargos;
- h) Proceder à cobrança das quotizações sindicais dos trabalhadores sindicalizados, que para tal o solicitem por escrito, e enviar as importâncias da quotização sindical ao respectivo sindicato, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização, devidamente preenchidos.

Cláusula 12.^a

Garantia dos trabalhadores

É vedado às cooperativas:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe qualquer sanção por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador;
- c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos colegas;
- d) Baixar a categoria profissional do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 13.^a;
- f) Ofender o trabalhador na sua honra e dignidade;
- g) Impedir a eficaz actuação do delegado sindical, através da afixação de avisos ou comunicados de interesse para a vida sindical e sócio-profissional dos trabalhadores, e os contactos do mesmo directamente com estes no local de trabalho, sem prejuízo da laboração normal da cooperativa;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- i) Conduzir-se dolosa ou ilegítimamente por forma que o trabalhador rescinda o seu contrato;
- j) Opor-se a que os dirigentes dos sindicatos outorgantes, devidamente credenciados, entrem nas instalações da empresa quando no exercício das suas funções, sem prejuízo da laboração da cooperativa.

Cláusula 13.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — A cooperativa, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na cláusula 65.^a, salvo se a cooperativa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A cooperativa custeará sempre as despesas normais e necessárias feitas pelo trabalhador ou seu agregado familiar directamente impostas pela transferência, desde que ultrapasse um raio de 5 km.

4 — Sendo a transferência efectuada dentro da mesma localidade ou até um raio de 5 km, o trabalhador terá de aceitar, desde que lhe sejam pagas as despesas de deslocação e alimentação a fixar entre as partes.

Cláusula 14.^a

Direito a actividade sindical

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

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

Cláusula 15.^a

Tempo de crédito para funções sindicais

1 — Para o exercício das suas funções cada membro da direcção do sindicato beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

2 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser superior a cinco por mês ou oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

3 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a cooperativa com a antecedência mínima de um dia.

5 — Quando houver acordo entre a cooperativa e os delegados sindicais da mesma, o conjunto de créditos individuais referidos no n.º 1 desta cláusula poderá ser usado indistintamente pelos delegados sindicais a que se refere o número seguinte.

6 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos nesta cláusula é determinado da forma seguinte:

- a) Cooperativa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) Cooperativa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) Cooperativa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) Cooperativa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;
- e) Cooperativa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n-500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores.

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

Cláusula 16.^a

Cedência de instalações

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

Cláusula 17.^a

Reunião dos trabalhadores na cooperativa

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

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

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical conforme os trabalhadores da cooperativa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à cooperativa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na cooperativa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à cooperativa com a antecedência mínima de seis horas.

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

Cláusula 18.^a

Horário de trabalho

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

2 — Compete à cooperativa estabelecer o horário de trabalho, dentro dos condicionamentos da lei e do presente acordo.

3 — O período diário de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo quando a cooperativa pratique a adaptabilidade do horário de trabalho prevista

nos n.ºs 6 e 7 da cláusula 20.^a, situação em que o trabalhador não deverá prestar mais de seis horas de trabalho consecutivo.

4 — Para os trabalhadores afectos ao denominado 1.º escalão do ciclo económico do leite (serviços de recepção, ordenha, colheita de amostras, vulgarização, classificação, transporte e concentração) a duração do intervalo referido no número anterior poderá ser alargada de acordo com as exigências de funcionamento dos referidos serviços.

Cláusula 19.^a

Tipos de horário de trabalho

Para os efeitos desta cláusula entende-se por:

- a) Horário normal — aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para a refeição ou descanso, são fixas;
- b) Horário especial — aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia e ou o intervalo para a refeição poderá ser aumentado de acordo com as exigências de serviço, com descanso semanal variável mas coincidente com o domingo pelo menos de dois em dois meses;
- c) Horário desfasado — aquele em que, para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferior a duas horas;
- d) Horário de turnos — aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida.

Cláusula 20.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração do período normal de trabalho semanal será de quarenta horas, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados, distribuídos de segunda-feira a sexta-feira.

2 — Exceptuam-se do disposto do número anterior os trabalhadores indispensáveis ao regular funcionamento dos serviços, cujo horário de trabalho se distribuirá de segunda-feira a sábado até às 12 horas.

3 — Para efeitos do número anterior, a cooperativa elaborará uma escala rotativa que coloque todos os trabalhadores em igualdade de circunstâncias no que concerne ao trabalho prestado aos sábados, salvo quanto àqueles trabalhadores de escritório que, pela prática da cooperativa, exerçam nesta data o horário de trabalho exclusivamente de segunda-feira a sexta-feira.

4 — Só poderão prestar trabalho no regime de horário especial todos os trabalhadores afectos à recepção, transporte, concentração, classificação do leite reco-

lhido, vulgarização, colheita de amostras e distribuição de produtos lácteos.

5 — A duração do período normal de trabalho diário será de oito horas.

6 — O limite fixado no número anterior poderá ser elevado em duas horas, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 e 2, não devendo, no entanto, o período normal de trabalho numa semana ultrapassar quarenta e cinco horas, excluindo-se deste limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

7 — A duração média do período normal de trabalho semanal prevista no número anterior será calculada por referência a um período de 18 semanas em cada ano civil.

8 — O período de referência constante do número anterior poderá ser utilizado por uma só vez ou em duas, desde que separadas entre si por um intervalo mínimo de um mês.

9 — Nas semanas com duração inferior a quarenta horas poderá ocorrer redução diária não superior a duas horas ou, mediante acordo entre o trabalhador e a cooperativa, redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, ou ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição, caso exista, mas também, no último caso, sem aumento do subsídio de férias.

10 — A utilização por parte da cooperativa do disposto nos n.ºs 6 e 7 implica a observância das seguintes regras:

- a) Prioridade pelas exigências de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores;
- b) Informar e consultar previamente os representantes dos trabalhadores e, na ausência destes, informar os sindicatos representativos dos trabalhadores, respeitando o prazo previsto na alínea c);
- c) Programar a alteração com pelo menos duas semanas de antecedência;
- d) Comunicar ao IDICT a alteração com pelo menos oito dias de antecedência relativamente à data da sua entrada em vigor;
- e) Afixar na cooperativa, em lugar visível, os mapas de horário de trabalho com indicação do início, termo e intervalos, antes da sua entrada em vigor;
- f) Não alterar unilateralmente os horários de trabalho acordados individualmente;
- g) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto;
- h) As despesas que directa e comprovadamente resultem das alterações constantes dos n.ºs 6 e 7 conferem ao trabalhador o direito a uma compensação económica.

11 — Não estão sujeitos ao disposto nos n.ºs 6 e 7 da presente cláusula os trabalhadores deficientes, menores e mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

12 — Durante o período previsto no n.º 7 a cooperativa só deverá recorrer à prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos ou para assegurar a sua viabilidade devidamente fundamentados.

Cláusula 21.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial.

2 — A retribuição especial prevista no número anterior não poderá ser inferior à correspondente a três horas de prestação de trabalho normal por dia.

Cláusula 22.^a

Trabalho nocturno

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

2 — A prestação de trabalho nocturno ficará condicionada à respectiva regulamentação legal.

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

Cláusula 23.^a

Trabalho a termo

1 — As cooperativas abrangidas pelo presente acordo colectivo deverão preencher os quadros de trabalho preferencialmente e sempre que as condições técnico-económicas o permitam, com pessoal permanente.

2 — No entanto, as cooperativas poderão, sempre que o reputem necessário, admitir trabalhadores a termo.

3 — Os trabalhadores admitidos a termo terão os mesmos direitos e obrigações que a lei e o presente acordo estabelecerem para os trabalhadores permanentes, salvo quando expressamente determinarem o contrário.

4 — As cooperativas devem preferir os trabalhadores admitidos a termo para o preenchimento dos seus quadros permanentes, salvo quando motivos ponderosos imponham o contrário.

5 — No acto de admissão do pessoal a termo a cooperativa consignará por escrito as condições de admissão desse pessoal, entregando ao trabalhador um documento autêntico que as transcreva.

Cláusula 24.^a

Contratos a termo

Aos trabalhadores contratados a termo aplica-se o regime legal vigente.

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

3 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os deficientes, as mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses e os menores.

4 — Nenhum trabalhador pode realizar mais de duas horas de trabalho suplementar para além do período normal diário de trabalho, até ao máximo de duzentas horas anuais.

5 — Nenhum trabalhador pode realizar mais de cinquenta horas de trabalho por semana, no conjunto dos períodos normal e suplementar.

6 — Os limites referidos nos n.ºs 4 e 5 desta cláusula só poderão ser ultrapassados nos casos especialmente previstos pela legislação em vigor.

7 — No caso de o trabalho suplementar se suceder imediatamente a seguir ao período normal, o trabalhador terá direito a uma interrupção de dez minutos entre o horário normal e o trabalho suplementar, sendo esta considerada como trabalho suplementar.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — A prestação do trabalho suplementar confere o direito à remuneração especial, que não poderá ser inferior à remuneração normal aumentada dos seguintes modos:

- a) 50%, se prestado em tempo diurno;
- b) 75%, se prestado em tempo nocturno até às 24 horas;
- c) 100%, se prestado a partir das 0 horas.

2 — As horas suplementares feitas no mesmo dia não carecem de ser prestadas consecutivamente para serem remuneradas de acordo com o disposto no número anterior.

3 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, a cooperativa fornecerá ou pagará a refeição nocturna, independentemente do acréscimo de remuneração por trabalho nocturno, conforme preceitua o n.º 1 da cláusula 39.^a

Cláusula 27.^a

Trabalho por turnos

1 — O trabalho por turnos só será autorizado quando as cooperativas fundamentarem devidamente a sua necessidade e as entidades oficiais derem o seu acordo.

2 — Os turnos deverão ser organizados, na medida do possível, de acordo com os interesses manifestados pelos trabalhadores, por forma que, no mínimo, em cada ano, o dia de descanso semanal coincida com o domingo, uma vez de dois em dois meses.

3 — Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos, com três ou mais turnos rotativos, terão direito

a um subsídio de 13% da remuneração. No caso de haver apenas dois turnos, esse subsídio será de 11%.

4 — Apenas terão direito ao subsídio de turno referido no n.º 3 os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

- a) Em regime de turnos rotativos (de rotação contínua ou descontínua);
- b) Com um número de variante de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.

5 — Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio de trabalho nocturno seja mais vantajoso.

6 — Os trabalhadores em regime de horário de trabalho por turnos rotativos terão direito a um período de trinta minutos por dia para refeição, o qual será considerado como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da continuação da laboração.

CAPÍTULO V

Remunerações, retribuições e subsídios

Cláusula 28.^a

Remunerações e retribuições

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

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

Cláusula 29.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — A retribuição será paga mensalmente ao trabalhador num dos últimos três dias úteis do mês, no período normal de trabalho.

2 — Para cálculo da remuneração horária será utilizada a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{N \times 52}$$

em que:

RH = remuneração horária;

RM = remuneração mensal;

N = número de horas de trabalho normal médio semanal.

Cláusula 30.^a

Exercício de funções inerentes a diferentes categorias profissionais

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — Salvo estipulação em contrário, a cooperativa pode, quando o interesse da mesma o exija, encarregar, temporariamente, o trabalhador de serviços não com-

preendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 31.^a

Substituição temporária

Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, o trabalhador substituto terá direito à retribuição mínima prevista para a categoria do trabalhador substituído.

Cláusula 32.^a

Incapacidade parcial permanente

1 — Ao trabalhador com incapacidade parcial permanente motivada por acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da cooperativa será assegurada uma remuneração que, adicionada à pensão que judicialmente lhe estiver fixada pela incapacidade, seja igual à efectivamente auferida pelo trabalhador na data do acidente ou declaração de doença.

2 — A cooperativa colocará o trabalhador referido no número anterior em postos de trabalho já existentes que mais se coadunem com as suas aptidões físicas e diligenciará no sentido da sua readaptação ou reconversão profissional.

3 — O trabalhador que foi profissionalmente reconvertido não poderá ser prejudicado no regime de promoção e demais regalias inerentes às funções que efectivamente vier a desempenhar.

4 — No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a cooperativa pagará ao trabalhador a retribuição mensal por inteiro, até ao limite de três meses, devendo a companhia seguradora ou a Caixa de Seguros de Doenças Profissionais, após comunicação do acidente ou doença profissional, remeter à cooperativa o subsídio correspondente.

Cláusula 33.^a

Folha de pagamento

1 — As cooperativas obrigam-se a organizar folhas de pagamento, discriminando os seguintes elementos em relação a cada trabalhador:

- a) Nome, categoria profissional, classe e número de inscrição na segurança social;
- b) Número de horas e de dias de trabalho normal e suplementar;
- c) Diuturnidades e subsídios de almoço;
- d) Montante total da retribuição líquida e ilíquida, bem como os respectivos descontos.

2 — No acto do pagamento, as cooperativas entregarão ao trabalhador uma cópia do recibo com os elementos discriminados no número anterior. O trabalhador deverá assinar o original, dando assim quitação à cooperativa.

Cláusula 34.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo terão direito a receber pelo Natal um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2 — O seu pagamento será efectuado até ao dia 20 de Dezembro do ano a que diz respeito.

3 — O subsídio de Natal é reduzido na proporção do período correspondente ao impedimento prolongado ocorrido durante o ano a que diz respeito.

4 — No ano de admissão os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

5 — Os trabalhadores contratados a termo receberão um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

6 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 35.^a

Diuturnidades

1 — Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do anexo III para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 4,5% sobre o valor do nível 13 da tabela salarial, com arredondamento para o 10.º centimo superior, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3 — A antiguidade para este efeito conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

4 — Os trabalhadores em regime de contrato de trabalho a tempo parcial têm direito à diuturnidade de valor proporcional ao horário completo, com referência às condições e termos previstos no n.º 1.

Cláusula 36.^a

Abono para falhas

1 — O trabalhador que exerça funções de pagamento e ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas de 3,5% sobre o valor do nível 13 da tabela salarial, com arredondamento para o 10.º centimo superior, enquanto se mantiver no exercício dessas funções.

2 — Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 37.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de € 1,35 por cada dia de trabalho.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3 — Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho.

4 — Não se aplica o disposto no n.º 1 aos trabalhadores que usufruam ou possam vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5 — Não se aplicará, também, o disposto no n.º 1, nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais a cooperativa assegure a refeição do almoço em espécie.

6 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de alimentação no valor proporcional ao horário de trabalho completo.

7 — Os trabalhadores que, por força dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 20.^a, prestem serviço aos sábados têm também direito ao subsídio previsto no n.º 1 desta cláusula.

8 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 38.^a

Definição de local de trabalho e deslocação

1 — Entende-se por local de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

2 — Deslocação é o serviço prestado fora do local habitual de trabalho.

Cláusula 39.^a

Deslocações em serviço

1 — A cooperativa reembolsará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham tomado fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados no seguinte valor:

Almoço ou jantar — € 7.

2 — O trabalhador terá direito ao reembolso pelo pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e o tenha iniciado até às 6 horas e 30 minutos no valor de € 1,40.

3 — O trabalhador terá direito ao reembolso pela ceia sempre que se encontre deslocado e em serviço entre as 23 e as 2 horas no valor de € 2.

4 — O almoço e o jantar deverão ser tomados, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

5 — Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados contra a apresentação de documento comprovativo de todas as despesas efectuadas, nomeadamente alojamento e alimentação.

6 — As cooperativas, aos trabalhadores deslocados no estrangeiro, prestarão um adiantamento em dinheiro, julgado conveniente, para fazer face às despesas decorrentes desse facto.

7 — Aos trabalhadores que, em serviço e a solicitação da cooperativa, se desloquem em viatura própria será pago o quilómetro percorrido pelo valor resultante da aplicação do coeficiente 0,25 sobre o preço de 11 de gasolina sem chumbo.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 40.^a

Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado considerado o dia de descanso complementar.

2 — O trabalhador que preste serviço ao domingo, por o seu dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo, tem direito a uma compensação em dinheiro no valor de 50% da sua retribuição diária normal.

3 — Sendo o trabalho prestado no regime de turnos, estes devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham em sete dias um dia de descanso. A cooperativa deverá fazer coincidir de sete em sete semanas com o domingo o dia de descanso semanal.

4 — Sempre que possível, a cooperativa deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

5 — As cooperativas limitarão a sua laboração dominical ao mínimo indispensável.

Cláusula 41.^a

Trabalho e remuneração em dias de feriado, descanso semanal ou complementar

1 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar ou dia feriado será pago com o acréscimo de 150% da retribuição normal.

Cláusula 42.^a

Feriados

1 — São considerados dias de feriados os estipulados obrigatoriamente por lei:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;

25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

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

3 — Além dos feriados obrigatórios referidos no n.º 1, são também considerados como obrigatórios o feriado municipal da localidade ou, quando não existir, o feriado distrital, ou ainda qualquer outro dia em que acordarão a cooperativa e os trabalhadores, e a terça-feira de Carnaval.

Cláusula 43.^a

Férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão concedidos, sem prejuízo da retribuição normal por inteiro, 22 dias úteis de férias.

2 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ao serviço ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3 — As faltas justificadas previstas nas alíneas a), b), c), d) e e) do n.º 2 da cláusula 50.^a e as motivadas para cumprimento de obrigações legais que não derivem de factos imputáveis ao trabalhador ou a terceiros que o deva indemnizar pelos prejuízos sofridos.

4 — No ano civil da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato nesse ano, até ao limite de 20 dias.

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

6 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a cooperativa e o trabalhador.

7 — Na falta de acordo, cabe à cooperativa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

8 — No caso previsto no número anterior, a cooperativa só pode marcar o período de férias entre 1 de

Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

9 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados, se os trabalhadores nisto estiverem interessados.

10 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e fixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

11 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da cooperativa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

12 — Os trabalhadores abrangidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

Cláusula 44.^a

Encerramento para férias

1 — A cooperativa pode encerrar total ou parcialmente, durante pelo menos 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro, e ainda por período inferior a 15 dias consecutivos, fora daquele período, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

2 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da cooperativa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

3 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

4 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

Cláusula 45.^a

Subsídio de férias

Além da retribuição mencionada na cláusula 43.^a, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias no montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.

Cláusula 46.^a

Interrupção, alteração e acumulação de férias

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

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

3 — Não é permitido acumular férias de dois ou mais anos, salvo o regime estabelecido na lei.

4 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à cooperativa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 8 da cláusula 43.^a

Cláusula 47.^a

Violação do direito a férias

A cooperativa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente a férias que deixou de gozar, e que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 48.^a

Licença sem retribuição

1 — A cooperativa pode conceder ao trabalhador, mediante pedido deste por escrito, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição concedido nos termos do número anterior conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 49.^a

Faltas

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

Cláusula 50.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) Até cinco dias consecutivos, motivadas por falecimento do cônjuge, filhos, sogros, padrastos, enteados, genros e noras;
- c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou do 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos, cunhados), ou pessoas que vivam em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial;
- d) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos previstos da legislação e nesta convenção;

e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação em vigor;

f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na legislação em vigor;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pela cooperativa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 51.^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 d) do n.º 2 da cláusula 50.^a, salvo disposição legal em contrário;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, salvo o disposto no n.º 4, da cláusula 32.^a;
- d) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula anterior, quando superiores a 30 dias por ano.

3 — Nos termos previstos na alínea f) do n.º 2 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — As faltas previstas na alínea h) da cláusula anterior, faltas justificadas, conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 52.^a

Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à cooperativa com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à cooperativa logo que possível.

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

4 — As cooperativas colocarão à disposição dos trabalhadores impressos próprios para o comunicação das respectivas faltas, a fim de a entidade empregadora poder avaliar a natureza justificada ou injustificada da falta.

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

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a 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 faltas.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a cooperativa recusar a aceitação da prestação durante ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 54.^a

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade empregadora.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

Cláusula 55.^a

Regresso do trabalhador

1 — Terminado o impedimento o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se à cooperativa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, fazer a apresentação nesse prazo.

2 — O trabalhador retomarà o serviço nos oito dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pela cooperativa, de acordo com as conveniências de serviço, ressalvando a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo.

3 — A cooperativa que se oponha a que o trabalhador retome o serviço no prazo de oito dias a contar da data da sua apresentação terá de indemnizá-lo por despedimento, salvo se este, de acordo com a legislação em vigor, tiver optado pela sua reintegração na cooperativa.

Cláusula 56.^a

Rescisão do contrato durante a suspensão

1 — A suspensão a que se reportam as cláusulas anteriores não prejudica o direito de, durante o seu decurso, a cooperativa rescindir o contrato com fundamento na existência de justa causa, desde que observe o disposto nos preceitos legais sobre a matéria.

2 — Iguamente no decurso da suspensão poderá o trabalhador rescindir o contrato, desde que observe o disposto na lei sobre a matéria.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 57.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Caducidade;
- d) Rescisão com ou sem justa causa por iniciativa do trabalhador;
- e) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à cooperativa;
- g) Inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho, nos termos da lei.

Cláusula 58.^a

Cessação do contrato de trabalho durante o período experimental

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

Cláusula 59.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — A cooperativa e o trabalhador podem fazer cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho desde que observem o disposto nos números seguintes.

2 — O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 — O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

4 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

5 — Se no acordo de cessação, conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquele foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 60.^a

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

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

- a) Expirando o prazo pelo qual foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a cooperativa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 61.^a

Reforma por velhice

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime legal da contratação a termo, ressalvando-se as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem qualquer limitação quanto ao número das renovações;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias se for da iniciativa da entidade empregadora ou de 15 dias se da iniciativa do trabalhador.

2 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade, sem que o seu contrato caduque, nos termos da alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, este fica sujeito

ao regime legal da contratação a termo, com as especificidades das alíneas do número anterior.

Cláusula 62.^a

Justa causa da rescisão por parte do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 30 dias posteriores ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

4 — Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos praticados pela cooperativa:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das suas garantias legais ou das previstas neste contrato;
- c) Aplicação de qualquer sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticados pela cooperativa ou seus legais representantes.

5 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da cooperativa;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

6 — A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 4 desta cláusula confere ao trabalhador o direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração base e diuturnidades por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 63.^a

Rescisão do contrato por parte do trabalhador sem justa causa

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à cooperativa, com a antecedência de 30 ou 60 dias consoante tenha, respectivamente, até dois ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — O não cumprimento, pelo trabalhador, dos prazos atrás mencionados obriga-o a pagar à cooperativa uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período de antecede-

dência em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

Cláusula 64.^a

Justa causa de despedimento por parte da cooperativa

1 — O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da cooperativa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da cooperativa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da cooperativa;
- f) Prática intencional, no âmbito da cooperativa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a cooperativa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da cooperativa, de violências físicas de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da cooperativa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade empregadora individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definidos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 65.^a

Indemnização por despedimento

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a cooperativa será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria ou antiguidade, salvo se este, até à sentença, exercer o seu direito de opção previsto no n.º 3 desta cláusula.

2 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes montantes:

- a) Valor das remunerações base respeitante ao período de tempo decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data de proposição da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

3 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base e diuturnidades por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 66.^a

Fusão ou transmissão do estabelecimento

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

2 — O disposto no número anterior não prejudica o que se encontra estabelecido na cláusula 13.^a sobre a mudança de local de trabalho.

3 — O adquirente é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores ao momento da operação, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado desde que reclamados até ao fim do prazo de aviso a fixar nos termos do número seguinte.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente afixar até ao momento da transmissão um aviso nos locais de trabalho, durante 15 dias, na qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que podem reclamar os seus créditos.

Cláusula 67.^a

Casos especiais de cessação do contrato de trabalho

A declaração judicial da falência ou insolvência da cooperativa não faz só por si caducar os contratos de trabalho, devendo o respectivo administrador satisfazer integralmente as obrigações que resultam para com os trabalhadores do referido contrato, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

Cláusula 68.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas no presente acordo, a cooperativa deve passar ao trabalhador certificado donde conste o

tempo durante o qual esteve ao serviço e cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser expressamente requeridas pelo trabalhador.

3 — Além do certificado de trabalho a cooperativa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais, que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 69.^a

Poder disciplinar

1 — A cooperativa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pelos órgãos de gestão ou por delegação em elementos da sua estrutura hierárquica.

Cláusula 70.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

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

2 — A suspensão do trabalho referida na alínea c) do n.º 1 não pode exceder por cada infracção 12 dias e o total de 30 dias em cada ano civil.

3 — O despedimento previsto na alínea d) do n.º 1 fica sujeito ao condicionalismo da cláusula 75.^a

Cláusula 71.^a

Formas de processo disciplinar

1 — O procedimento disciplinar obedecerá a requisitos especialmente previstos para a verificação de justa causa sempre que a cooperativa determine o despedimento do trabalhador.

2 — Em todos os outros casos o poder disciplinar é exercido em conformidade com as disposições gerais que estatuem sobre a matéria e com a disciplina estabelecida nas cláusulas seguintes.

Cláusula 72.^a

Limites da sanção e prescrição da infracção disciplinar

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

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 73.^a

Exercício de acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a cooperativa ou superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem a audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 74.^a

Registo das sanções disciplinares

A cooperativa deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições anteriores.

Cláusula 75.^a

Processo

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa para despedimento, a cooperativa comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da cooperativa a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — Se o trabalhador for representante sindical será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

3 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4 — A cooperativa, directamente ou através de insurador nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências de prova requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, neste caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

5 — A cooperativa não é obrigada a proceder à audiência de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso previsto no n.º 2, à associação sindical respectiva, que, podendo, no prazo de

cinco dias úteis, fará juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a cooperativa dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 6, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

9 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 2, à associação sindical.

10 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho.

11 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

12 — Com a notificação da nota de culpa, pode a cooperativa suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

13 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação referida no n.º 9.

14 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

15 — No caso de o trabalhador despedido ser representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, a suspensão só não deve ser decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação de justa causa para despedimento.

Cláusula 76.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a cooperativa por violação às leis de tra-

balho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, será aplicável o disposto na cláusula 65.^a, tendo, porém, o trabalhador direito ao dobro das importâncias aí referidas;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 77.^a

Trabalho das mulheres e menores

As mulheres e menores exercerão na cooperativa as funções que lhes forem atribuídas, considerando as suas aptidões e capacidades físicas e intelectuais, dentro dos limites da lei e do estabelecido neste contrato.

Cláusula 78.^a

Protecção à maternidade e à paternidade

Para além do estipulado no presente ACT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são-lhes assegurados na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes das Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar ou do período de férias, nomeadamente:

I — Dever de informação

As cooperativas devem afixar, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de maternidade e paternidade.

II — Licença por maternidade

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Nos casos de nascimento de múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Nas situações de risco para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito de licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

5 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

6 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

7 — A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade superior a 25% à prevista no n.º 1 da presente secção, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto, nos termos da legislação da segurança social.

8 — A trabalhadora deve informar a cooperativa até sete dias após o parto de qual a modalidade de licença por maternidade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias.

III — Licença por paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1 do número anterior e ressalvando o disposto no n.º 6 desse preceito, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- e) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

IV — Dispensa para consultas e amamentação

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito à dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessário e justificado.

2 — A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

4 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 — O direito à dispensa do trabalhador nos termos dos números anteriores efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

V — Faltas para assistência a menores

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

VI — Outros casos de assistência à família

1 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou pessoa em união de facto, ascendente, descendente com mais de 10 anos de idade ou afim na linha recta.

2 — O disposto no número anterior é aplicável, com adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

VII — Protecção da segurança e saúde

As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, de acordo com o artigo 490.º do Código do Trabalho.

Cláusula 79.^a

Trabalho de menores

1 — A cooperativa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial danos no seu desenvolvimento físico e mental.

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

3 — Pelo menos uma vez por ano a cooperativa deve facilitar a inspecção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do seu desenvolvimento físico e mental normal.

Cláusula 80.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador ao serviço da cooperativa que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — Aos trabalhadores-estudantes aplicar-se-á o regime legal vigente.

Cláusula 81.^a

Medicina do trabalho

1 — As cooperativas diligenciarão no sentido de que, para futuro, funcione um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições vigentes.

2 — Exceptuando no acto de admissão, as cooperativas tomarão as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção de microrradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3 — As cooperativas devem instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, de harmonia com o disposto na lei vigente.

CAPÍTULO X

Cláusulas finais e transitórias

Cláusula 82.^a

Comissão paritária

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste ACT será criada uma comissão paritária constituída por quatro vogais em representação das cooperativas e igual número em representação das associações sindicais, sendo estas representadas da forma seguinte:

SETAA — um;
SINDCES/UGT — um;
Profissionais de lacticínios — um;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro — um.

2 — Por cada vogal efectivo será sempre designado um substituto.

3 — Os representantes das cooperativas e dos sindicatos junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar de quatro assessores, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente ACT, podendo os seus membros ser substituídos em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 83.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente acordo;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste acordo;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

Cláusula 84.^a

Funcionamento

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito, no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 81.^a, à outra parte e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas, considerando-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente acordo.

4 — As demais regras de funcionamento da comissão serão objecto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

5 — A comissão paritária terá, para todos os efeitos de funcionamento, a sua sede na Cooperativa Agrícola Mirense, C. R. L.

Cláusula 85.^a

Disposições transitórias

1 — São criadas as categorias de assistente administrativo, operador de tratamento de texto, cobrador, abastecedor de combustíveis, lavador, lubrificador e condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte.

2 — As profissões de escriturário de 1.^a, 2.^a e 3.^a e escriturário principal passam a designar-se, respectivamente, por assistente administrativo de 1.^a, 2.^a e 3.^a e assistente administrativo principal e a de dactilógrafo passa a designar-se como operador de tratamento de texto.

Cláusula 86.^a

Garantias de manutenção de regalias e sucessão de regulamentação

1 — Da aplicação do presente ACT não pode resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente mudança para categoria profissional menos qualificada, diminuição da remuneração e redução ou suspensão de regalias existentes e adquiridas até à entrada em vigor do presente ACT.

2 — Com a entrada em vigor do presente ACT é revogado o IRCT existente, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 15, de 22 de Abril de 2002, bem como as revisões subsequentes, cuja última foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril de 2003.

Cláusulas transitórias

Cláusula 37.^a-A

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de € 1,25 por cada dia de trabalho, com efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3 — Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4 — Não se aplica o disposto no n.º 1 aos trabalhadores que usufruam ou possam vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5 — Não se aplicará, também, o disposto no n.º 1, nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais a cooperativa assegure a refeição do almoço em espécie.

6 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de alimentação no valor proporcional do horário de trabalho completo.

7 — Os trabalhadores que, por força dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 20.^a, prestem serviço aos sábados têm também direito ao subsídio previsto no n.º 1 desta cláusula.

8 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 39.^a-A

Deslocações em serviço

1 — A cooperativa reembolsará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes por motivo de serviço tenham de tomar fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados no seguinte valor:

Almoço ou jantar — € 6,75, com efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004.

2 — O trabalhador terá direito ao reembolso pelo pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e o tenha iniciado até às 6 horas e 30 minutos no valor de € 1,30, com efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004.

3 — O trabalhador terá direito ao reembolso pela ceia sempre que se encontre deslocado e em serviço entre as 23 e as 2 horas no valor de € 1,75, com efeitos a partir de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004.

4 — O almoço e o jantar deverão ser tomados, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

5 — Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados contra apresentação de documento comprovativo de todas as despesas efectuadas, nomeadamente alojamento e alimentação.

6 — As cooperativas, aos trabalhadores deslocados no estrangeiro, prestarão um adiantamento em dinheiro, julgado conveniente, para fazer face às despesas decorrentes desse facto.

7 — Aos trabalhadores que, em serviço e a solicitação da cooperativa, se desloquem em viatura própria será

pago o quilómetro percorrido pelo valor resultante da aplicação do coeficiente 0,25 sobre o preço de 1 l de gasolina sem chumbo.

ANEXO III-A

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em graus de remuneração

Para vigorar desde 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2004

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
1	789
2	722,50
3	661
4	581
5	516,50
6	498
7	447
8	435,50
9	424,50
10	400
11	384,50
12	368
13	367
14	332,50
15	2,10/hora

Nota. — Os praticantes, aprendizes e estagiários do 1.º ano regem-se pelo Decreto-Lei n.º 45/98, de 6 de Agosto.

ANEXO I

Definição de funções

Abastecedor de combustíveis. — É o trabalhador maior de 18 anos que faz a venda de combustíveis e de todos os demais produtos ligados à actividade, competindo-lhe cuidar do local e equipamento afecto à venda de combustíveis e prestar toda a assistência aos clientes, nomeadamente verificar e atestar o óleo, a água e a pressão dos pneumáticos.

Agente técnico agrícola:

De grau I. — É o trabalhador que executa trabalhos técnicos na agricultura, consentâneos com a sua formação.

De grau II. — É o trabalhador que executa trabalhos técnicos e os de rotina na agricultura, com o apoio de orientação técnica, colaborando em trabalhos de equipa.

De grau III. — É o trabalhador que coordena, orienta e executa trabalhos técnicos na agricultura, podendo ser responsável por projectos simples, dirigindo grupos profissionais de grau inferior.

De grau IV. — É o trabalhador que coordena, orienta e executa trabalhos técnicos na agricultura, podendo ser responsável por projectos simples, dirigindo grupos profissionais de grau inferior.

Ajudante-chefe de laboratório. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de laboratório, substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe foram determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Ajudante de electricista. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e que coadjuva com

os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Ajudante de encarregado geral. — É o trabalhador que coadjuva o encarregado geral, substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos da cooperativa, podendo ainda fazer a facturação e cobrança dos mesmos na altura da entrega.

Analista. — É o trabalhador com formação especializada que executa serviços da análise. Estes trabalhadores classificam-se de 1.^a, 2.^a e 3.^a

Aprendiz. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para ingresso em qualquer das categorias do presente ACT.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e a importância do sector onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar a resposta, elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente, põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como outros documentos para informação da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à cooperativa, ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Assistente administrativo principal. — É o trabalhador sem funções de chefia, mas que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permita a execução, com autonomia, das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha e da profissão de escriturário, podendo coordenar, segundo instruções do chefe de secção, o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

Bate-chapas. — É o trabalhador que procede à execução, reparação e montagem de peças em chapa fina, que enforma e desmolda por martelagem, usando as ferramentas adequadas.

Caixa. — É o trabalhador que efectua as operações de caixa, o registo e o controlo de movimento relativo às transacções respeitante à gestão da cooperativa.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias directamente aos consumidores; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que

deseja; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto; anuncia o preço; esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução ou executa-as; é encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que termina o período de aprendizagem ou que, tendo 18 ou mais anos de idade, estagia para caixeiro.

Caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que no estabelecimento substitui o gerente comercial, na ausência deste, e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Canalizador. — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico, ou materiais e afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Chefe de laboratório. — É o trabalhador com curso médio ou superior adequado que chefia os serviços de laboratório, podendo ser cumulativamente técnico de fabrico.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, um ou vários serviços que chefia e, nos limites da sua competência, exerce funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento a materiais e admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço.

Cobrador. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a pagamentos, recebimentos e depósitos e outros serviços análogos de algum modo relacionados com os anteriores, considerando-se como equiparado a trabalhador de serviços externos que executa serviços análogos relacionados com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

Colhedor de amostras. — É o trabalhador que executa predominantemente trabalho de colheita de amostras, podendo também efectuar provas sumárias de classificação do leite e pagamento a postos e salas.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador que conduz máquinas ou equipamentos para transporte e ou arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos, zelando pela sua utilização e conservação.

Conferente. — É o trabalhador que procede às verificações das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sec-

tores de actividade da cooperativa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da cooperativa, desde que não colidam com as de outra categoria profissional.

Contrastados. — É o trabalhador que faz o controlo de medição, colhe amostras nos estábulos ou salas de ordenha colectiva, procede a diversos registos, nomeadamente, folhas de campo, ficheiros do efectivo em contraste e resultados obtidos.

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da cooperativa. Exerce funções tais como colaborar na determinação da política da cooperativa, planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orienta, dirige e fiscaliza as diversas actividades segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos, cria e mantém uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a cooperativa de maneira eficaz e colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de venda, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

Embalador. — É o trabalhador que predominantemente embala e desembala produtos diversos, com vista à sua expedição ou armazenamento por métodos manuais ou mecânicos.

Empregado de cantina. — É o trabalhador de uma cantina que executa, nomeadamente, trabalhos relativos ao serviço de refeições, preparando as salas, lavando e dispondo as mesas e cadeiras de forma mais conveniente. Pode proceder a serviços de preparação de refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores da cantina.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhos e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

Encarregado de posto de recepção. — É o trabalhador que mede o leite entregue pelos produtores, anota as quantidades, cuida da higiene do posto e do respectivo material, preenche os talões de remessa e efectua os pagamentos de leite aos produtores.

Encarregado de sala de ordenha. — É o trabalhador que executa a ordenha mecânica, anota as quantidades entregues por cada produtor, armazena o leite em tanques, cuida da sala e do funcionamento e higiene de

todo o material, preenche os talões de remessa e efectua os pagamentos de leite aos produtores.

Encarregado de transportes. — É o trabalhador que planeia, orienta e dirige todo o movimento do sector de transportes na cooperativa.

Encarregado de vulgarizador. — É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos vulgarizadores.

Encarregado geral. — É o trabalhador que chefia todos os serviços de laboração. Pode desempenhar cumulativamente as funções de técnico de fabrico ou de chefe de laboratório desde que devidamente habilitado.

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia o assistente administrativo e se prepara para esta função.

Estagiário colhedor de amostras. — É o trabalhador que estagia para colhedor de amostras.

Estagiário de vulgarizador. — É o trabalhador que estagia para vulgarizador.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando a sua entrada e saída.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadoria, veículos e materiais.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados de exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Gerente. — É o trabalhador que, dependendo directamente da direcção, exerce cargos de responsabilidade directiva ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados, no campo da acção que lhe está adstrito; estuda e coordena as actividades das cooperativas nos diferentes ramos.

Inseminador artificial. — É o trabalhador que faz a inseminação artificial em animais, com vista à sua reprodução e a um melhoramento da espécie, tendo em conta o estado do cio e utilizando a técnica que superiormente lhe foi determinada; possui preparação específica para o desempenho das suas funções e é responsável pela informação do estado hígio-sanitário dos animais ao subcentro de inseminação artificial donde depende. Faz registo dos trabalhos efectuados e demais documentos necessários. Pode fazer pequenos tratamentos dos órgãos genitais, segundo orientação do subcentro de inseminação artificial ou de médico veterinário ligado ao próprio serviço.

Lavador. — É o trabalhador que procede à lavagem interior e exterior, simples ou completa, dos veículos automóveis, executa os serviços de preparação e acabamento nas lavagens efectuadas por máquinas e, eventualmente, assiste a pneus ou câmaras-de-ar.

Lubrificador. — É o trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, podendo ainda proceder a operações de lavagem, sempre que a conveniência de serviço o justifique.

Mecânico auto. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento. — É o trabalhador que monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorígeno. Faz o ensaio e ajustamento das instalações após montagem e afinação da respectiva aparelhagem e protecção e controlo.

Motorista (de pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados e ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e da água, a verificação do nível do combustível, pressão e estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pelo boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orienta a carga e descarga.

Oficial (electricista). — É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica em instalações fabris. Guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

Operador-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para operador de 2.^a

Operador de computador. — É o trabalhador que recebe os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara e opera o computador e seus órgãos periféricos.

Operador de máquinas agrícolas. — É o trabalhador que conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaia agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação.

Operador (de supermercados). — É o trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e higiene; controla a saída da mercadoria vendida e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição a cada uma das funções, ou em regime de rotação por todas

as funções. Pode também proceder à exposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.

Operador de tratamento de texto. — É o trabalhador que escreve cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações utilizando computador; revê a documentação a fim de detectar erros e proceder às necessárias correcções. Pode operar com fotocopiadoras e executar tarefas de arquivo.

Operário não diferenciado. — É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade, admitido expressamente para esta categoria, que executa predominantemente tarefas não integradas na laboração ou produção.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que presta serviços enumerados para os contínuos.

Pedreiro-trolha. — É o trabalhador que exclusiva e predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de telhas, mosaicos, azulejos, manilhas, cantarias e outros trabalhos similares ou complementares de conservação e de construção civil.

Pintor (c. c.). — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente prepara e executa qualquer trabalho de pintura de construção civil, podendo fazer assentamentos de vidros.

Pintor de máquinas, veículos ou móveis. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes, com ou sem motor, móveis e veículos ou os seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa e dá tinta, procedendo aos respectivos acabamentos, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

Praticante. — É o trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial.

Praticante (com. e arm.). — É o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Pré-oficial electricista. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, operando com eles, executa trabalho de menor responsabilidade.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas de pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias e receber correspondência.

Profissional de armazém. — É o trabalhador que procede a operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de vinho, água, refrigerantes, sumos de frutas e outros produtos, podendo efectuar serviços complementares de armazém.

Programador de informática. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento informático da informação por computador; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador na linguagem adequada; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário e, por vezes, fornece instruções ao pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades de mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

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

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, podendo eventualmente proceder a operações de soldadura.

Servente (c. c.). — É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade, sem qualquer qualificação, que trabalha nas obras e ajuda os profissionais de construção civil.

Servente de armazém. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias no armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Servente de limpeza. — É o trabalhador que procede à limpeza das instalações dos escritórios e dos estabelecimentos.

Talhante. — É o trabalhador que procede às instalações necessárias de desmancho e preparação da carne para venda; procede às respectivas pesagens, cobrando as quantias da respectiva venda.

Técnico auxiliar de pecuária. — É o trabalhador que apoia as campanhas de sanidade animal; participa em acções de higiene pública e veterinária; dá apoio a acções de formação e documentação relativa à actividade dos criadores; participa nas acções respeitante à defesa do património genético das raças; pode participar nos estudos relativos à alimentação animal com base em pastagens e forragens; executa as directivas definidas sobre as condições e melhoramento da produção, recolha e tratamento dos animais; participa nas acções de inspecção sanitária dos animais.

Técnico licenciado ou bacharel:

De grau I. — Esta designação é aplicável aos técnicos licenciados ou bacharéis com reduzida experiência profissional. O nível das funções susceptíveis de serem desempenhadas é enquadrável entre as seguintes:

- a) De uma forma geral, presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividades dentro da cooperativa, actuando segundo as suas instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma

e crítica de informação e instruções complementares, utiliza os elementos de consulta conhecidos e a experiência disponível na cooperativa ou a ela acessíveis;

- b) Não desempenha funções de chefia hierárquica ou coordenação técnica de unidades estruturais permanentes da cooperativa, mas poderá orientar funcionalmente trabalhadores de qualificação inferior à sua ou executar estudos simples de apoio a órgãos hierárquicos e centros de decisão da cooperativa;
- c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos terão a amplitude restrita e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhe-ão claramente delimitados do ponto de vista de eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da cooperativa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

De grau II. — Esta designação é aplicável aos técnicos licenciados ou bacharéis cuja formação de base se alargou e consolidou através do exercício da actividade profissional durante um período limitado de tempo, na empresa ou fora dela. O nível das funções susceptíveis de serem desempenhadas é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Toma decisões autónomas e actua por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade e no quadro de orientações que lhe são fornecidas, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor ou recebendo instruções detalhadas quando se trate de situações invulgares ou problemas complexos;
- b) Pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes de base ou grupos de trabalhadores de pequena dimensão ou actuar como assistente de profissional mais qualificado que chefia estruturas de maior dimensão desde que na mesma não se incluam técnicos de qualificação superior ou igual à sua;
- c) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes de decisão quando tenham implicações potencialmente importantes a nível de políticas gerais e sectoriais da cooperativa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

De grau III. — Esta designação aplica-se aos técnicos licenciados ou bacharéis detentores de experiência profissional que habilite ao desempenho de funções cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe de autonomia no âmbito do seu domínio de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condi-

cionadas à política do seu sector dentro da cooperativa. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação dos sectores a seu cargo no plano das políticas gerais, posições externas e resultados. Fundamentam propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

- b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades intermédias da estrutura da cooperativa desde que na mesma não se integrem técnicos de qualificação superior ou igual à sua;
- c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes.

De grau IV. — Esta designação é aplicável aos técnicos licenciados ou bacharéis detentores de sólida formação num campo de actividade especializado e aqueles cuja formação e currículo profissional lhes permite assumir importantes responsabilidades. Desempenham funções cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe de autonomia de julgamento e iniciativa no quadro das políticas e objectivo do(s) respectivo(s) sector(es) da cooperativa e por cuja execução é responsável na sua área de actividade;
- b) Chefia, coordena e controla sector(es) cuja actividade tem incidência no funcionamento, posição externa e resultados da cooperativa, podendo participar na definição das políticas gerais da cooperativa, incluindo política salarial;
- c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de problemas especializados, envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedido de informações telefónicas.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da cooperativa. Transmite as encomendas ao escritório da cooperativa e envia ou entrega relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ainda proceder a cobranças, se autorizado pela cooperativa.

Vulgarizador. — É o trabalhador cuja função consiste em executar ou orientar a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira da zona que lhe estiver adstrita, incluindo o serviço de colheita e amostras e instrução e vigilância do funcionamento de salas de ordenha, conferências e mapas de registo de postos e salas. Estes trabalhadores classificam-se de 1.^a, 2.^a e 3.^a

ANEXO II

Condições específicas

A) Trabalhadores de escritório, comércio e armazém

I — Admissão — a idade mínima de admissão será:

- a) Para trabalhadores de escritório, serviços auxiliares de escritório e trabalhadores do comércio — 16 anos;
- b) Para contínuos, porteiros, guardas e técnicos de vendas — 18 anos;
- c) Para cobradores — 21 anos.

II — Habilitações literárias mínimas:

- a) Para paquetes, contínuos, telefonistas, trabalhadores de limpeza, trabalhadores do comércio e trabalhadores de armazém — o ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;
- b) Para as restantes profissões — o curso geral do comércio, o curso geral dos liceus ou qualquer curso oficial, oficializado ou equivalente que não tenha duração inferior à daqueles onde se adquira formação adequada ou equivalente;
- c) As habilitações referidas nas alíneas anteriores não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente ACT, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam às de qualquer das profissões nele previstas.

III — Dotações mínimas:

1 — Profissionais de armazém:

- a) Nos armazéns com mais de três e menos de cinco trabalhadores será obrigatória a existência de um fiel de armazém;
- b) Nos armazéns com mais de 5 e até 15 trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado de armazém e um fiel de armazém.

2 — Profissionais do comércio:

- a) É obrigatória a existência de um caixeiro encarregado, pelo menos, nos estabelecimentos em que, não existindo secções diferenciadas, haja 10 ou mais caixeiros; havendo secções diferenciadas, é obrigatória a existência de um caixeiro encarregado, pelo menos, quando haja 8 ou mais caixeiros em cada secção;
- b) A percentagem de praticantes será no máximo de 25% do número de caixeiros;
- c) Na classificação dos caixeiros serão respeitadas as percentagens mínimas de 30% para os primeiros-caixeiros, 30% para os segundos-caixeiros e 40% para os terceiros-caixeiros.

3 — Profissionais de escritório:

- a) Nos escritórios com mais de 25 trabalhadores é obrigatória a existência de um director de serviços;
- b) É obrigatória a existência de um chefe de departamento, de divisão ou de serviços por cada 15 trabalhadores de escritório, sendo, porém, obrigatória a existência de um trabalhador de uma destas categorias nos escritórios com o mínimo de seis profissionais das categorias inferiores;

- c) O número de chefes de secção não poderá ser inferior a 20% do número total de profissionais de escritório;
- d) Na classificação dos assistentes administrativos serão respeitadas as percentagens mínimas de 30% para os assistentes administrativos de 1.^a, 30% para os assistentes administrativos de 2.^a e 40% para os assistentes administrativos de 3.^a;
- e) O número de estagiários e operadores de tratamento de texto, tomados em conjunto, não poderá exceder 50% do número dos assistentes administrativos.

IV — Promoções e acesso:

- a) Os paquetes, no mês em que completam 18 anos de idade, serão promovidos a estagiários ou contínuos, consoante disponham ou não de habilitações legais mínimas de ingresso para a profissão de escritório;
- b) Os contínuos, telefonistas e cobradores terão preferência no preenchimento de vagas de profissionais de escritório em condições de habilitações iguais ou equiparadas às dos trabalhadores interessados;
- c) O praticante de caixeiro após três anos de permanência na categoria ou logo que atinja 18 anos de idade será promovido a caixeiro-ajudante;
- d) O praticante de armazém após três anos de permanência na categoria ou logo que atinja 18 anos de idade será promovido a uma das categorias profissionais superiores, compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de praticante;
- e) O caixeiro-ajudante e o operador-ajudante serão obrigatoriamente promovidos a terceiro-caixeiro e a operador de 2.^a, respectivamente, logo que completem três anos de permanência na categoria ou atinjam 21 anos de idade;
- f) Os estagiários e operadores de tratamento de texto após três anos na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade ascenderão a assistentes administrativos de 3.^a;
- g) Os assistentes administrativos de 3.^a, os terceiros-caixeiros e os operadores de 2.^a ascenderão à categoria imediata após três anos de permanência na categoria respectiva;
- h) Os assistentes administrativos de segunda, os segundos-caixeiros, os talhantes de 2.^a e os operadores de 1.^a ascenderão, após três anos de permanência na categoria respectiva, a assistentes administrativos de 1.^a, primeiros-caixeiros, talhantes de 1.^a e operadores especializados.

B) trabalhadores técnicos licenciados ou bacharéis

I — Admissão — a cooperativa poderá, no acto de admissão, fixar para estes trabalhadores um período experimental de seis meses.

II — Promoção:

- 1) O licenciado ou bacharel é admitido como licenciado ou bacharel do grau I;
- 2) Após um ano de permanência no grau I será promovido ao grau II, onde permanecerá durante dois anos;

- 3) Expirado o prazo de dois anos no grau II, será promovido ao grau III, situação em que se manterá, podendo ser promovido ao grau IV de acordo com a competência demonstrada ao longo dos anos.

C) Trabalhadores agentes técnicos agrícolas

I — Admissão — a cooperativa poderá, no acto de admissão, fixar para estes trabalhadores um período experimental de seis meses.

II — Promoção:

- 1) O agente técnico agrícola é admitido no grau I;
- 2) Após um ano de permanência no grau I será promovido a grau II, onde permanecerá durante dois anos;
- 3) Expirado o prazo de dois anos no grau II, será promovido a grau III, situação em que se manterá, podendo ser promovido a grau IV de acordo com a competência demonstrada ao longo dos anos.

D) Trabalhadores de lacticínios

I — Admissão — a idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitação mínima a escolaridade obrigatória e outras habilitações específicas exigidas por lei.

II — Quadro — a proporção a observar para as categorias de analista e vulgarizador será de um de 1.^a, dois de 2.^a e dois de 3.^a

III — Promoções:

- 1) Os profissionais dos 3.^o e 2.^o escalões serão obrigatoriamente promovidos aos escalões imediatos decorrido um período de três anos de permanência na categoria;
- 2) Os estagiários serão promovidos à categoria imediata decorrido o período de um ano de permanência na categoria;
- 3) Para efeitos do número anterior ter-se-á em conta o tempo de permanência nas categorias à entrada em vigor do presente acordo, não podendo, porém, esta promoção automática obrigar à subida de mais de uma categoria.

E) Trabalhadores metalúrgicos

1 — São admitidos na categoria de aprendizes os jovens até 17 anos que tenham a escolaridade obrigatória e que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

2 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

3 — Não haverá mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê a aprendizagem.

4 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

5 — Quando cessar o contrato de um aprendiz ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

6 — Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

7 — O período de tirocínio dos praticantes será de dois anos.

8 — Os profissionais de 3.^a e 2.^a ascenderão à categoria imediata após três anos de permanência na categoria.

F) Trabalhadores electricistas

I — Carreira profissional:

- 1) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após três anos de aprendizagem ou após dois anos se, entretanto, tiverem atingido 18 anos de idade;
- 2) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de serviço na categoria;
- 3) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de serviço na categoria;
- 4) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais, nos cursos de electricidade ou de montador electricista e ainda com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.^o grau de torpedeiro electricista da marinha de grande guerra portuguesa e curso mecânico de electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica, curso do Ministério do Emprego e Solidariedade, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial.

II — Quadro de densidades — para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

- 1) As cooperativas que tiverem ao seu serviço mais de cinco oficiais têm de classificar um como encarregado;
- 2) Sempre que a cooperativa possua vários locais de trabalho de carácter permanente observar-se-á em cada um deles as normas estabelecidas no número anterior.

III — Deontologia profissional:

- 1) O trabalhador electricista terá sempre o direito de recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas;
- 2) O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico;
- 3) Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

G) Trabalhadores rodoviários e de garagem

1 — A idade mínima de admissão dos trabalhadores rodoviários e de garagens é de 16 anos, excepto para as categorias de ajudante de motorista, que será de 18 anos, e de motorista, que será de 21 anos.

2 — Para os motoristas é exigida a carta de condução profissional.

3 — As habilitações escolares mínimas são as legalmente exigidas.

H) Trabalhadores de construção civil

I — Admissão:

- 1) Nas categorias profissionais a que se refere esta secção só poderão ser admitidos trabalhadores de idade inferior a 18 anos para todas as categorias em que não haja aprendizagem, salvo para as categorias de auxiliar menor e de praticante de apontador, para as quais poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a 16 anos;
- 2) As idades referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT desempenhem funções que correspondam a qualquer das categorias nele previstas;
- 3) Só podem ser admitidos como técnicos administrativos de obra os trabalhadores habilitados com o 9.^o ano de escolaridade completo ou equivalente.

II — Aprendizagem:

- 1) A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial sempre que a cooperativa não possua serviços autónomos para a formação profissional;
- 2) A aprendizagem não poderá ultrapassar dois ou um ano, conforme os aprendizes forem admitidos com 16 e 17 anos ou mais anos, respectivamente;
- 3) Os trabalhadores que forem admitidos como aprendizes com 16 e 17 ou mais anos ingressam imediata e respectivamente nos 1.^o e 2.^o anos de aprendizagem.

III — Promoção — os oficiais de 3.^a e 2.^a ascenderão ao grau imediato após três anos de permanência na mesma categoria.

ANEXO III

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em graus de remuneração

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
1	Gerente	805
2	Director de serviços Técnico licenciado ou bacharel do grau IV	737

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
3	Agente técnico agrícola do grau IV Chefe de laboratório Chefe de serviços Contabilista Técnico licenciado ou bacharel do grau III	675
4	Agente técnico agrícola do grau III Ajudante chefe de laboratório Chefe de secção Encarregado geral Guarda-livros Programador Técnico licenciado ou bacharel do grau II	593
5	Agente técnico agrícola do grau II Ajudante de encarregado geral Assistente administrativo principal Caixeiro-encarregado Encarregado de armazém Encarregado de vulgarizador Operador de computador Prospector de vendas Secretário(a) de direcção Técnico licenciado ou bacharel do grau I	529
6	Agente técnico agrícola do grau I Assistente administrativo de 1. ^a Caixa Fiel de armazém Operador especializado Primeiro-caixeiro Talhante de 1. ^a Técnico auxiliar de pecuária Vendedor	510
7	Analista de 1. ^a Assistente administrativo de 2. ^a Bate-chapas de 1. ^a Canalizador de 1. ^a Cobrador Encarregado de transportes Mecânico auto de 1. ^a Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1. ^a Motorista de pesados Oficial electricista com mais de três anos Operador de 1. ^a Operador de máquinas agrícolas Pintor de máquinas, veículos ou móveis de 1. ^a Segundo-caixeiro Serralheiro mecânico de 1. ^a Talhante de 2. ^a Vulgarizador de 1. ^a	458
	Abastecedor de combustíveis Analista de 2. ^a Assistente administrativo de 3. ^a Bate-chapas de 2. ^a Canalizador de 2. ^a Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte Distribuidor Embalador	

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
8	Inseminador artificial Lubrificador Mecânico auto de 2. ^a Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2. ^a Oficial electricista até três anos Operador de 2. ^a Pintor de máquinas, veículos ou móveis de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Terceiro-caixeiro Telefonista Vulgarizador de 2. ^a	446
9	Analista de 3. ^a Bate-chapas de 3. ^a Canalizador de 3. ^a Conferente Lavador Mecânico auto de 3. ^a Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3. ^a Pedreiro-trolha de 1. ^a Pintor de 1. ^a (CC) Pintor de máquinas, veículos de 3. ^a Profissional de armazém Serralheiro mecânico de 3. ^a	435
10	Contrastador Colhedor de amostras Motorista de ligeiros Pedreiro-trolha de 2. ^a Pintor de 2. ^a (CC) Vulgarizador de 3. ^a	410
11	Ajudante de motorista Pedreiro-trolha de 3. ^a Pintor de 3. ^a (CC) Pré-oficial electricista do 2. ^o ano	395
12	Caixeiro-ajudante do 3. ^o ano Estagiário do 3. ^o ano Operador-ajudante do 3. ^o ano Operador de tratamento de texto do 3. ^o ano Pré-oficial electricista do 1. ^o ano Servente de armazém Empregado de cantina	377
13	Ajudante de electricista do 2. ^o ano Contínuo Guarda Operário não diferenciado Porteiro Praticante do 2. ^o ano Servente (CC) Servente de limpeza	376
14	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano Estagiário do 2. ^o ano Estagiário de colhedor de amostras Estagiário de vulgarizador Operador de tratamento de texto do 2. ^o ano Paquete	341

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
15	Encarregado de posto de recepção de leite Encarregado de sala de ordenha (salário/hora com base no salário mínimo para a agricultura)	2,20/hora

Nota. — Os praticantes, aprendizes e estagiários do 1.º ano regem-se pelo Decreto-Lei n.º 45/98, de 6 de Agosto.

Aveiro, 3 de Março de 2005.

Pela Cooperativa Agrícola Mirense, C. R. L.:

João Alberto de Melo Ferreira da Cruz, mandatário.
Luís Augusto Fernandes Isidoro, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola da Anadia, C. R. L.:

João Alberto de Melo Ferreira da Cruz, mandatário.
Luís Augusto Fernandes Isidoro, mandatário.

Pela MEAGRI — Cooperativa Agrícola da Mealhada, C. R. L.:

João Alberto de Melo Ferreira da Cruz, mandatário.
Luís Augusto Fernandes Isidoro, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Sanfins, C. R. L.:

João Alberto de Melo Ferreira da Cruz, mandatário.
Luís Augusto Fernandes Isidoro, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola dos Lavradores de Vale de Cambra, C. R. L.:

João Alberto de Melo Ferreira da Cruz, mandatário.
Luís Augusto Fernandes Isidoro, mandatário.

Pela Cooperativa dos Produtores Agrícolas do Concelho de Amares, C. R. L.:

João Alberto de Melo Ferreira da Cruz, mandatário.
Luís Augusto Fernandes Isidoro, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Chaves, C. R. L.:

João Alberto de Melo Ferreira da Cruz, mandatário.
Luís Augusto Fernandes Isidoro, mandatário.

Pela Cooperativa Agro-Pecuária da Beira Central, C. R. L.:

João Alberto de Melo Ferreira da Cruz, mandatário.
Luís Augusto Fernandes Isidoro, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola do Concelho da Figueira da Foz, C. R. L.:

João Alberto de Melo Ferreira da Cruz, mandatário.
Luís Augusto Fernandes Isidoro, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola da Tocha, C. R. L.:

João Alberto de Melo Ferreira da Cruz, mandatário.
Luís Augusto Fernandes Isidoro, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Condeixa-a-Nova e Penela, C. R. L.:

João Alberto de Melo Ferreira da Cruz, mandatário.
Luís Augusto Fernandes Isidoro, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Soure, C. R. L.:

João Alberto de Melo Ferreira da Cruz, mandatário.
Luís Augusto Fernandes Isidoro, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola dos Lavradores do Vale do Mondego, C. R. L.:

João Alberto de Melo Ferreira da Cruz, mandatário.
Luís Augusto Fernandes Isidoro, mandatário.

Pela COOPCÔA — Cooperativa Agrícola do Concelho do Sabugal, C. R. L.:

João Alberto de Melo Ferreira da Cruz, mandatário.
Luís Augusto Fernandes Isidoro, mandatário.

Pela Cooperativa Agro Tarouca e Lamedo, C. R. L.:

João Alberto de Melo Ferreira da Cruz, mandatário.
Luís Augusto Fernandes Isidoro, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola do Alto Paiva, C. R. L.:

João Alberto de Melo Ferreira da Cruz, mandatário.
Luís Augusto Fernandes Isidoro, mandatário.

Pela COPALVITE — Cooperativa Agrícola do Alvíte, C. R. L.:

João Alberto de Melo Ferreira da Cruz, mandatário.
Luís Augusto Fernandes Isidoro, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola da Távora, C. R. L.:

João Alberto de Melo Ferreira da Cruz, mandatário.
Luís Augusto Fernandes Isidoro, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

José Augusto Mendes da Fonseca, mandatário.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras:

José Luís Alves Portela, mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT:

Francisco António Pinto, mandatário.

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

Artur Coimbra Reis, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro:

Artur Coimbra Reis, mandatário.

Depositado em 19 de Abril de 2005, a fl. 90 do livro n.º 10, com o n.º 86/2005, nos termos do artigo 549.º-C do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a Lisboagás GDL — Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, S. A., e outras e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalúrgica, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Entre a Lisboagás GDL — Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, S. A., e outras, a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e o SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas e outros foi acordado introduzir as seguintes alterações ao texto do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996, com as alterações conferidas pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 36, de 29 de Setembro de 1997, 35, de 22 de Setembro de 1998, e 41, de 8 de Novembro de 2003:

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, as empresas GDP — Gás de Portugal, SGPS, S. A., Lisboagás GDL — Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, S. A., e DRIFTAL — Plastificantes de Portugal, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, estabelece-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 312 trabalhadores.

3 — As empresas signatárias do presente ACT desenvolvem as seguintes actividades:

GDP — Gás de Portugal, SGPS, S. A. — gestão de participações sociais de outras sociedades, como

forma indirecta do exercício de actividades económicas (CAE 74150);
 Lisboagás GDL — Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, S. A. — obtenção, armazenagem e distribuição de gás combustível canalizado (CAE 40202);
 DRIFTAL — Plastificantes de Portugal, S. A. — produção e comercialização, em Portugal e no

estrangeiro, de anidrido ftálico e plastificantes ftálicos diversos (CAE 24160).

Cláusula 123.^a

Efeitos retroactivos

A tabela salarial (anexo i) produzirá efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004.

ANEXO I

Remunerações mensais mínimas

(Em euros)

Grupo salarial	Categoria, escalão profissional ou grau	Escalão base	Escalões			
			E ₁	E ₂	E ₃	E ₄
I	Chefe de projectos informáticos sénior do grau III	2 207,69	2 283,81	2 360,47	2 437,13	2 511,67
	Contabilista do grau VI					
	Economista do grau VI					
	Engenheiro do grau VI					
	Profissional de engenharia do grau VI					
II	Chefe de projectos informáticos do grau II	1 827,58	1 904,24	1 980,37	2 057,02	2 132,09
	Contabilista do grau V					
	Economista do grau V					
	Engenheiro do grau V					
	Profissional de comunicação do grau III					
III	Analista de sistemas/programador sénior do grau III	1 528,36	1 588,63	1 648,36	1 708,63	1 768,37
	Contabilista do grau IV					
	Chefe de departamento					
	Chefe de projectos informáticos júnior do grau I					
	Coordenador de serviços de gestão de clientes do grau II					
	Economista do grau IV					
	Engenheiro do grau IV					
Profissional de comunicação do grau II						
IV	Profissional de engenharia do grau IV	1 259,80	1 313,72	1 367,62	1 422,09	1 474,96
	Administrador de sistemas do grau III					
	Analista de gestão do grau II					
	Analista de sistemas/programador do grau II					
	Assistente técnico comercial do grau III					
	Chefe de serviço					
	Coordenador de serviços de gestão de clientes do grau I					
	Contabilista do grau III					
	Desenhador projectista do grau II					
	Economista do grau III					
	Engenheiro do grau III					
	Operador chefe de processo — chefe de sector					
Profissional de comunicação do grau I						
Profissional de engenharia do grau III						
Técnico de gás — chefe de sector						
V	Técnico de gás — chefe de sector	1 096,44	1 129,22	1 162	1 195,30	1 227,55
	Administrador de sistemas do grau II					
	Analista de sistemas/programador júnior do grau I					
	Assistente técnico comercial do grau II					
	Auditor interno					
	Chefe de sector					
	Contabilista do grau II					
	Economista do grau II					
	Enfermeiro-coordenador					
	Engenheiro do grau II					
	Operador chefe de central e subestação					
	Operador chefe de segurança					
	Operador de sistemas informáticos sénior do grau III					
	Profissional de engenharia do grau II					
	Supervisor de atendimento público do grau II					
	Técnico administrativo generalista					
	Técnico de gás II					
Técnico prático fabril						
Técnico prático de redes de gás						
Técnico de serviço social do grau III						
Tesoureiro						

Grupo salarial	Categoria, escalão profissional ou grau	Escalão base	Escalões			
			E ₁	E ₂	E ₃	E ₄
VI	Administrador de sistemas do grau I	915,22	951,59	988,60	1 025,08	1 061,03
	Analista de gestão do grau I					
	Analista principal					
	Assistente de clientes do grau III					
	Assistente técnico comercial do grau I					
	Chefe de secção					
	Contabilista do grau I					
	Correspondente informático do grau II					
	Correspondente em línguas estrangeiras/intérprete					
	Desenhador de estudos I					
	Economista do grau I					
	Encarregado de armazém					
	Encarregado de armazém de produtos químicos					
	Encarregado de electricista					
	Encarregado de instalador de redes de gás					
	Encarregado de instrumentos de controlo industrial					
	Encarregado de laboratório					
	Encarregado montador de gás					
	Encarregado de sala de desenho					
	Encarregado de serralharia civil e soldadura					
	Encarregado de serralharia mecânica					
	Encarregado do SIS					
	Enfermeiro do grau II					
	Engenheiro do grau I					
	Fogoeiro operador qualificado					
	Guarda-livros					
	Operador de central e subestação qualificado					
	Operador de processo qualificado					
	Operador de sistemas informáticos do grau II					
	Profissional de engenharia do grau I					
Prospector de mercado do grau II						
Secretário do grau II						
Supervisor de atendimento público do grau I						
Técnico administrativo						
Técnico de gás I						
Técnico de segurança						
Técnico de serviço social do grau II						
VII	Agente de compras qualificado	823,66	842,68	861,19	879,69	896,61
	Ajudante de guarda-livros					
	Assistente de clientes do grau II					
	Caixa do grau II					
	Chefe de pessoal auxiliar de escritório (mais de três anos)					
	Coordenador de transportes					
	Correspondente informático do grau I					
	Correspondente em línguas estrangeiras					
	Desenhador projectista do grau I					
	Desenhador qualificado					
	Encarregado de ferramentaria					
	Enfermeiro do grau I					
	Escriturário qualificado					
	Fiel de armazém qualificado					
	Fogoeiro operador					
	Instalador de redes de gás qualificado					
	Mecânico de aparelhos de queima de gás qualificado					
	Mecânico de contadores de gás qualificado					
	Metalúrgico qualificado					
	Motorista qualificado					
	Oficial electricista principal					
	Operador de central e subestação					
	Operador de despacho de consumidores qualificado					
	Operador de movimentação qualificado (especialista qualificado)					
	Operador de processo A (especialista)					
	Operador de segurança qualificado					
	Operador de sistemas informáticos júnior do grau I					
	Programador de trabalhos					
	Prospector de mercado do grau I					
	Secretário do grau I					
Técnico de higiene industrial						
Técnico de instalações de CO ₂						
Técnico de instrumentos e controlo industrial qualificado						
Técnico de serviço social do grau I						

Grupo salarial	Categoria, escalão profissional ou grau	Escalão base	Escalões			
			E ₁	E ₂	E ₃	E ₄
VIII	Agente de compras de 1. ^a Analista de 1. ^a Assistente de clientes do grau I Caixa do grau I Caixeiro de armazém Chefe de pessoal auxiliar de escritório (até três anos) Desenhador de 1. ^a (mais de três anos) Encarregado de construção civil Escriturário de 1. ^a Fiel de armazém de 1. ^a Fogueiro de 1. ^a Instalador de redes de gás Mecânico de aparelhos de queima de gás de 1. ^a Mecânico de contadores de gás de 1. ^a Motorista (mais de três anos) Oficial electricista de 1. ^a (mais de três anos) Operador de despacho de consumidores de 1. ^a Operador de movimentação (especialista) Operador de processo B (especializado) Operador de segurança A Preparador de materiais de 1. ^a Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Soldador por electroarco ou a oxiacetileno de 1. ^a Técnico de manutenção mecânica Torneiro mecânico de 1. ^a	775,02	785,59	795,64	805,15	814,67
IX	Agente de compras de 2. ^a Analista de 2. ^a Cobrador (mais de três anos) Cozinheiro de 1. ^a Desenhador de 2. ^a (até três anos) Escriturário de 2. ^a Fiel de armazém de 2. ^a Mecânico de aparelhos de queima de gás de 2. ^a Mecânico de contadores de gás de 2. ^a Montador de andaimes Motorista (até três anos) Oficial electricista de 2. ^a (até três anos) Operador de despacho de consumidores de 2. ^a Operador de movimentação (especializado) Operador de processo C (semiespecializado) Operador de segurança B Soldador por electroarco ou a oxiacetileno de 2. ^a Telefonista (mais de três anos) Torneiro mecânico de 2. ^a	725,85	735,37	745,41	755,46	765,50
X	Analista de 3. ^a Auxiliar especializado-coordenador Cobrador (até três anos) Condutor de veículos internos Contínuo Empregado de refeitório Escriturário de 3. ^a Ferramenteiro Guarda Mecânico de aparelhos de queima de gás de 3. ^a Mecânico de contadores de gás de 3. ^a Operador heliográfico Operador de despacho de consumidores de 3. ^a Operador de movimentação (semiespecializado) Operador de processo estagiário (até seis meses) Operador de segurança C Porteiro de instalação industrial Preparador de amostras (mais de dois anos) Telefonista (até três anos)	683,02	692,01	700,48	709,99	717,40
XI	Analista estagiário Auxiliar (mais de seis meses) Dactilógrafo Estagiário de escritório Operador de segurança estagiário (até seis meses) Preparador de amostras (até dois anos)	634,40	644,96	655,54	664,53	674,05

Grupo salarial	Categoria, escalão profissional ou grau	Escalão base	Escalões			
			E ₁	E ₂	E ₃	E ₄
XII	Auxiliar (até seis meses)	594,22	602,15	610,60	618	626,99
XIII	Paquete de 17 anos	542,40	553,51	564,09	574,12	584,17
XIV	Paquete de 16 anos	464,69	480,56	496,41	511,74	527,08

1 —
 1.1 —
 1.2 —
 1.3 —
 1.4 —
 1.5 —

2 —

Lisboa, 19 de Março de 2004.

Pelas GDP — Gás de Portugal, SGPS, S. A., LisboaGás GDL — Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, S. A., DRIFTAL — Plásticos de Portugal, S. A.:

Abel Bernardino Teixeira Mesquita, mandatário.
Vasco Manuel Teixeira Ferreira da Silva, mandatário.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

Armando da Costa Farias, mandatário.

Pelo SQT D — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Armando da Costa Farias, mandatário.

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

Armando da Costa Farias, mandatário.

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Armando da Costa Farias, mandatário.

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

Armando da Costa Farias, mandatário.

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

Eugénia Maria Martins Infante Ribeiro Ventura, mandatária.
Paulo José Martins Cruz, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, as empresas GDP — Gás de Portugal, SGPS, S. A., LisboaGás GDL — Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, S. A., e DRIFTAL — Plásticos de Portugal, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção representados pelas organizações sindicais signatárias.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, estabelece-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 312 trabalhadores.

3 — As empresas signatárias do presente ACT desenvolvem as seguintes actividades:

GDP — Gás de Portugal, SGPS, S. A. — gestão de participações sociais de outras sociedades, como forma indirecta do exercício de actividades económicas (CAE 74150);

LisboaGás GDL — Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, S. A. — obtenção, armazenagem e distribuição de gás combustível canalizado (CAE 40202);

DRIFTAL — Plásticos de Portugal, S. A. — produção e comercialização, em Portugal e no estrangeiro, de anidrido ftálico e plásticos ftálicos diversos (CAE 24160).

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este acordo entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado.

2 — Este acordo vigorará por um período de 12 meses, podendo ser denunciado por qualquer das partes após 10 meses a contar da sua produção de efeitos.

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

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

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

6 — Se não houver resposta ou esta não se conformar com os termos do número anterior, a parte proponente tem direito a requerer a passagem imediata às fases posteriores do processo negocial.

7 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar do prazo fixado no n.º 6.

CAPÍTULO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 3.^a

Actividade sindical

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

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 acordo e na lei.

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

- a) «Secção sindical de zona (SSZ)» o conjunto dos trabalhadores de uma zona filiados no mesmo sindicato;
- b) «Comissão sindical de zona (CSZ)» a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na mesma zona;
- c) «Comissão intersindical de empresa (CIE)» a organização dos delegados das comissões sindicais de empresa.

Cláusula 4.^a

Direito de reunião

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

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

3 — As reuniões referidas nos números anteriores são convocadas pela comissão intersindical de empresa ou pela comissão sindical de zona, ainda que constituída por um só elemento, hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva secção sindical de zona, nas hipóteses previstas no n.º 2.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais ou seus representantes devidamente credenciados que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante identificação, sem prejuízo da observância das normas de segurança vigentes na empresa quanto à entrada de visitantes.

Cláusula 5.^a

Instalações das comissões sindicais

1 — Nas zonas com 150 ou mais trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções, dispondo de telefone das redes interna e externa.

2 — Nas zonas com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções, nos termos da parte final do número anterior.

Cláusula 6.^a

Direitos dos delegados sindicais

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

2 — Os locais de afixação serão reservados pela empresa, ouvida a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais.

3 — Os delegados sindicais têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências da empresa ou unidade de produção, sem prejuízo das normas de segurança vigentes nesses locais.

4 — Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho, nem ver alterado o seu horário de trabalho, sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando isso resulte de alteração do horário da unidade orgânica de que eles faziam parte.

5 — A empresa não poderá obrigar qualquer delegado ou dirigente sindical a participar como perito da empresa em qualquer negociação ou actuação relativa à contratação colectiva de trabalho se ele a isso se escusar invocando aquela qualidade.

6 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem entrar nas instalações da empresa, mediante identificação, sem prejuízo da observância das normas de segurança vigentes na empresa quanto à entrada de visitantes.

Cláusula 7.^a

Constituição das comissões sindicais

1 — Para os efeitos deste capítulo, os trabalhadores da empresa encontram-se agrupados em duas zonas:

- a) Zona fabril — zona de Cabo Ruivo;
- b) Zona administrativa — zona da sede.

2 — Em cada zona poderão existir delegados sindicais. O número de delegados de cada sindicato, em fun-

ção dos quais no âmbito de cada CSZ são atribuídos os créditos de horas referidas na cláusula 10.^a, é calculado da forma seguinte:

- a) Menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) De 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) De 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) De 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — $6 + (n-500)/200$, representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

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

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

Cláusula 8.^a

Reuniões com órgãos de gestão da empresa

1 — A comissão intersindical, a comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda o delegado sindical, quando aquelas não existirem, pode reunir-se com os órgãos de gestão, ou quem estes designarem para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2 — Dos pedidos de reunião, feitos por escrito, constará obrigatoriamente o dia, a hora e a ordem de trabalhos da mesma.

3 — Das propostas apresentadas e das decisões tomadas será elaborada uma acta assinada pelos presentes.

4 — As reuniões solicitadas pelos representantes sindicais realizar-se-ão fora do período normal de trabalho sempre que aqueles o solicitem, não havendo lugar ao pagamento do tempo despendido nas reuniões a qualquer dos participantes.

5 — O tempo despendido nas reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de crédito de horas sempre que a reunião seja da iniciativa dos órgãos de gestão ou, não sendo, aqueles órgãos tenham proposto a alteração da hora para o período normal de trabalho.

6 — Qualquer das partes pode recusar, fundamentadamente e por escrito, a data e a hora das reuniões requeridas pela outra.

7 — Os dirigentes sindicais ou os seus representantes devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida ao órgão de gestão com quem a reunião vai ter lugar, com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 9.^a

Competência dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais, as CSZ ou a CIE têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos nele estabelecidos, nomeadamente:

- a) Fiscalizar e acompanhar a aplicação das disposições legais ou convencionais que tenham repercussão nas condições de trabalho;
- b) Fiscalizar o funcionamento dos refeitórios, infantários, creches ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- c) Visar os mapas mensais a enviar pela empresa aos sindicatos e os mapas de contribuição para a segurança social;
- d) Analisar e dar parecer sobre qualquer projecto de mudança total do local de instalação ou serviço;
- e) Dar parecer sobre qualquer alteração de horário de trabalho ou da escala de turnos.

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 exclusivos das comissões de trabalhadores determinados por lei.

3 — A empresa não poderá deliberar sobre as matérias das alíneas b), d) e e) do n.º 1 antes de 10 dias a contar da data da comunicação do projecto ou da alteração prevista.

Cláusula 10.^a

Crédito de horas para delegados sindicais

1 — Para o exercício da acção sindical na empresa é atribuído, no âmbito de cada comissão sindical, um crédito mensal de cinco horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

2 — Para os mesmos fins é atribuído, no âmbito da comissão intersindical, um crédito mensal de dez horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

3 — Os delegados que pertençam simultaneamente à comissão sindical e à comissão intersindical consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

4 — Cada comissão sindical e comissão intersindical indicará, até ao dia 15 de cada mês, a identificação dos delegados que, no mês seguinte, poderão utilizar os créditos de horas referidos nos números anteriores. Esta comunicação vale para os meses seguintes, enquanto não for expressamente alterada.

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

6 — Os delegados designados nos termos do n.º 4, sempre que pretendam utilizar o direito previsto nesta cláusula, devem avisar a empresa, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, ou, em caso de impossibilidade, no 1.º dia útil imediato ao da falta.

Cláusula 11.^a

Crédito de horas para dirigentes sindicais

Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção das associações sindicais que trabalhe na empresa tem direito ao crédito de cinco dias por mês para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

Cláusula 12.^a

Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão exercido pelos trabalhadores na empresa será assegurado pela comissão de trabalhadores, nos termos definidos pela Constituição e pela lei.

2 — A orgânica do controlo de gestão é definida pelos trabalhadores, de acordo com o disposto na Constituição e na lei.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da empresa

1 — A empresa obriga-se a:

- a) Cumprir rigorosamente este acordo e demais legislação laboral aplicável;
- b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores, quer por parte dos órgãos de gestão quer do pessoal investido em funções de chefia ou fiscalização;
- c) 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 capacidade física;
- e) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na definição de funções correspondentes à categoria que lhe está atribuída, salvo os casos consignados neste acordo;
- f) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;
- g) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, nos serviços onde se achar arquivado, sempre que o solicite;
- h) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- i) Responder, por escrito, a qualquer reclamação ou queixa formulada, por escrito, pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais no prazo de 15 dias e proferir a sua decisão final sobre ela no prazo de 45 dias sobre aquela resposta;
- j) Reconhecer, em qualquer circunstância, a propriedade intelectual do trabalhador em relação a invenções ou descobertas suas que envolvam desenvolvimento ou melhoria de processos de laboração e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, sem prejuízo para

a empresa do direito de preferência na sua utilização;

- l) Segurar todos os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes pessoais e de trabalho, incluindo os que ocorram durante as deslocações de ida e regresso do trabalho e durante os intervalos para as refeições;
- m) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal resultante do exercício da profissão ao serviço da empresa toda a assistência judicial, nela se compreendendo as despesas originadas com a deslocação a tribunal ou a outras instâncias judiciais;
- n) Prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste acordo;
- o) Não admitir ao seu serviço trabalhadores reformados por velhice ou que já exerçam outra actividade a tempo inteiro, bem como trabalhadores em regime de *part-time*, quando exista mais de um trabalhador neste regime da mesma profissão e especialidade no mesmo posto de trabalho;
- p) Tomar as necessárias providências ao seu alcance para que o trabalhador que preste serviço em regime de turnos, uma vez cumprido o seu horário diário, seja substituído;
- q) Comunicar aos sindicatos outorgantes a intenção de abrir novas instalações, bem como a de proceder ao encerramento das existentes.

2 — O disposto na alínea *o*) do número anterior não se aplica aos médicos.

3 — A comunicação referida na alínea *q*) do n.º 1 deve ter lugar no decurso dos 15 dias posteriores à tomada de decisão pela empresa.

Cláusula 14.^a

Quotização sindical

1 — A empresa obriga-se a cobrar e enviar aos sindicatos outorgantes, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas, desde que aqueles tenham dado autorização para o efeito.

2 — A empresa inscreverá ainda nestes mapas, além dos trabalhadores em serviço militar, os que se encontrem na situação de doença ou sinistro e de licença sem retribuição.

Cláusula 15.^a

Deveres dos trabalhadores

Todos os trabalhadores devem:

- a) Cumprir rigorosamente as ordens e determinações do conselho de administração e dos superiores hierárquicos, bem como os regulamentos internos previstos neste acordo, desde que aprovados nos termos das cláusulas que se lhes referem, salvo se umas e outras forem contrárias aos seus direitos e garantias;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;

- c) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;
- d) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho;
- e) Cumprir o disposto neste acordo;
- f) Prestar aos seus camaradas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem solicitados;
- g) Comparecer ao serviço com assiduidade;
- h) Realizar o trabalho com a diligência devida;
- i) Abster-se de negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a empresa;
- j) Não proceder à divulgação ilegítima de métodos lícitos de produção e comercialização;
- l) Cumprir o horário de trabalho;
- m) Não abandonar o local de trabalho, uma vez cumprido o seu horário diário, sem que seja substituído ou sem que a empresa tenham tomado as necessárias providências, no caso de trabalho em regime de turnos, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 1 da cláusula 37.^a

Cláusula 16.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos camaradas;
- c) Diminuir, directa ou indirectamente, a retribuição efectiva ou modificar as condições de trabalho;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste acordo;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens e utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por entidade por ela indicada;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Manter ao serviço máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança, bem como obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas em tais circunstâncias;
- h) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto neste acordo e na lei;
 - i) Praticar o *lock-out*;
 - j) Substituir trabalhadores grevistas por pessoas que, à data de declaração de greve, não trabalhem no respectivo estabelecimento ou serviço e admitir novos trabalhadores a partir da mesma data;
 - l) Estabelecer contratos com empresas que se dediquem a subcontratar mão-de-obra directa, salvo em casos de natureza excepcional e urgente, ouvida a CIE ou a CSZ ou o delegado sindical, que dará o seu parecer no prazo de quarenta e oito horas;

- m) Obrigar qualquer trabalhador a participar como perito da empresa em sessões de negociação relativas à contratação colectiva de trabalho, se ele a isso se escusar.

Cláusula 17.^a

Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos da Constituição e da lei.

CAPÍTULO IV

Admissão e carreira profissional

Cláusula 18.^a

Condições gerais de admissão

1 — O preenchimento de lugares na empresa far-se-á de harmonia com as condições específicas constantes deste acordo.

2 — No provimento de vagas ou de novos lugares será dada preferência aos trabalhadores da empresa, incluindo os contratados a prazo com mais de seis meses de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 17 desta cláusula.

3 — O direito de preferência referido no número anterior efectiva-se:

- a) Nos lugares até chefe de sector ou equivalente, inclusive, mediante concurso interno;
- b) Nos lugares acima de chefe de sector, ou equivalente, mediante escolha do conselho de administração.

4 — Nos casos previstos na alínea b) do número anterior poderá haver lugar a concurso, sempre que o conselho de administração o entender conveniente.

5 — Em qualquer dos casos previstos no n.º 3 deverá ser elaborado perfil da respectiva função, o qual, no caso de concurso, constará das condições deste.

6 — A empresa poderá recorrer a recrutamento externo se o fundamentar na falta de trabalhadores da empresa em condições de exercer a função.

7 — A empresa dará conhecimento de todo o processo de concurso, nomeação ou admissão à comissão de trabalhadores, para que se pronuncie no prazo de 10 dias úteis após a entrega da cópia do processo.

8 — No caso de o conselho de administração aceitar o parecer da comissão de trabalhadores e o provimento não se tornar eficaz, aplicar-se-á, consoante os casos, o regime dos n.ºs 3 e 4, sem prejuízo do disposto no n.º 6.

9 — Se o conselho de administração não aceitar o parecer da comissão de trabalhadores, deverá justificar as razões da sua decisão.

10 — Antes da admissão dos trabalhadores, a empresa obriga-se a submetê-los a exame médico, feito a expensas da mesma.

11 — É vedado à empresa estabelecer limites máximos de idade para efeitos de admissão na mesma.

12 — Quando qualquer trabalhador transitar para uma empresa que o grupo GDP — Gás de Portugal, SGPS, S. A., controle económica ou juridicamente, contar-se-á, para todos os efeitos deste acordo, a data de admissão da primeira.

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

- a) Nome completo;
- b) Categoria ou escalão profissional;
- c) Classe ou grau;
- d) Retribuição;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho.

14 — A falta ou insuficiência do documento a que se refere o número anterior não afecta a validade do contrato, cabendo, porém, à empresa o ónus da prova das condições do contrato.

15 — No acto de admissão deverão ser entregues ao trabalhador os regulamentos em vigor na empresa.

16 — As candidaturas de trabalhadores não escolhidos em concurso interno mantêm-se válidas durante seis meses para postos de trabalho com a mesma categoria, sem prejuízo da obrigação de se submeterem a novo concurso.

17 — Nenhum trabalhador pode candidatar-se a novo posto de trabalho sem que tenha decorrido o prazo de 12 meses sobre a última colocação por efeito de concurso ou admissão.

Cláusula 19.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental durante os primeiros 15 dias, sem prejuízo de prazos maiores estabelecidos nas condições específicas.

2 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos que aqueles que constarem das condições específicas.

3 — Salvo ocorrendo justa causa, durante o período experimental a empresa só poderá recusar a admissão definitiva do trabalhador por inaptidão deste para as funções para que foi contratado, devendo dar-lhe conhecimento, por escrito, do fundamento da recusa.

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 2 dias úteis, se a duração do período experimental for

de 15 dias, ou de 5 dias, se a duração do período experimental for superior a 15 dias.

6 — Quando a empresa despedir o trabalhador sem respeitar o período de aviso prévio referido no número anterior, aquele receberá uma compensação correspondente a um mês de retribuição por cada mês de serviço.

7 — Se vier a apurar-se que a causa da recusa não foi inaptidão, o trabalhador terá direito a uma compensação igual ao dobro da prevista no número anterior.

8 — Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador deste a data da admissão a título experimental.

9 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que esta tome a iniciativa de propor, por escrito, a um trabalhador que rescinda o contrato com outra empresa mediante garantia de trabalho.

Cláusula 20.^a

Readmissão

1 — Se a empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez e a quem seja anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, terá direito:

- a) A ser readmitido na sua categoria ou em qualquer categoria compatível com as suas aptidões, sem prejuízo da sua retribuição na anterior categoria, se à data da reforma tivesse cinco ou mais anos de serviço na empresa ou se a reforma se dever a acidente de trabalho ou doença profissional verificados ao serviço da empresa;
- b) A ser readmitido na primeira vaga de qualquer categoria compatível com as suas aptidões, sem prejuízo da sua retribuição na anterior categoria, nos casos não previstos na alínea anterior.

3 — A readmissão para a mesma categoria não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 21.^a

Reconversões

1 — A empresa obriga-se a colocar noutras tarefas, na medida do possível, em categoria equivalente, o trabalhador que, por qualquer razão, se incapacite parcialmente, salvo o disposto na cláusula 109.^a

2 — Do aproveitamento ou reconversão não poderá resultar baixa de retribuição nem perda de quaisquer regalias ou benefícios de carácter geral.

3 — O disposto no n.º 1 desta cláusula aplica-se aos trabalhadores declarados incapacitados pelo médico do trabalho a que se refere o n.º 15 da cláusula 31.^a

4 — A reconversão dos trabalhadores cuja categoria seja dividida em níveis, graus ou classes será feita para nível, grau ou classe imediatamente inferior da nova categoria ou de categoria de enquadramento igual a esses, salvo se o nível, grau ou classe de origem for o mais baixo da categoria, caso em que a reconversão será feita para o nível, grau ou classe equivalente da nova categoria ou para categoria de enquadramento igual a esses.

5 — Se a categoria de origem não tiver níveis, graus ou classes, a reconversão não poderá ser feita para categoria cujo enquadramento seja superior ao grupo imediatamente abaixo do da categoria de origem, excepto se esta for equivalente a oficial de 3.^a, caso em que se aplicará a regra da parte final do n.º 4.

6 — As condições de promoção e acesso previstas no anexo III são aplicáveis aos trabalhadores reconvertidos.

Cláusula 22.^a

Substituições em caso de 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 — O contrato pode ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento, mesmo que inferior a seis meses, e é sucessivamente renovável até ao máximo de três anos.

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

4 — Se o trabalhador substituído regressar ao serviço em tempo que permita à empresa denunciar o contrato até oito dias antes do prazo expirar e a empresa não observar este prazo, 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.

5 — Se o regresso a que se refere o número anterior ocorrer nos oito dias que antecedem o termo do contrato, e este não tiver sido ainda denunciado, considerar-se-á prorrogado por mais um mês.

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

7 — Quando a caducidade do contrato do substituto ocorra após seis meses de duração da substituição, o trabalhador substituto terá direito a uma compensação equivalente a meio mês de remuneração mensal por cada seis meses de serviço, mas não inferior a 45 dias de remuneração. Para os efeitos deste número, a fracção do mês superior a 15 dias conta-se como mês completo de serviço.

8 — Ao contrato previsto nesta cláusula aplica-se o disposto nos n.ºs 13 e 14 da cláusula 18.^a

9 — Os trabalhadores cujos contratos a prazo tenham ultrapassado a duração de três anos serão considerados como trabalhadores efectivos e a antiguidade conta-se desde a data de início do primeiro contrato a prazo.

Cláusula 23.^a

Formação e acesso profissional

1 — A empresa incentivará a formação profissional no sentido da adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como à melhoria de conhecimentos e de prática dos trabalhadores de uma instalação, serviço ou técnica.

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

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

4 — Tratando-se de curso de formação não requerido para o exercício da profissão, o tempo despendido não será contado como tempo de trabalho.

5 — No estabelecimento dos programas de formação profissional, bem como no referido no n.º 4, deverão ser ouvidos os delegados sindicais representantes dos profissionais a que interessam, sendo, no entanto, dado conhecimento aos restantes representantes sindicais.

Cláusula 24.^a

Promoção ou acesso

Considera-se promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria superior ou classe ou grau mais elevado dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções que impliquem maior responsabilidade e a que corresponda uma remuneração mais elevada.

Cláusula 25.^a

Regimes especiais de promoção ou acesso

Os regimes especiais de promoção ou acesso aplicáveis no âmbito deste acordo são os constantes do anexo III e do regulamento de acessos.

Cláusula 26.^a

Certificados de aprendizagem e formação profissional

1 — O tempo de aprendizagem ou de tirocínio dentro da mesma profissão prestado noutra empresa será contado para os efeitos do anexo III, desde que o trabalhador apresente certificado comprovativo no acto de admissão, passado de acordo com o disposto no número seguinte.

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

Cláusula 27.^a

Reclassificações

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenhem, de acordo com o disposto no anexo II, no prazo de 60 dias a contar da sua entrada em vigor.

2 — Para além do disposto no anexo II, as funções dos engenheiros, profissionais de engenharia, economistas e contabilistas compreendem a de exercer lugares de chefia do mesmo nível ou de nível inferior.

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

4 — Nos casos em que, por virtude da entrada em vigor do presente acordo, seja alterada a classificação dos trabalhadores, esta só se tornará definitiva se, até 30 dias após a comunicação aos interessados, estes não reclamarem dela, por si ou por intermédio da comissão sindical de zona ou do delegado sindical, se aquela não existir.

5 — As reclassificações profissionais que venham a ter origem no presente acordo produzirão efeitos a partir da sua entrada em vigor.

6 — Sempre que haja mudança de instalação ou serviço, acréscimo de trabalho ou ainda introdução de alterações tecnológicas acompanhadas da necessidade de aquisição de novos conhecimentos, os quais determinem uma modificação de funções do trabalhador, a empresa procederá à sua reclassificação, se for caso disso, de acordo com a definição de funções constantes do anexo.

Cláusula 28.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — A empresa obriga-se a remeter aos sindicatos respectivos, em Novembro de cada ano, para verificação dos quadros, uma relação nominal dos trabalhadores ao seu serviço agrupados por categorias e classes, da qual constem, pelo menos, os seguintes elementos: nome, número de beneficiário da segurança social, número de sócio do sindicato, data de nascimento, data de admissão, categoria e classe, retribuição mensal, data da última promoção, diuturnidades e habilitações.

2 — Logo após o seu envio, a empresa afixará, durante um prazo de três meses e em lugar bem visível, cópia da relação referida no número anterior.

3 — As relações nominais previstas nesta cláusula podem ser elaboradas por meios mecanográficos.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 29.^a

Horário de trabalho — Definição e princípio geral

1 — Entende-se por «horário de trabalho» a determinação das horas do início e do termo do período

de trabalho diário normal, bem como os intervalos de descanso diários.

2 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho devem ser ouvidas a comissão intersindical, a comissão sindical de zona, quando aquela não exista, ou o delegado sindical, quando aquelas comissões não existam.

3 — O parecer deve ser apresentado no prazo de 20 dias a contar da data da consulta.

Cláusula 30.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração do trabalho em cada semana é de quarenta horas, sem prejuízo dos horários inferiores existentes na empresa à data da entrada em vigor deste acordo.

2 — A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder oito horas.

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

4 — Sem prejuízo dos horários existentes à data da entrada em vigor deste acordo, é admitida a fixação de intervalos de descanso de duração inferior à prevista no número anterior sempre que a natureza do trabalho o justifique e os trabalhadores abrangidos dêem o seu acordo.

5 — O modo de controlar o exacto cumprimento do horário de trabalho é da competência da empresa, mas será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores de cada zona, salvo quanto aos isentos de horário de trabalho e àqueles que, pela natureza das funções que exercem, não trabalhem em local fixo.

6 — O disposto nos n.ºs 1 a 4 desta cláusula não se aplica ao trabalho em regime de turnos.

Cláusula 31.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que numa instalação o período normal de trabalho ultrapasse os limites máximos do horário de trabalho, devem ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos.

2 — A duração do trabalho por turnos será, em média anual, de quarenta horas semanais.

3 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores de turno não poderá exceder oito horas. Os trabalhadores cujo serviço o permita terão direito a uma interrupção de uma hora para refeição, de forma que não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

4 — Sempre que a prestação do serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a

refeição será tomada no posto de trabalho, obrigando-se a empresa a distribuí-la nesse local em boas condições de acondicionamento e higiene.

5 — O trabalhador em regime de laboração contínua não poderá entrar novamente ao serviço sem que tenham decorrido, pelo menos, doze horas após o seu período de trabalho.

6 — Salvo nos casos em que de modo diferente for estabelecido, no regulamento de turnos as escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o período de descanso semanal, sem prejuízo do número de folgas a que o trabalhador tiver direito durante um ciclo completo do seu turno.

7 — Entende-se por «ciclo» o período de tempo durante o qual os parâmetros definidores do horário não se repetem.

8 — A empresa obriga-se a afixar, em Janeiro de cada ano, a escala anual de turnos, elaborada de acordo com o disposto no n.º 2 da cláusula 29.^a

9 — A alteração de escala anual de turnos deve ser feita com audiência das entidades previstas no n.º 2 da cláusula 29.^a e afixada um mês antes da sua entrada em vigor.

10 — 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 início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

11 — A empresa pagará o transporte aos trabalhadores de turnos que iniciem o serviço a horas em que não existam transportes públicos colectivos.

12 — O regulamento de trabalho por turnos incluirá obrigatoriamente:

- a) Direitos e deveres especiais dos trabalhadores nesse regime;
- b) Condições pormenorizadas de organização e aplicação do horário de trabalho de turnos;
- c) Garantia de que a empresa manterá cinco trabalhadores por cada posto de trabalho;
- d) Garantia de que a falta de um trabalhador não ultrapassa o tempo normal mínimo indispensável ao provimento e período de estágio;
- e) Regime especial para os trabalhadores da 5.^a posição e do regime de mudança de turno em caso de emergência;
- f) Fixação da periodicidade do descanso semanal com sábados e domingos consecutivos.

13 — O trabalhador que completar 20 anos de serviço em regime de três turnos ou 55 anos de idade e 15 anos de três turnos e que pretende passar ao regime de horário normal deverá solicitar a sua inscrição numa escala que a empresa organizará para o efeito, devendo do registo ser passado recibo ao trabalhador com o respectivo número de ordem e data de inscrição.

14 — A passagem ao horário normal dos trabalhadores previstos no número anterior depende da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Possibilidade de colocação do trabalhador em causa no regime de horário normal na profissão que vinha exercendo ou de, mediante formação adequada, o trabalhador poder ser reconvertido para o exercício de outra função existente na empresa e que por ele seja aceite;
- b) Preenchimento da sua vaga nos turnos.

15 — Qualquer trabalhador que comprove a incapacidade para o trabalho de turnos com parecer do médico do trabalho da empresa passará imediatamente ao horário normal, ficando, porém, sujeito à reconversão nos termos previstos na cláusula 21.^a, de harmonia ainda com o parecer do médico do trabalho.

16 — Quando o parecer do médico do trabalho não for comprovativo daquela incapacidade, poderá o trabalhador recorrer a uma junta constituída por três médicos, sendo um de escolha da empresa, outro do trabalhador e o terceiro escolhido por aqueles dois.

17 — O trabalhador suportará as despesas com os honorários do médico por ele indicado quando a junta confirmar o parecer do médico do trabalho.

18 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo no contrato de trabalho ou se na data de entrada em vigor do presente acordo já se encontrar a trabalhar em regime de turnos.

19 — Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo para trabalhar em regime de turnos, permaneçam três anos seguidos sem trabalhar nesse regime terão de dar de novo o seu acordo para prestarem trabalho em turnos.

20 — O trabalhador em regime de turnos que preencha as condições previstas no n.º 13 tem preferência, quando em igualdade de circunstâncias com o trabalhador em regime de horário normal, para o preenchimento de vagas neste regime.

Cláusula 32.^a

Regulamento de turnos

1 — Em caso de alteração ao regulamento de turnos em vigor, serão ouvidos a comissão intersindical, a comissão sindical ou o delegado sindical, pela indicada ordem de referência, que se deverão pronunciar nos 30 dias subsequentes.

2 — Havendo oposição das entidades referidas no número anterior ao projecto de alteração, serão abertas negociações nos oito dias seguintes entre a empresa e os sindicatos outorgantes deste acordo.

Cláusula 33.^a

Regime de prevenção domiciliária

1 — O regime de prevenção domiciliária consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a poder acorrer à instalação a que pertence em caso de necessidade.

A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso para efeito de convocação e comparência.

2 — A convocação compete ao chefe de serviço à fábrica e deverá restringir-se a intervenções necessárias ao funcionamento das instalações fabris ou impostas por situações que afectem a economia da empresa e que não possam esperar pela assistência durante o período normal de trabalho.

3 — Só prestarão serviço nesse regime os trabalhadores que derem, por escrito, o seu acordo, devendo os seus nomes constar de uma escala, a elaborar anualmente.

4 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 58.^a, o trabalhador tem direito a folga de compensação por cada período de sábado e domingo em regime de prevenção, ainda que sem prestação efectiva de serviço, a gozar na segunda-feira imediata.

5 — Aplica-se à folga de compensação o disposto no n.º 4 da cláusula 34.^a

Cláusula 34.^a

Chefia de serviço à fábrica

1 — Entende-se por «chefia de serviço à fábrica» a função que assegura a coordenação dos serviços fabris e todas as relações com o exterior. O trabalhador que a executa fá-lo por delegação directa da direcção da fábrica, perante a qual é responsável, e segundo uma escala elaborada de acordo com os números seguintes.

2 — O trabalho de chefia de serviço à fábrica é prestado nos seguintes períodos:

- a) De segunda-feira a sexta-feira, das 17 horas e 30 minutos de um dia às 9 horas e 30 minutos do dia seguinte;
- b) Nos sábados, domingos e feriados, das 9 horas e 30 minutos de um dia às 9 horas e 30 minutos do dia seguinte.

3 — O trabalho prestado nos termos do número anterior dá direito aos seguintes períodos de descanso:

- a) De segunda-feira a quinta-feira, dispensa a partir das 9 horas e 30 minutos do dia em que termina a chefia;
- b) Na sexta-feira, sábado ou domingo, dispensa na segunda-feira seguinte.

4 — Se o dia de dispensa coincidir com dia feriado, será gozado no 1.º dia útil imediato.

5 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador, poderá o dia de dispensa ser transferido para outro dia dentro de um período de 15 dias, sem que desse facto possa resultar o pagamento de trabalho suplementar.

Cláusula 34.^a-A

Regulamento de condução de viaturas por trabalhadores não motoristas

A condução de viaturas por trabalhadores não classificados como motoristas da empresa, no exercício das suas funções, obedece aos requisitos previstos e fixados

no regulamento de condução de viaturas por trabalhadores não motoristas, o qual constitui parte integrante deste ACT.

Cláusula 35.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas, ou para satisfazer necessidades imperiosas e imprevisíveis de abastecimento público interno ou externo, ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos ou inevitáveis, destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa.

3 — É também considerado trabalho suplementar o prestado em prolongamento de um período de trabalho suplementar igual a oito horas.

4 — Quando ocorram os motivos previstos no n.º 2, será prestado trabalho suplementar:

- a) Mediante ordem escrita de um superior hierárquico, fundamentada naqueles motivos;
- b) Por iniciativa do trabalhador, quando fora do local de trabalho, mediante justificação por escrito, nos mesmos termos, enviada até ao fim da semana em que o trabalho for prestado.

5 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.

6 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido pelo menos doze horas sobre o termo da prestação do trabalho.

7 — A empresa fica obrigada a assegurar o transporte sempre que:

- a) O trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar e este não se ligue com o período normal de trabalho;
- b) O trabalhador seja chamado a horas em que já não haja transportes colectivos, mesmo que este trabalho tenha ligação com o seu período normal de trabalho;
- c) Em prolongamento do período normal, o trabalho que dure até horas em que já não haja transportes colectivos.

8 — Sempre que se verifique o caso previsto na alínea a) do número anterior, a empresa pagará, como tempo gasto na deslocação, o correspondente à retribuição normal de uma hora e trinta minutos, multiplicado pelo factor 2.

9 — Se, nos termos do n.º 2 da cláusula 46.^a, o trabalhador utilizar viatura própria, será aplicado o disposto no regulamento de deslocação em serviço e utilização de viaturas.

10 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, a empresa fica obrigada a fornecer, de

harmonia com o disposto na cláusula 111.^a, a refeição compreendida no período de trabalho prestado.

11 — Para os efeitos do número anterior, os períodos correspondentes às refeições são os seguintes:

- Pequeno-almoço — das 7 às 9 horas;
- Almoço — das 12 às 14 horas;
- Jantar — das 18 horas e 45 minutos às 19 horas e 45 minutos;
- Ceia — das 24 horas em diante.

12 — Quando no decurso de trabalho suplementar seja tomada uma refeição, o tempo com ela gasto, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar, mas não contará para os efeitos da cláusula 37.^a

13 — O valor da retribuição da hora normal, para os efeitos desta cláusula, será calculado nos termos do n.º 3 da cláusula 60.^a

Cláusula 36.^a

Trabalho em dia de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar num dos 3 dias seguintes, salvo casos excepcionais, em que o poderá fazer no prazo máximo de 15 dias.

2 — O disposto no número anterior é válido qualquer que seja o período de trabalho em dia de descanso semanal, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

3 — No caso de trabalho em regime de turnos, essa folga será gozada no turno das 8 às 16 horas, salvo a pedido do trabalhador.

4 — O trabalho prestado em prolongamento do período normal de trabalho no dia imediatamente anterior ao de descanso semanal ou feriado não é considerado como prestado em dia de descanso semanal ou feriado, respectivamente, sem prejuízo de ser retribuído como trabalho suplementar, salvo se ultrapassar duas horas do dia de descanso semanal ou feriado.

5 — No caso da parte final do número anterior, o trabalho prestado até duas horas será, porém, remunerado como trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

6 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período normal de trabalho diário, salvo para os trabalhadores de turno que estejam a praticar o horário de emergência.

7 — O trabalho em cada dia de descanso semanal ou feriado só poderá ser prestado nas condições previstas no n.º 2 da cláusula anterior.

8 — Quando o trabalhador preste serviço em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa é obrigada a pagar o transporte e o tempo de deslocação nas condições previstas respectivamente nos n.ºs 7, 8 e 9 da cláusula 35.^a

9 — O período de descanso compensatório a que se referem os n.ºs 1 e 2 será de um dia completo e constitui direito irrenunciável do trabalhador.

10 — O trabalho prestado em dias feriados dá ao trabalhador o direito de gozar por cada três feriados um dia de descanso suplementar, não acumulável com as férias.

Cláusula 37.^a

Limites de trabalho suplementar e de trabalho em dia de descanso semanal

1 — Não poderão ser prestadas numa semana mais de dez horas de trabalho suplementar, salvo no regime de trabalho em turnos rotativos, em que tal limite será de doze horas num qualquer período de cinco dias de trabalho contado da última folga gozada, não podendo, em qualquer caso, exceder quatro horas por dia.

2 — A soma das horas extraordinárias com as horas prestadas em dias de descanso semanal não poderá exceder, por cada trabalhador, o limite de cento e vinte horas anuais. Não são consideradas para este efeito as horas pagas como extraordinárias aos trabalhadores de turno deslocados do seu horário, desde que o período de trabalho prestado não ultrapasse oito horas por dia.

3 — Para além do expressamente definido noutras cláusulas deste acordo, exceptuam-se ainda dos limites fixados nos números anteriores as horas extraordinárias prestadas pelos trabalhadores quando integrem equipas de prevenção.

4 — Pode ser excedido o limite fixado no n.º 2 no caso de situações de emergência que afectem o fornecimento de gás de cidade e a segurança do pessoal e do equipamento.

Cláusula 38.^a

Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho será também considerado nocturno 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 39.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que, por indicação expressa da chefia, um trabalhador substitua outro no desempenho de funções correspondentes, no essencial, a uma categoria profissional e retribuição superiores às suas, passará a receber desde o início do exercício dessas funções o correspondente à retribuição prevista neste acordo para a categoria do trabalhador substituído.

2 — Se a substituição durar mais de 90 dias seguidos ou alternados no período de um ano civil, o substituto passará a ter direito à remuneração mensal certa mínima da categoria do substituído, presumindo-se não existir substituição no essencial das funções da categoria superior quando aquela seja causada por férias do substituído.

3 — Se a ausência do trabalhador substituído se prolongar para além de 30 dias consecutivos, o trabalhador substituído que se tiver mantido em efectiva prestação de serviço tem direito a conservar esse lugar até ao termo do impedimento.

4 — 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 nas seguintes condições:

- a) Se o substituído tiver permanecido no lugar por mais de 90 dias, seguidos ou alternados, no prazo de um ano, preencherá definitivamente o lugar;
- b) Em todos os demais casos aplicar-se-á o regime de preenchimento de vagas.

5 — Se a vaga vier a ser preenchida pelo substituído, será contado, para efeitos de antiguidade na categoria, o tempo de serviço prestado como substituído.

CAPÍTULO VI

Transferência do local de trabalho

Cláusula 40.^a

Transferência do local habitual de trabalho — Princípio geral

1 — Na falta de indicação expressa no acto de admissão, entende-se por «local habitual de trabalho» o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço, ou, quando o local de trabalho não seja fixo, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito à data de entrada em vigor do presente acordo ou para onde tenha sido transferido nos termos deste capítulo.

2 — Por transferência do local habitual de trabalho entende-se toda e qualquer mudança do trabalhador entre localidades distintas.

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

4 — O disposto neste capítulo não se aplica às transferências resultantes de reconversão de trabalhadores ou da aplicação do regime previsto nos n.ºs 13 e 14 da cláusula 31.^a

Cláusula 41.^a

Transferência colectiva por mudança total de uma instalação ou serviço

1 — A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de total mudança de instalação ou serviço onde aquele trabalha.

2 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na cláusula 92.^a

3 — Quando a empresa fizer prova de que a transferência não causa prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida no número anterior.

4 — Os termos da transferência deverão constar de documento escrito.

Cláusula 42.^a

Transferência individual

1 — Qualquer transferência do local de trabalho que envolva um ou mais trabalhadores e que não seja motivada pela mudança total da respectiva instalação ou serviço entende-se como transferência individual.

2 — A mudança parcial da instalação ou serviço fica sujeita ao regime das transferências individuais.

3 — Tratando-se de transferência individual, o trabalhador pode recusar a transferência, permanecendo ao serviço no mesmo local de trabalho quando provar que a transferência lhe causa prejuízo sério.

4 — O trabalhador que não fizer a prova a que se refere o número anterior obriga-se a aceitar a transferência, sem prejuízo de, querendo, poder rescindir unilateralmente o contrato de trabalho.

5 — Os termos da transferência individual deverão constar de documento escrito.

6 — A empresa obriga-se a custear o acréscimo de despesas de transporte directamente impostas pela transferência.

Cláusula 43.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — Quando por efeito da transferência se verificar mudança de residência do trabalhador, este tem, pelo menos, direito ao pagamento de:

- 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;
- b) Subsídio de renda de casa até € 20 mensais, para compensar a diferença de renda de casa, que será deduzido de valor igual a metade dos aumentos atribuídos ao trabalhador;
- c) Um mês de remuneração.

2 — Nas transferências de iniciativa do trabalhador, este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a transferência se realiza.

3 — O documento de abertura de concurso interno que possa implicar transferência de local de trabalho incluirá obrigatoriamente todas as condições de transferência garantidas pela empresa aos trabalhadores que a ele concorram.

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica às transferências dentro da cidade de Lisboa.

CAPÍTULO VII

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 44.^a

Trabalho fora do local habitual — Princípio geral

Entende-se por «deslocação em serviço» a realização temporária de trabalho fora do local habitual definido nos termos do n.º 1 da cláusula 40.^a

Cláusula 45.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações para o efeito deste capítulo as que permitam a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia.

Cláusula 46.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — Nas pequenas deslocações, o trabalhador terá direito:

- a) Ao reembolso das despesas de transporte, devidamente documentadas, entre o local habitual de trabalho e o local da deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas com as refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem nos termos do regulamento de deslocações em serviço e utilização de viaturas.

2 — Quando nestas deslocações o trabalhador, devidamente autorizado pela empresa, utilizar carro próprio, ser-lhe-á pago cada quilómetro percorrido pelo valor estabelecido no respectivo regulamento.

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

4 — O tempo referido no número anterior, na parte que exceda o período normal de trabalho, será integralmente pago como trabalho suplementar, mas não contará para o cômputo de horas extraordinárias previsto na cláusula 37.^a

5 — Consideram-se horas de refeição, para o efeito do disposto nesta cláusula:

- Pequeno-almoço — quando inicie a deslocação até às 7 horas, inclusive;
- Almoço — entre as 12 e as 14 horas;
- Jantar — entre as 19 e as 21 horas;
- Ceia — entre as 0 e as 5 horas.

Cláusula 47.^a

Grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações as não compreendidas na cláusula 45.^a

2 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações em serviço, salvo se tiver dado o seu acordo no acto de admissão ou posteriormente.

3 — Salvo quando o documento de admissão dispoña em contrário, considera-se que o trabalhador deu o seu acordo à possibilidade de realizar grandes deslocações em serviço quando as venha realizando antes da entrada em vigor deste acordo.

4 — A empresa perde o direito de exigir a realização de grandes deslocações, mesmo havendo acordo escrito do trabalhador, quando este passe a desempenhar funções que não pressuponham a necessidade de realizar grandes deslocações.

Cláusula 48.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — Os trabalhadores terão direito nas grandes deslocações:

- a) Ao reembolso das despesas de transporte correspondentes, bem como das que tenham de ser feitas por exigências da deslocação, nomeadamente das respeitantes a vacinas e passaportes;
- b) Ao pagamento da viagem de regresso pela via mais rápida, em caso de força maior que o atinja na sua vida pessoal ou na de familiares previstos na alínea c) da cláusula 81.^a;
- c) Ajudas de custo diárias, nos termos do regulamento de deslocações em serviço e utilização de viaturas.

2 — O tempo ocupado nos trajectos, terrestres ou aéreos, de ida e regresso em relação ao 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 integralmente pago como trabalho suplementar, mas não contará para o cômputo de horas extraordinárias previsto na cláusula 37.^a

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 — A empresa manterá inscritos nas folhas de pagamento para as caixas de segurança social os trabalhadores deslocados, por forma que estes não percam os seus direitos naquelas instituições.

6 — No caso de deslocações em serviço em Portugal continental, por cada período de deslocação de duas semanas o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas comprovadas de transporte de ida e volta entre o local onde se encontra e o seu local habitual de descanso.

Cláusula 49.^a

Cobertura de riscos inerentes a deslocações

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado e por facto não imputável ao trabalhador, deixem eventualmente de lhe ser assegurados pela segurança social ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquelas entidades se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante o período de doença comprovada por atestado médico, 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 48.^a

3 — Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa no prazo de quarenta e oito horas, sem o que a falta se considerará injustificada.

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, a empresa pagará as despesas com deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive, no regresso.

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

Cláusula 50.^a

Seguro do pessoal deslocado

1 — Nas deslocações em serviço o trabalhador tem direito a um seguro de acidentes pessoais ou de viagem de capital correspondente a 100 vezes a remuneração do mês anterior àquele em que se verifica a deslocação.

2 — O disposto nesta cláusula não se aplica às deslocações em Lisboa.

3 — Para os efeitos desta cláusula, o trabalhador que se desloque em serviço deverá comunicar atempadamente o facto nos termos que vierem a ser regulamentados pela empresa.

Cláusula 51.^a

Inactividade do pessoal deslocado

As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

Cláusula 52.^a

Local de férias dos trabalhadores deslocados

1 — No caso de o período de férias dos trabalhadores decorrer durante uma deslocação em serviço, o trabalhador tem direito a optar entre:

- a) Pagamentos das viagens de ida e volta entre o local em que se encontra e o da sua residência habitual para gozar férias;
- b) Pagamento das viagens de ida e volta para a sua mulher ir gozar as férias com ele no local em que se encontra deslocado.

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

3 — O tempo de viagem pela via mais rápida até ao local de residência habitual do trabalhador e de retorno ao local de deslocação não será contado nas férias.

Cláusula 53.^a

Regulamento de deslocação em serviço

Em caso de alteração do regulamento de deslocações em serviço e utilização de viaturas em vigor, será ouvida a comissão intersindical, a comissão sindical ou o delegado sindical, pela indicada ordem de preferência, que se deverão pronunciar no prazo de 30 dias.

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho e outras prestações

Cláusula 54.^a

Definição de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente acordo, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2 — Para os efeitos deste acordo, consideram-se abrangidos na retribuição, em todos os casos não especialmente regulados, a remuneração mensal mínima, as diuturnidades, as anuidades, o subsídio de férias, o subsídio de Natal, o subsídio de turno e o subsídio de prevenção.

3 — As remunerações mensais mínimas são as que constam do anexo I.

Cláusula 55.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — O pagamento da retribuição a cada trabalhador, qualquer que seja a sua categoria, deve ser efectuado até uma hora antes do fim da jornada de trabalho no penúltimo dia útil de cada mês, no local de trabalho.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, classe, escalão ou grau, número de inscrição no centro regional de segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3 — O pagamento da retribuição em dinheiro será efectuado por meio de cheque, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador, salvo declarações em contrário, por escrito. O depósito será feito no banco que o trabalhador indicar ou, na falta de indicação, no que tiver uma agência mais próxima do respectivo local do trabalho.

4 — A aplicação do disposto no número anterior será precedida de inquérito realizado pela empresa e dirigido a todos os trabalhadores que, na data de entrada em vigor deste acordo, estejam a receber a retribuição em dinheiro.

5 — O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e categoria do trabalhador.

Cláusula 56.^a

Subsídio de turnos

1 — A remuneração base dos trabalhadores em regime de três turnos rotativos será acrescida de um subsídio mensal correspondente a 33,5% da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais IV a IX do anexo I, com arredondamento para os € 0,50 imediatamente superiores, a partir de 1 de Janeiro de 1998. A partir de 1 de Fevereiro de 1999, a referida percentagem será elevada para 35%.

2 — O subsídio referido no número anterior inclui a remuneração especial por trabalho nocturno, salvo quando esta última exceder o valor do subsídio, caso em que o trabalhador terá direito à diferença.

3 — Estes subsídios são devidos mesmo quando o trabalhador:

- a) Se encontre ausente por motivo de férias, doença ou acidente de trabalho;
- b) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse de serviço, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações.

4 — Os trabalhadores deslocados para outro regime, nos termos da cláusula 31.^a, mantêm o subsídio de turnos nas seguintes condições:

- a) De um a cinco anos de serviço em regime de turnos, 50% do seu valor;
- b) Mais de cinco anos de serviço em regime de turnos, 100% do seu valor.

5 — Nos meses de início e termo do período de prestação de serviço em regime de turnos, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

6 — Este subsídio está sujeito ao disposto na cláusula 83.^a

7 — Este subsídio, pago nos termos do n.º 4 desta cláusula, será reduzido do valor correspondente a 50% dos aumentos da remuneração mensal do trabalhador que venham a verificar-se.

Cláusula 57.^a

Subsídio dos trabalhadores da cantina

1 — A remuneração base dos trabalhadores da cantina que praticam o regime de horário com descanso semanal variável será acrescida de um subsídio mensal de 8% da média das remunerações certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII, com arredondamento para os € 0,50 imediatamente superiores.

2 — É aplicável a este subsídio o disposto nos n.ºs 2, 5 e 6 da cláusula anterior.

Cláusula 58.^a

Subsídio de serviço de prevenção domiciliária

1 — Os trabalhadores afectos ao regime de prevenção domiciliária têm direito ao subsídio mensal de prevenção de 17,5% da média das remunerações mensais certas

mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, com arredondamento para os € 0,50 imediatamente superiores, enquanto constarem da respectiva escala.

2 — Para os trabalhadores cujo regime de prevenção domiciliária não abranja o período de trabalho normal de sábado, o subsídio previsto no número anterior será de 14%, calculado nos termos da parte final do número anterior.

3 — Os trabalhadores cujo regime de prevenção domiciliária decorrer unicamente entre as 18 horas de sexta-feira e as 8 horas da segunda-feira imediata serão remunerados com um subsídio de 6%, calculado nos termos do n.º 1 da presente cláusula.

4 — Este subsídio está sujeito ao disposto na cláusula 83.^a

5 — Além do subsídio de prevenção previsto nos n.ºs 1, 2 e 3, os trabalhadores afectos à prevenção domiciliária têm direito a receber:

- a) 2% da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, por cada feriado em regime de prevenção;
- b) 0,15% da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, por cada hora que num mês ultrapasse o tempo de prevenção a que o trabalhador estaria obrigado se fosse utilizado um mínimo de cinco trabalhadores na escala de prevenção, para os regimes previstos nos n.ºs 1 e 2;
- c) 0,1% da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, por cada hora que num mês ultrapasse o tempo de prevenção a que o trabalhador estaria obrigado se fosse utilizado um mínimo de três trabalhadores na escala de prevenção, para o regime previsto no n.º 3.

6 — Os subsídios fixados nos n.ºs 1 e 2 entendem-se reportados a um mínimo de cinco trabalhadores e a um máximo de sete trabalhadores em cada um dos dois tipos de prevenção.

7 — O subsídio fixado no n.º 3 entende-se reportado a um máximo de quatro trabalhadores e a um mínimo de três trabalhadores.

Cláusula 59.^a

Remuneração da chefia de serviço à fábrica

A remuneração da chefia de serviço à fábrica é a seguinte:

- a) Nos dias úteis, 10% da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, com arredondamento para os € 0,50 imediatamente superiores;
- b) Nos sábados, domingos e feriados, 20% da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, com arredondamento para os € 0,50 imediatamente superiores.

Cláusula 60.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a uma remuneração total calculada do seguinte modo:

- a) Trabalho diurno — $2 \times Rhn \times T$;
- b) Trabalho nocturno — $2,25 \times Rhn \times T$.

2 — Na fórmula do número anterior, por *Rhn* entende-se a retribuição de hora normal e por *T* o tempo de trabalho prestado.

3 — O valor da retribuição da hora normal, para efeito de pagamento de trabalho suplementar, é calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$12 \times \frac{\text{Remuneração mensal base} + \text{subsídio de turno} + \text{subsídio de prevenção} + \text{diuturnidades} + \text{anuidades}}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 61.^a

Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a uma remuneração, a acrescentar à retribuição mensal, resultante da aplicação da fórmula seguinte:

$$3 \times Rhn \times T$$

2 — Na fórmula referida no número anterior, entende-se por *Rhn* o valor de retribuição da hora normal e por *T* o número de horas prestadas em dia de descanso semanal ou feriado.

3 — O valor da retribuição da hora normal para os efeitos desta cláusula será calculado nos termos do n.º 3 da cláusula anterior.

Cláusula 62.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio igual à remuneração mensal base, acrescido dos subsídios de turnos e prevenção.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão como subsídio de Natal a importância proporcional ao tempo que medeia entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

3 — Este subsídio será pago conjuntamente com a remuneração do mês de Novembro.

4 — No ano de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, a empresa pagará ao trabalhador um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação.

5 — No caso de licença sem retribuição e de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano do início e do termo da licença ou da suspensão, salvo quando o impedimento

resulte do exercício de funções nos corpos gerentes das associações sindicais, em que o subsídio será devido por inteiro.

Cláusula 63.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa ou cobrança será atribuído um abono mensal para falhas correspondente a 5% da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais V a XIII do anexo I, com arredondamento para os € 0,50 imediatamente superiores.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no n.º 1 sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono na parte proporcional ao tempo de substituição.

Cláusula 64.^a

Anuidades

1 — Além da remuneração mensal certa, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente, desde 1 de Maio de 1983, uma anuidade de 2% da média da remuneração mensal certa mínima dos grupos salariais VI a XIII do anexo I por cada ano de antiguidade, com arredondamento para os € 0,50 imediatamente superiores.

2 — A antiguidade para o efeito de anuidades conta-se a partir de 1 de Maio de 1982.

3 — Consideram-se como retribuição, para efeitos deste acordo, as anuidades previstas nesta cláusula.

4 — Além do estabelecido nos números anteriores, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente, desde 1 de Maio de 1984, uma anuidade de valor correspondente aos anos da empresa em 30 de Abril de 1982, no valor de € 0,30 para cada ano de antiguidade nesta data.

Cláusula 65.^a

Prémio de assiduidade

1 — Em Janeiro e Julho de cada ano será atribuído a cada trabalhador um prémio de assiduidade, cujo valor depende do número de faltas dadas no semestre imediatamente anterior, calculado em função da remuneração mensal do trabalhador, arredondado para os € 0,50 imediatamente superiores:

- Até 1 dia e meio de falta, inclusive — 50%;
- De 2 a 2 dias e meio de falta, inclusive — 38,5%;
- De 3 a 7 dias de falta, inclusive — 27,5%;
- De 8 a 10 dias de falta, inclusive — 7,5%.

2 — Não serão contabilizados para os efeitos previstos no número anterior as faltas ou ausências motivadas por:

- a) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de dirigente sindical, de delegado sindical ou de membro das comissões de trabalhadores;
- b) Uso de crédito de horas na qualidade de dirigente ou delegado sindical, estipulado nas cláusulas 10.^a e 11.^a do acordo;

- c) Acidente de trabalho;
- d) Férias;
- e) Exercício do direito à greve;
- f) Exercício do direito de reunião durante o horário normal, conforme a cláusula 4.^a do acordo;
- g) Licença de maternidade;
- h) Falecimento de cônjuges não separados de pessoas e bens, pais e filhos.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 66.^a

Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os previstos nas escalas de turnos rotativos no regime de laboração contínua. Todos os restantes dias são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — Quando o trabalho estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho devem ser escalonados de forma que cada trabalhador tenha, em média anual, dois dias de descanso por cinco de trabalho.

3 — O descanso semanal dos trabalhadores da cantina deve ser organizado de forma que os dois dias de descanso coincidam, no mínimo de sete em sete semanas, com o sábado e o domingo.

Cláusula 67.^a

Ferriados

1 — São 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;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- Feriado municipal.

2 — Em substituição da terça-feira de Carnaval ou do feriado municipal poderá ser observado qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

3 — Até ao dia 31 de Janeiro de cada ano os trabalhadores, por intermédio da CIE, da CSZ ou do delegado sindical, acordarão com a empresa os feriados a observar nos termos do número anterior.

4 — Os feriados coincidentes com o dia de descanso semanal dos trabalhadores em regime de laboração contínua dão direito a folgas de compensação num dos 15 dias seguintes. Esta norma aplicar-se-á aos feriados que num ano excedam o número de feriados coincidentes com sábados e domingos.

Cláusula 68.^a

Férias

1 — Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 22 dias úteis, excepto no ano de admissão, em que beneficiarão do período proporcional ao tempo de serviço que se perfizer em 31 de Dezembro. O disposto anteriormente não poderá prejudicar em nenhum caso o gozo efectivo de 30 dias de calendário, exceptuando o previsto para o ano de admissão. A partir de 1 de Janeiro de 2004 o período anual de férias remunerado passará a ter a duração de 23 dias úteis.

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

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a empresa ou, na falta de acordo, pela empresa, a qual deve ouvir, para o efeito, a comissão intersindical, a comissão sindical ou o delegado sindical respectivo, por esta ordem de preferência.

4 — O período de férias será, em regra, gozado seguidamente, podendo, no entanto, dividir-se em dois períodos, se os trabalhadores o solicitarem.

5 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação de contrato de trabalho conta sempre para efeito de antiguidade.

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

7 — No caso de impossibilidade de gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas em época a estabelecer nos termos dos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

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

Cláusula 69.^a

Férias e serviço militar

1 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação, devendo aqueles avisar do facto a empresa logo que convocados.

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 regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito às férias e ao respectivo subsídio previsto neste acordo, tal como se tivesse efectivamente prestado serviço na empresa.

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 70.^a

Interrupção ou modificação das férias por iniciativa da empresa

1 — A empresa poderá interromper o gozo de férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer ao serviço, desde que, no acto da convocação ou, estando o trabalhador ausente, perante a CIE, a CSZ ou o delegado sindical respectivo, o fundamento com a necessidade de evitar riscos e danos, directos ou imediatos, sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas ou perturbações graves na laboração ou abastecimento público e o trabalhador ou aqueles órgãos sindicais reconheçam a validade da fundamentação invocada.

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 nos termos do n.º 3 da cláusula 68.^a

4 — A empresa indemnizará o trabalhador dos prejuízos que o adiamento ou a interrupção das férias comprovadamente lhe causarem.

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

Cláusula 71.^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, deverá ser marcado novo período de férias.

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

3 — Não havendo acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.

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

5 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se venceram as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte, em acumulação ou não 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 72.^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 acordo, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 73.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — Se a empresa não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efectivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a empresa incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 74.^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.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico de centro regional da segurança social ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

4 — O gozo de férias prosseguirá após o termo da doença até ao fim do período inicialmente marcado. A marcação do período restante será feita nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 68.^a

5 — Aplica-se à situação prevista no número anterior o disposto nos n.ºs 4, 5 e 6 da cláusula 71.^a

Cláusula 75.^a

Retribuição durante as 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, que será pago antes do início do gozo daquelas.

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

Cláusula 76.^a

Efeitos de 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 de 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.

Cláusula 77.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

2 — A contravenção do disposto no número anterior constitui infracção disciplinar.

Cláusula 78.^a

Licença sem retribuição

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

2 — A licença só pode ser recusada fundamentadamente e por escrito.

3 — O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

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

5 — O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal previstos na cláusula 28.^a

6 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos na cláusula 22.^a

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

Cláusula 79.^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.

Cláusula 80.^a

Comunicação e prova sobre faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas aos serviços competentes com a antecedência mínima de três dias.

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

3 — Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível, o que pode ser feito por interposta pessoa ou telefone.

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

5 — O conselho de administração ou quem as suas vezes fizer pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação nos 10 dias subseqüentes à falta.

6 — A não apresentação de prova nos 20 dias seguintes à sua solicitação torna a falta injustificada, salvo quando isso for devido a facto não imputável ao trabalhador.

Cláusula 81.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) Casamento do trabalhador, por 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós, madrastas e enteados, por cinco dias consecutivos, nos quais se inclui a eventual deslocação;
- c) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus e irmãos ou cunhados, ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, por dois dias consecutivos, nos quais se inclui a eventual deslocação;
- d) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições da segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissões de trabalhadores;
- e) Prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- f) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença e consultas ou exames médicos e tratamentos, acidentes ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória expressa das entidades competentes, nomeadamente das autarquias locais, ou ainda prestação de assistência inadiável a membro do seu agregado familiar, pelo tempo comprovadamente indispensável;
- g) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — Consideram-se justificadas, ao abrigo da alínea g) do n.º 1, as seguintes faltas:

- a) Nascimento de filho, por um dia;
- b) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente;
- c) Doação de sangue, a título gracioso, por um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- d) Até seis horas por mês para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, podendo, até perfazer vinte e quatro horas, faltar oito horas por mês.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 82.^a

Consequência das faltas justificadas

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

- a) As previstas na alínea *d*) do n.º 1 da cláusula anterior, na parte que exceda os correspondentes créditos de horas, salvo tratando-se das faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;
- b) As motivadas por doença ou acidente, que ficam sujeitas ao disposto no capítulo XIII deste acordo;
- c) As dadas ao abrigo da alínea *d*) do n.º 2 da cláusula anterior, quando excedam vinte e quatro horas por ano.

3 — Nos casos previstos na alínea *f*) do n.º 1 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 108.^a e 109.^a

Cláusula 83.^a

Consequência das faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Incorre em infracção grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano civil;
- b) Faltar com motivo de justificação comprovadamente falso.

3 — Para os efeitos da alínea *a*) do número anterior não se contam os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores a uma falta injustificada.

4 — O valor da retribuição da hora normal de trabalho para efeito desta cláusula é determinado nos termos do n.º 3 da cláusula 60.^a

Cláusula 84.^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, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

2 — É garantido o direito ao lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida sentença final, salvo se houver lugar a despedimento pela empresa com justa causa, apurada em processo disciplinar.

3 — Proferida a sentença condenatória, o trabalhador mantém o direito ao lugar se, ouvida a CIE, a CSZ ou o delegado sindical respectivo, a empresa entender que desse facto não advirão consequências desfavoráveis.

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

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

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 85.^a

Causas de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar nomeadamente 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 ou por motivos políticos ou ideológicos, acto que será nulo de pleno direito.

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

Cláusula 86.^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 e na lei.

2 — A cessação de 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

pode 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 87.^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 n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 88.^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 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, devendo a decisão do processo ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com a indicação dos fundamentos considerados provados.

3 — 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.

Cláusula 89.^a

Justa causa para despedimento por parte da empresa

1 — Considera-se justa causa para despedimento por parte da empresa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os comportamentos do trabalhador como tal descritos pela lei.

3 — A averiguação de justa causa deve ser feita em processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 103.^a

Cláusula 90.^a

Consequências do despedimento nulo

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 88.^a, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente 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.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 92.^a, contando para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 91.^a

Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de 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 aviso prévio, de acordo com as alíneas b) a f) do número anterior, não exonera a empresa da responsabilidade civil ou penal a que deu origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 92.^a

Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador

O trabalhador que rescinda o contrato com algum dos fundamentos das alíneas b) a f) do n.º 1 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 93.^a

Rescisão do contrato por parte do trabalhador com aviso prévio

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho independentemente de justa causa, devendo comunicá-lo à empresa, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

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

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

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

Cláusula 94.^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 aos trabalhadores que neles pres-

tem serviço e que transitem para novas funções toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

Cláusula 95.^a

Encerramento temporário ou diminuição de laboração

1 — No caso de encerramento temporário ou diminuição de laboração de instalação ou serviço, os trabalhadores afectados manterão o direito à retribuição e demais regalias, contando-se para efeitos de antiguidade o tempo durante o qual ocorrer a situação.

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

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 96.^a

Poder disciplinar

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

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

Cláusula 97.^a

Infracção disciplinar

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

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

Cláusula 98.^a

Sanção disciplinar

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 9 dias, salvo em caso de reincidência em infracções graves, em que a suspensão do trabalhador poderá ir até 12 dias, não podendo, no entanto, ultrapassar 30 dias por ano.

3 — É vedado à empresa aplicar multas a qualquer trabalhador.

Cláusula 99.^a

Aplicação de sanções disciplinares

1 — Na graduação da sanção será tomado em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional e da empresa, o carácter das relações entre as partes, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações funcionais do trabalhador com os seus camaradas e todas as circunstâncias relevantes do caso.

2 — À mesma falta não poderá ser aplicada mais de uma sanção disciplinar.

3 — As sanções não poderão ter quaisquer consequências para o trabalhador sancionado quanto à redução dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição quando a sanção seja a suspensão e pela duração desta.

4 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo 10 dias após a conclusão do processo.

Cláusula 100.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si, pelos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa ou sindicato que o represente:

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

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

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 ou devam ser conhecidos da empresa.

4 — O prazo referido na parte final do n.º 2 será de cinco anos quando se trate de membros ou candidatos dos corpos gerentes do sindicato ou de trabalhadores que desempenhem ou hajam desempenhado funções de delegados sindicais.

Cláusula 101.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar uma 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 92.^a, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da cláusula 90.^a

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

Cláusula 102.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c*) do n.º 1 da cláusula 100.^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.

Cláusula 103.^a

Processo disciplinar

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

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 75 dias, salvo se, no interesse da defesa, fundamentada por escrito, se justificar a sua prorrogação até igual período.

3 — Terão de ser asseguradas ao trabalhador, pelo menos, as seguintes garantias de defesa:

- a) A acusação tem de ser fundamentada e será levada ao conhecimento do trabalhador acusado através de nota de culpa entregue em mão própria ou por carta registada com aviso de recepção para a morada por ele indicada à empresa. Da nota de culpa será entregue cópia à CIE, à CSZ ou ao delegado sindical;
- b) No acto de entrega da nota de culpa, o trabalhador deve ser esclarecido de que com a sua defesa tem de indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- c) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;
- d) Quando a infracção constitua justa causa de despedimento, da cópia da nota de culpa entregue ao trabalhador constará a intenção da empresa de proceder a esse despedimento e remeter-se-á à comissão de trabalhadores comunicação da mesma intenção, bem como cópia da nota de culpa correspondente, com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador;
- e) A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, só poder ser proferida após o decurso de 10 dias sobre a data em que o processo estiver concluído e deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com a indicação dos fundamentos considerados provados.

4 — A falta das formalidades das alíneas *a*), *c*) e *d*) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e a consequente impossibilidade de se aplicar a sanção.

5 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula 90.^a

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

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

8 — A empresa não pode aplicar a sanção com fundamento em factos que não constem da comunicação prevista na alínea *d*) do n.º 3 desta cláusula.

CAPÍTULO XII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 104.^a

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1 — Além do estipulado no presente acordo 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 da 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, 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 segurança social a que tenha direito, até valor igual ao pago pela empresa.

6 — No caso de o subsídio do centro regional de segurança social exceder o valor pago pela empresa, a diferença reverterá a favor da trabalhadora.

7 — As mulheres trabalhadoras podem interromper o trabalho diário para prestar assistência aos filhos pelo total de duas horas, repartido por um máximo de dois períodos, durante os primeiros seis meses após o termo da licença de parto e pelo período de uma hora nos três meses imediatos. Se a mulher trabalhadora o desejar, poderá utilizar este período no início ou antes do final do seu período normal de trabalho, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias.

8 — 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.

9 — Durante a gravidez e até seis meses após o parto, é facultada à trabalhadora a possibilidade de se recusar a prestar serviço entre as 20 e as 8 horas.

Cláusula 105.^a

Despedimento da mulher grávida após o parto

A trabalhadora que for despedida sem justa causa durante a gravidez ou até um ano após o parto, se aquela e este forem conhecidos da empresa, tem direito, sem prejuízo de poder optar pela reintegração prevista na cláusula 90.^a, a receber uma indemnização igual ao dobro da prevista na cláusula 92.^a, ou correspondente ao valor das retribuições que teria direito a receber se continuasse ao serviço até ao termo do ano, consoante a que for mais elevada.

Cláusula 106.^a

Trabalho de menores

1 — É válido o contrato celebrado com menores que tenham completado 16 anos de idade.

2 — No caso previsto no número anterior, o menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho.

3 — É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de idade de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento, em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição, ambiente ou sonora, e radioactividade.

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

Cláusula 107.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem em quaisquer estabelecimentos de ensino oficial ou particular cursos de formação ou valorização profissional adequados terão os seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa até duas horas por dia para frequência das aulas, sem prejuízo da retribuição, para ser usada no início ou no termo do período de trabalho;
- b) Gozar férias, interpoladamente ou não, em época à sua escolha;
- c) Faltar até seis dias, consecutivos ou não, para preparação de exames, não podendo ser gozados mais de quatro dias seguidos, devendo avisar a empresa com uma semana de antecedência relativamente a cada utilização.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer

prova da sua condição de estudante e da frequência dos cursos.

3 — As regalias previstas nos números anteriores só serão concedidas desde que o trabalhador tenha aproveitamento em, pelo menos, duas disciplinas.

4 — Os trabalhadores em regime de turnos só podem beneficiar do disposto nesta cláusula quando, sem grave inconveniente para o funcionamento da empresa, possam transitar para posto de trabalho cujo horário seja compatível com a frequência do curso.

CAPÍTULO XIII

Regalias sociais

Cláusula 108.^a

Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa

1 — Quando o trabalhador estiver impedido da prestação do trabalho por motivo de doença terá direito ao complemento de subsídio de doença atribuído pela instituição de segurança social, cujo valor será igual à diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o montante daquele subsídio.

2 — A prova do impedimento referido no número anterior consiste na apresentação pelo trabalhador do documento de baixa ou atestado médico passado pelo médico do centro regional de segurança social.

3 — O complemento previsto no n.º 1 pode deixar de ser atribuído se o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado pelo médico do centro regional de segurança social.

4 — A empresa obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

5 — A empresa fica obrigada a pagar os custos dos medicamentos e próteses ortopédicas, dentárias e oculares recitados ao trabalhador doente, na parte que não for paga pela instituição de segurança social. No caso de o trabalhador não ter ainda direito, através da caixa de segurança social, a assistência médica e medicamentosa, esta será paga pela empresa.

Cláusula 109.^a

Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho normal, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa ou à que futuramente venha a ser atri-

buída à mesma categoria, classe, nível ou grau, a empresa pagará a respectiva diferença.

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

4 — A retribuição referida no número anterior será sempre actualizada de acordo com os aumentos verificados na empresa, durante o período de incapacidade, para a respectiva categoria, nível ou grau.

Cláusula 110.^a

Abono de família

A empresa pagará um subsídio de abono de família nas mesmas condições e valor, por descendentes, atribuídos pelo centro regional de segurança social.

Cláusula 111.^a

Refeitório e refeições

1 — A partir de 1 de Junho de 1998, os trabalhadores poderão optar entre tomar uma refeição gratuitamente na cantina ou, em alternativa, auferirem um subsídio de 1000\$ por cada dia útil de trabalho.

2 — A refeição fornecida pela cantina será constituída, pelo menos, por sopa, pão, bebida, sobremesa e um prato, que incluirá, obrigatoriamente, peixe ou carne e dieta.

3 — Nos locais em que não haja cantinas ou refeitório, a empresa obriga-se a assegurar uma comparticipação no custo da alimentação de valor não inferior ao praticado na data de entrada em vigor do acordo.

4 — Nas actualizações das comparticipações referidas no número anterior, quando não resultam de proposta da CSZ ou da CIE, serão previamente ouvidos estes órgãos.

5 — A empresa pagará aos trabalhadores que prestem trabalho depois das 24 horas uma comparticipação no custo de uma ceia, cujo valor não poderá ser inferior ao fixado pela empresa para o subsídio de refeição.

CAPÍTULO XIV

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 112.^a

Princípios gerais

A empresa obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 13.^a

Cláusula 113.^a

Comissão de higiene e segurança

1 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de higiene, segurança e saúde no trabalho.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de higiene, segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e, particularmente, às comissões constituídas nos termos do regulamento previsto na cláusula 117.^a deste acordo.

3 — Para os efeitos desta cláusula, a estas comissões compete, nomeadamente, verificar se é cumprida a legislação em vigor e o estabelecido neste acordo, elaborar e transmitir ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer, relatórios sobre o funcionamento dos serviços em causa e propor as medidas que entender convenientes para a sua melhoria.

Cláusula 114.^a

Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

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

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

Cláusula 115.^a

Equipamento individual

1 — Qualquer tipo de fato ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacete, 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 por cada trabalhador, a atribuir nos termos do regulamento de higiene e segurança.

3 — Nos termos do regulamento previsto na cláusula 117.^a, 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 116.^a

Obrigações dos trabalhadores em matéria de prevenção de acidente e doença

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 117.^a

2 — O não cumprimento da obrigação referida no número anterior faz incorrer o trabalhador em sanção disciplinar.

3 — Os trabalhadores são ainda obrigados a participar em dispositivos de segurança que sejam montados nas

unidades, instalações ou serviços para prevenção e combate de sinistros, bem como a receber a formação apropriada a esse objectivo.

Cláusula 117.^a

Regulamento de higiene e segurança

1 — Nas alterações ao regulamento de higiene e segurança serão previamente ouvidos os trabalhadores, directamente ou através das suas organizações representativas, que se deverão pronunciar no prazo de 45 dias a contar da data de apresentação do respectivo projecto pela empresa.

2 — O regulamento conterá obrigatoriamente, além da matéria definida por lei:

- a) Composição e atribuição das comissões de higiene e segurança;
- b) Determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, infectas e agentes lesivos;
- c) Definição de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas;
- d) Determinação de esquemas de vigilância dos postos de trabalho isolados, em vista a detectar acidentes ou doenças súbitas;
- e) Condições de atribuição e substituição de fatos ou equipamento de trabalho.

3 — O conhecimento deste regulamento é obrigatório para todos os trabalhadores, devendo, para o efeito, a empresa fornecer a cada um, quando da sua entrada em vigor ou no acto de admissão, um exemplar do mesmo.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 118.^a

Proibição de diminuição de regalias

1 — O regime contido neste acordo é considerado globalmente mais favorável aos trabalhadores da empresa do que o resultante da lei ou de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis.

2 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, grau, nível ou classe profissional, e, bem assim, diminuição da retribuição ou suspensão

de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

Cláusula 119.^a

Casos omissos

Aos casos omissos deste acordo aplicam-se as disposições legais vigentes.

Cláusula 120.^a

Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste acordo que impliquem resultados monetários, o seu arredondamento será feito para a unidade de escudo imediatamente superior.

Cláusula 121.^a

Violação das normas de trabalho pela empresa

O disposto neste acordo não prejudica a aplicação de sanções em que a empresa incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 122.^a

Criação de novas categorias

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

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

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

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

Cláusula 123.^a

Efeitos retroactivos

A tabela salarial (anexo I) produzirá efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004.

ANEXO I

Remunerações mensais mínimas

(Em euros)

Grupo salarial	Categoria, escalão profissional ou grau	Escalão base	Escalões			
			E ₁	E ₂	E ₃	E ₄
I	Chefe de projectos informáticos sénior do grau III Contabilista do grau VI Economista do grau VI Engenheiro do grau VI Profissional de engenharia do grau VI	2 207,69	2 283,81	2 360,47	2 437,13	2 511,67

Grupo salarial	Categoria, escalão profissional ou grau	Escalão base	Escalões			
			E ₁	E ₂	E ₃	E ₄
II	Chefe de projectos informáticos do grau II Contabilista do grau V Economista do grau V Engenheiro do grau V Profissional de comunicação do grau III Profissional de engenharia do grau V	1 827,58	1 904,24	1 980,37	2 057,02	2 132,09
III	Analista de sistemas/programador sénior do grau III Contabilista do grau IV Chefe de departamento Chefe de projectos informáticos júnior do grau I Coordenador de serviços de gestão de clientes do grau II Economista do grau IV Engenheiro do grau IV Profissional de comunicação do grau II Profissional de engenharia do grau IV	1 528,36	1 588,63	1 648,36	1 708,63	1 768,37
IV	Administrador de sistemas do grau III Analista de gestão do grau II Analista de sistemas/programador do grau II Assistente técnico comercial do grau III Chefe de serviço Coordenador de serviços de gestão de clientes do grau I Contabilista do grau III Desenhador-projectista do grau II Economista do grau III Engenheiro do grau III Operador chefe de processo — chefe de sector Profissional de comunicação do grau I Profissional de engenharia do grau III Técnico de gás — chefe de sector	1 259,80	1 313,72	1 367,62	1 422,09	1 474,96
V	Administrador de sistemas do grau II Analista de sistemas/programador júnior do grau I Assistente técnico comercial do grau II Auditor interno Chefe de sector Contabilista do grau II Economista do grau II Enfermeiro-coordenador Engenheiro do grau II Operador chefe de central e subestação Operador chefe de segurança Operador de sistemas informáticos sénior do grau III Profissional de engenharia do grau II Supervisor de atendimento público do grau II Técnico administrativo generalista Técnico de gás II Técnico prático fabril Técnico prático de redes de gás Técnico de serviço social do grau III Tesoureiro	1 096,44	1 129,22	1 162	1 195,30	1 227,55
VI	Administrador de sistemas do grau I Analista de gestão do grau I Analista principal Assistente de clientes do grau III Assistente técnico comercial do grau I Chefe de secção Contabilista do grau I Correspondente informático do grau II Correspondente em línguas estrangeiras/intérprete Desenhador de estudos I Economista do grau I Encarregado de armazém Encarregado de armazém de produtos químicos Encarregado de electricista Encarregado de instalador de redes de gás Encarregado de instrumentos de controlo industrial Encarregado de laboratório Encarregado montador de gás Encarregado de sala de desenho Encarregado de serralharia civil e soldadura Encarregado de serralharia mecânica	915,22	951,59	988,60	1 025,08	1 061,03

Grupo salarial	Categoria, escalão profissional ou grau	Escalão base	Escalões			
			E ₁	E ₂	E ₃	E ₄
	Encarregado do SIS Enfermeiro do grau II Engenheiro do grau I Fogueiro operador qualificado Guarda-livros Operador de central e subestação qualificado Operador de processo qualificado Operador de sistemas informáticos do grau II Profissional de engenharia do grau I Prospector de mercado do grau II Secretário do grau II Supervisor de atendimento público do grau I Técnico administrativo Técnico de gás I Técnico de segurança Técnico de serviço social do grau II					
VII	Agente de compras qualificado Ajudante de guarda-livros Assistente de clientes do grau II Caixa do grau II Chefe de pessoal auxiliar de escritório (mais de três anos) Coordenador de transportes Correspondente informático do grau I Correspondente em línguas estrangeiras Desenhador projectista do grau I Desenhador qualificado Encarregado de ferramentaria Enfermeiro do grau I Escriturário qualificado Fiel de armazém qualificado Fogueiro operador Instalador de redes de gás qualificado Mecânico de aparelhos de queima de gás qualificado Mecânico de contadores de gás qualificado Metalúrgico qualificado Motorista qualificado Oficial electricista principal Operador de central e subestação Operador de despacho de consumidores qualificado Operador de movimentação qualificado (especialista qualificado) Operador de processo A (especialista) Operador de segurança qualificado Operador de sistemas informáticos júnior do grau I Programador de trabalhos Prospector de mercado do grau I Secretário do grau I Técnico de higiene industrial Técnico de instalações de CO ₂ Técnico de instrumentos e controlo industrial qualificado Técnico de serviço social do grau I	823,66	842,68	861,19	879,69	896,61
VIII	Agente de compras de 1. ^a Analista de 1. ^a Assistente de clientes do grau I Caixa do grau I Caixeiro de armazém Chefe de pessoal auxiliar de escritório (até três anos) Desenhador de 1. ^a (mais de três anos) Encarregado de construção civil Escriturário de 1. ^a Fiel de armazém de 1. ^a Fogueiro de 1. ^a Instalador de redes de gás Mecânico de aparelhos de queima de gás de 1. ^a Mecânico de contadores de gás de 1. ^a Motorista (mais de três anos) Oficial electricista de 1. ^a (mais de três anos) Operador de despacho de consumidores de 1. ^a Operador de movimentação (especialista) Operador de processo B (especializado) Operador de segurança A Preparador de materiais de 1. ^a Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Soldador por electroarco ou a oxiacetileno de 1. ^a Técnico de manutenção mecânica Torneiro mecânico de 1. ^a	775,02	785,59	795,64	805,15	814,67

Grupo salarial	Categoria, escalão profissional ou grau	Escalão base	Escalões			
			E ₁	E ₂	E ₃	E ₄
IX	Agente de compras de 2. ^a	725,85	735,37	745,41	755,46	765,50
	Analista de 2. ^a					
	Cobrador (mais de três anos)					
	Cozinheiro de 1. ^a					
	Desenhador de 2. ^a (até três anos)					
	Escriturário de 2. ^a					
	Fiel de armazém de 2. ^a					
	Mecânico de aparelhos de queima de gás de 2. ^a					
	Mecânico de contadores de gás de 2. ^a					
	Montador de andaimes					
	Motorista (até três anos)					
	Oficial electricista de 2. ^a (até três anos)					
	Operador de despacho de consumidores de 2. ^a					
	Operador de movimentação (especializado)					
	Operador de processo C (semiespecializado)					
Operador de segurança B						
Soldador por electroarco ou a oxiacetileno de 2. ^a						
Telefonista (mais de três anos)						
Torneiro mecânico de 2. ^a						
X	Analista de 3. ^a	683,02	692,01	700,48	709,99	717,40
	Auxiliar especializado-coordenador					
	Cobrador (até três anos)					
	Condutor de veículos internos					
	Contínuo					
	Empregado de refeitório					
	Escriturário de 3. ^a					
	Ferramenteiro					
	Guarda					
	Mecânico de aparelhos de queima de gás de 3. ^a					
	Mecânico de contadores de gás de 3. ^a					
	Operador heliográfico					
	Operador de despacho de consumidores de 3. ^a					
	Operador de movimentação (semiespecializado)					
	Operador de processo estagiário (até seis meses)					
Operador de segurança C						
Porteiro de instalação industrial						
Preparador de amostras (mais de dois anos)						
Telefonista (até três anos)						
XI	Analista estagiário	634,40	644,96	655,54	664,53	674,05
	Auxiliar (mais de seis meses)					
	Dactilógrafo					
	Estagiário de escritório					
	Operador de segurança estagiário (até seis meses)					
Preparador de amostras (até dois anos)						
XII	Auxiliar (até seis meses)	594,22	602,15	610,60	618	626,99
XIII	Paquete de 17 anos	542,40	553,51	564,09	574,12	584,17
XIV	Paquete de 16 anos	464,69	480,56	496,41	511,74	527,08

1 — Progressão nos escalões:

1.1 — A progressão ao 1.º e 2.º escalões processar-se-á automaticamente decorridos, respectivamente, o tempo máximo de três anos e seis anos de permanência no grupo salarial;

1.2 — Será considerado para efeitos de progressão automática aos escalões 1 e 2 o tempo de permanência no grupo decorrido desde 1 de Maio de 1984;

1.3 — A eventual antecipação por mérito do acesso ao escalão 1 em relação à data de acesso automático não altera a data da promoção automática ao escalão 2;

1.4 — O acesso ao 3.º escalão será automático decorridos três anos de permanência no 2.º escalão contados a partir de 1 de Abril de 1996;

1.5 — O acesso ao 4.º escalão far-se-á por mérito reconhecido pela empresa aos trabalhadores remunerados pelo 3.º escalão.

2 — A média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais IV a IX e VI a XIII é calculada em função da remuneração base de cada grupo.

ANEXO II

Definição de funções

Administrador de sistemas de grau III (IV). — É o trabalhador que executa as tarefas gerais da função de administrador de sistemas, avalia sistemas em exploração, procedendo a auditorias de segurança, qualidade e desempenho, e supervisiona equipas de administração de sistemas.

Administrador de sistemas do grau II (V). — É o trabalhador que gere a configuração lógica mais adequada à correcta exploração de todos os recursos, face às situações reais de exploração; atribui recursos, alargando ou restringindo a sua utilização, de acordo com a política definida para a sua exploração e com a sua real utilização; implementa as medidas definidas para o funcionamento e manutenção do sistema e integridade da informação; implementa os mecanismos que lhe permitam a aferição da utilização dos diversos recursos pelos utilizadores; apoia tecnicamente os operadores do sistema; colabora com os fornecedores, quer de *hardware* quer de *software*, na instalação e manutenção de produtos; documenta a configuração dos equipamentos e suportes lógicos existentes e garante a edição dos relatórios de exploração de acordo com as normas definidas; assegura com os suportes lógicos e equipamentos disponíveis a integração a outras redes de comunicação de dados, locais ou alargados; garante a aplicação dos mecanismos de segurança, confidencialidade e integridade da informação transportada através da rede; procede à análise do tráfego da rede de comunicações e orienta a recolha de elementos para eventual taxaço.

Administrador de sistemas do grau I (VI). — É o trabalhador que define a configuração lógica mais adequada à correcta exploração de todos os recursos, face às situações reais de exploração; propõe as normas de utilização de todos os recursos cuja gestão lhe seja confiada e define as normas técnicas a que deve obedecer a operação, quer em situações de normalidade, quer de excepção; propõe os estatutos e mecanismos de acesso dos diversos utilizadores adequados à mais correcta exploração do sistema; define as normas de criação e manutenção de salvaguarda da informação e estabelece as normas e mecanismos adequados à sua reposição em exploração, sempre que tal se revele necessário; define os procedimentos adequados a todas as situações de excepção no funcionamento do sistema; concebe as medidas adequadas à manutenção de meios e condições para a protecção do sistema e da informação; perspectiva novos recursos que venham a verificar-se necessários para uma correcta satisfação dos objectivos de exploração do sistema; define normas de comunicação sobre os equipamentos, suportes lógicos e aplicações em exploração; concebe, implanta, mantém e actualiza a rede de comunicações, assegurando a gestão dos suportes lógicos e equipamentos do sistema de comunicações; assegura o normal funcionamento da rede, diagnosticando e corrigindo as anomalias ocorridas e avaliando e optimizando a capacidade de resposta junto dos utilizadores; apoia os utilizadores na instalação, utilização e manutenção dos equipamentos de comunicações de dados, bem como dos suportes lógicos associados.

Agente de compras (VIII/IX). — É o trabalhador que prospecta os mercados, selecciona fornecedores, recebe

e examina pedidos de compra, emite consultas, obtém e analisa propostas, elabora mapas comparativos para a selecção da melhor oferta, negocia e concretiza a compra nas melhores condições possíveis, acompanha a execução e entrega dos materiais e produtos aos serviços em tempo oportuno e promove a liquidação das respectivas dívidas ao exterior.

Agente de compras qualificado (VII). — É o trabalhador que, além das próprias de agente de compras, tem a seu cargo a manutenção de *stock* de reserva de peças, produtos ou materiais com que trabalha de acordo com os níveis previamente estabelecidos, de modo a assegurar, em tempo oportuno e a um custo mínimo dentro da qualidade definida, as existências necessárias à contínua laboração da empresa. Nas compras do mercado externo trata da obtenção das licenças necessárias, classifica os materiais ou produtos segundo a pauta aduaneira, mantém as relações com os transitários e os organismos oficiais relacionados com as importações.

Ajudante de guarda-livros (VII). — É o trabalhador que, sob a orientação do guarda-livros ou do chefe da contabilidade geral, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração dos livros selados, colabora em trabalhos relativos à elaboração do balanço e apuramento de resultados e executa classificação da documentação, tendo em vista os requisitos de natureza contabilística e fiscal.

Analista (VIII/IX/X). — É o trabalhador que efectua análises de matérias-primas, semiprodutos e de produtos acabados, utilizando técnicas complexas como a cromatografia em fase gasosa, condutimetria, espectrofotometria, colorimetria e outras destinadas à marca das instalações fabris, segurança das mesmas e venda de produtos. Prepara e afere soluções titulantes e outras e executa análises especiais.

Analista estagiário (XI). — É o trabalhador que estagia para analista de laboratório.

Analista de gestão do grau I (VI). — É o trabalhador que prepara estudos, análises, relatórios, pareceres e propostas, prestando apoio técnico aos gestores, a diversos níveis, na implementação e exploração dos sistemas de planeamento e controlo de gestão. Pode coordenar equipas de trabalho que se ocupem das áreas sectoriais, fazendo-o sob a responsabilidade da chefia de que depende.

Analista de gestão de grau II (IV). — É o trabalhador que, no âmbito do planeamento e controlo de gestão, é responsável pela exploração de áreas sectoriais, podendo coordenar a acção de analistas de gestão ou de outros trabalhadores de categoria inferior à sua e, inclusivamente, sobre eles exercer funções de chefia que lhe sejam delegadas.

Analista principal (VI). — É o trabalhador com muita experiência e grande especialização que, além de executar tarefas do analista, domina todos os trabalhos da sua especialidade. Realiza análises e trabalhos especiais que exigem elevados conhecimentos. Colabora no estudo, modificação ou aperfeiçoamento dos métodos laboratoriais usados.

Analista de sistemas/programador sénior do grau III (III). — É o trabalhador que executa as tarefas gerais da função de analista de sistemas, avalia sistemas desenvolvidos e desenhados por outras equipas de análises de sistemas; pode coordenar e supervisionar equipas de desenvolvimento de sistemas, participa em acções de auditoria e controlo de qualidade de sistemas desenvolvidos por entidades externas.

Analista de sistemas/programador do grau II (IV). — É o trabalhador que executa as tarefas gerais de analista de sistemas, avalia os sistemas desenvolvidos e desenhados por outros analistas recomendando aperfeiçoamento; orienta e controla a instalação de sistemas, bem como as equipas de manutenção.

Analista de sistemas/programador júnior do grau I (V). — É o trabalhador que recolhe e analisa a informação com vista ao desenvolvimento e modificação de aplicações informáticas, executa a documentação necessária para a elaboração dos *dossiers* de análise de sistemas; prepara conjuntos homogéneos de especificações detalhadas para o desenho e programação das aplicações, bem como o respectivo manual de testes.

Assistente de clientes do grau I, II e III (VIII/VII/VI). — É o trabalhador que atende os clientes pessoalmente ou por telefone, no posto de trabalho, presta todas as informações solicitadas pelos clientes, referentes a contratos, prestação de cauções de contratos, ligações de gás, leituras de consumos de gás, facturação, cobrança, reclamações, cancelamento e suspensão de contratos; efectua contratos com os clientes; opera com a caixa, efectuando cobranças e pagamentos; organiza e processa dados e documentos relacionados com as actividades descritas, implementa as actividades relacionadas com o atendimento público, de acordo com as instruções recebidas; em serviço externo, efectua levantamento de dados e realiza contactos com clientes existentes e potenciais.

Assistente técnico-comercial do grau I, II e III (VI/V/IV). — É o trabalhador que efectua trabalhos de prospecção de clientes, promoção de serviços e de produtos da empresa e fomento de utilização dos mesmos; recolhe dados (junto de autarquias, urbanizadores, construtores, arquitectos, gabinetes de projecto, etc.) que possibilitem o estudo e viabilidade de abastecimento de gás combustível a potenciais consumidores; atende e visita consumidores e potenciais consumidores, prestando informações de âmbito técnico-comercial; colabora na análise de projectos de instalações de utilização de gás combustível, elabora relatórios das análises e vistorias efectuadas de acordo com a legislação em vigor, efectua contactos com instaladores e projectistas para esclarecimento de questões relacionadas com projectos, efectua visitas aos locais das instalações para obtenção de elementos concretos de apreciação, detecta transgressões e fraudes na utilização; lê e interpreta escalas, desenhos, esquemas, plantas, normas e instruções técnicas e de serviço; opera com microcomputadores e terminais de computador no âmbito das suas atribuições; presta apoio pós-venda a clientes; propõe e estabelece contratos de fornecimento de gás canalizado; produz relatórios de produção e de controlo de produção; faz estudos de viabilidade económica de fornecimento de gás combustível canalizado; colabora e participa nas acções de pro-

moção e publicidade de empresa (feiras, exposições, mostras, etc.), orienta e coordena trabalhadores de grupos de qualificação inferior.

Auditor interno (V). — É o trabalhador que inspeciona toda a actividade financeira e patrimonial da empresa, com vista à elaboração de relatórios que apresenta aos órgãos de gestão, à comissão de fiscalização e aos auditores externos.

Auxiliar (XI/XII). — É o trabalhador que desempenha as tarefas mais simples e elementares da empresa ou auxilia os profissionais através de tarefas simples não especializadas.

Auxiliar especializado coordenador (X). — É o trabalhador que, para além das suas tarefas normais, pode orientar grupos de auxiliares em tarefas bem determinadas.

Caixa do grau I e II (VIII/VII). — É o trabalhador que efectua as operações de caixa e assegura o respectivo expediente, executa pagamentos e recebimentos de acordo com os documentos respectivos e é o depositário dos valores recebidos, regista e controla o movimento de caixa, elaborando os relatos necessários ao subsequente tratamento mecanográfico. Prepara pagamentos, podendo também preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro de armazém (VIII). — É o trabalhador que satisfaz requisições de material e colabora nas descargas; efectua o levantamento do material e confere-o; procede à sua arrumação de acordo com as normas definidas, etiquetando-o; dá o seguimento adequado à documentação, detecta o material oxidado e aplica os protectivos que se justifiquem, procede à limpeza geral de todo o armazém.

Chefe de departamento (III). — É o trabalhador que promove a execução de directrizes, planificando, coordenando e desenvolvendo a actividade dos órgãos que integram o departamento que chefia.

Chefe de pessoal auxiliar de escritório (VII/VIII). — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais do serviço auxiliar de escritório; coordena o correio entre a sede e as outras instalações, procede à distribuição e controla o serviço auxiliar de escritório para o exterior; efectua o apanhado de fotocópias e controla a manutenção da máquina; efectua leituras de consumo de energia eléctrica; controla e assegura o abastecimento da cantina-bar; zela pela conservação e manutenção do mobiliário e outro equipamento, designadamente no que se refere a iluminação das zonas comuns.

Chefe de projectos informáticos sénior do grau III (I). — É o trabalhador que determina as necessidades de informação, define as soluções e elabora cadernos de encargos; supervisiona tecnicamente as equipas de estudo e desenvolvimento de projectos, executa ou coordena as funções gerais definidas para chefes de projectos informáticos e assessoria a direcção.

Chefe de projectos informáticos do grau II (II). — É o trabalhador que prove a execução de directrizes, pla-

nificando e coordenando as equipas de estudo e desenvolvimento de projectos informáticos; colabora nos estudos necessários à adequação dos sistemas de informação aos objectivos dos serviços onde se inserem, bem como na avaliação do seu impacto organizacional; colabora no planeamento, concepção e melhoria dos sistemas de informação, garantindo a sua integração, normalização e coerência; procede ao levantamento e mantém actualizado o inventário de dados necessários aos vários sistemas de informação; procede à concepção geral de aplicações, nomeadamente através da descrição lógica do modelo de dados e de tratamentos, projecta e descreve as entradas, saídas e os tratamentos envolvidos nas aplicações; define o modelo lógico das bases de dados; assegura a definição do modelo físico das bases de dados.

Chefe de projectos informáticos júnior do grau I (III). — É o trabalhador que concebe os critérios de confidencialidade e de privacidade dos dados das aplicações, assegura a integração das aplicações em sistemas já existentes; projecta o crescimento das aplicações em termos de volume de dados e de novas funções; procede à concepção detalhada das aplicações, definindo, inclusive, as estruturas de dados a realizar; procede à realização e ou manutenção das aplicações, utilizando para o efeito as metodologias e ou linguagens adoptadas pelo organismo; define as regras necessárias aos procedimentos de salvaguarda e recuperação das bases de dados; promove a normalização dos procedimentos de acesso às bases de dados.

Chefe de secção (VI). — É o trabalhador que exerce funções de coordenação da actividade de uma secção, executando as actividades que à mesma incumbem e orientando os profissionais nela integrados.

Chefe de sector (V). — É o trabalhador que dirige e coordena a actividade do sector que chefia, orientando os profissionais nele integrados.

Chefe de serviço (IV). — É o trabalhador responsável pela execução de directrizes, planificando, coordenando e desenvolvendo actividades do serviço que chefia.

Cobrador (IX/X). — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, bem como tarefas administrativas directamente relacionadas com as cobranças; no escritório pode executar tarefas relacionadas com as cobranças e pagamentos.

Condutor de veículos internos (X). — É o trabalhador que em toda a fábrica, sem exigência de carta de condução, conduz *dumpers* e empilhadores e outros veículos semelhantes; efectua o levantamento, transporte e distribuição de maquinaria diversa, peças, outros materiais e produtos diversos, zelando pelas condições de utilização dos veículos.

Contabilista (I/II/III/IV/V/VI). — I — Definição genérica da função de contabilista da empresa. — É o trabalhador habilitado pelos actuais institutos superiores de contabilidade e administração, pelo Instituto Militar dos Pupilos do Exército, pelos antigos institutos comerciais e pelo Instituto Técnico-Militar dos Pupilos do Exército. Pode o contabilista desenvolver a sua actividade profissional em áreas diversificadas, tais como: organização e gestão de contabilidade, nomeadamente contabilidade

financeira, contabilidade de custos e de gestão e orçamentabilidade, organização e gestão administrativo-contabilística, nomeadamente nos domínios de aprovisionamento, de pessoal, financeiro e de investimento; actividades comerciais e técnico-comerciais, actividades de apoio jurídico, nomeadamente nos domínios de fiscalidade, dívidas litigiosas e direito de trabalho, informática; auditoria, etc.

II — Definição da função dos profissionais dos diversos graus:

Grau I (VI) — é classificado neste nível o contabilista sem experiência profissional anterior que, ao serviço da empresa:

- Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina;
- Pode tomar deliberações desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou de rotina;
- O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;
- Este profissional não tem funções de chefia;

Grau II (V) — é classificado neste nível o contabilista com experiência profissional reduzida que, ao serviço da empresa:

- Trabalha sob supervisão, podendo participar em equipas, mas tendo iniciativa de orientação;
- Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência adquirida na empresa e dando assistência a outro quadro superior;
- Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento ou receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;
- Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

Grau III (IV) — é classificado neste nível o contabilista cuja formação de base se consolidou através do exercício da actividade profissional na empresa ou fora dela e que, ao serviço da empresa:

- Faz aplicações práticas e teóricas, de acordo com as teorias, princípios e conceitos de matéria da sua especialidade, para além de meras aplicações de regras e instruções;
- Colabora com outros quadros superiores e executa trabalhos da sua especialidade;
- Participa em equipas, encarregando-se de tarefas e podendo coordenar outros técnicos;
- Pode tomar decisões complexas e exercer chefia hierárquica de unidades estruturais;

Grau IV (III) — é classificado neste nível o contabilista com larga especialização ou possuidor de larga experiência profissional que, ao serviço da empresa:

- Executa trabalhos da sua responsabilidade que requeiram aplicação de princípios, conceitos e técnicas a eles subjacentes e de grande complexidade;

- b) Faz estudos e pode dirigir equipas de trabalho para estudos específicos;
- c) Dá orientação técnica a outros quadros superiores ou outros trabalhadores sob a sua responsabilidade;
- d) Mantém contactos a nível divisional e departamental, podendo decidir como responsável de unidades estruturais;
- e) Pode ser encarregado da responsabilidade técnica da contabilidade da empresa;

Grau v (II) — é classificado neste nível o contabilista que, pela sua formação, currículo profissional e capacidade pessoal, atingiu dentro de uma especialização ou num vasto domínio de actividade dentro da empresa as mais elevadas responsabilidades e grau de autonomia e que, ao seu serviço, toma decisões de responsabilidade directiva, subordinando-se o seu poder de decisão e ou coordenação apenas à orientação directa de uma direcção-geral ou divisional da empresa, ou executa funções de consultor de categoria reconhecida no seu campo de actividade;

Grau VI (I) — é classificado neste nível o contabilista que, preenchendo os requisitos enunciados para o grau v, colabora directamente com o órgão máximo de gestão na elaboração da política geral e definição dos objectivos da empresa e assume a responsabilidade técnica por uma das áreas funcionais ou divisionais do primeiro nível de gestão da empresa.

Contínuo (x). — É o trabalhador que procede ao levantamento e distribuição de documentação, correspondência e material de escritório, procede à limpeza, abastecimento e leitura das máquinas de fotocópias, podendo ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos; assegura o abastecimento e manutenção de materiais de higiene e procede à entrega e levantamento de objectos e documentação no exterior; recebe os visitantes, presta-lhes informações, encaminha-os e anuncia-os aos visitados; pode fornecer produtos de cantina-bar, colar e selar correspondência.

Coordenador de serviços de gestão de clientes dos graus I e II (IV/III). — É o trabalhador que colabora com o responsável pelo departamento na coordenação das diversas áreas da gestão de clientela, nomeadamente nas referentes a informações, celebração de contratos, movimento de contadores, leituras, facturação, cobranças, reclamações, atendimento público, gestão de débitos, elaboração e tratamento de estatísticas e inspecção de instalações de clientes.

Coordenador de transportes (VII). — É o trabalhador que, dependendo do chefe de secção, coordena toda a actividade dos profissionais de transporte da empresa, coordena a execução das tarefas, mantendo-se informado das ocorrências indicadas no diário das viaturas, controla e dá indicações sobre a manutenção das mesmas, procede ao apuramento dos custos por quilómetro e elabora as informações que lhe forem solicitadas no âmbito das suas atribuições.

Correspondente informático do grau I (VII). — É o trabalhador que assegura a ligação entre o serviço utili-

zador e a informática no sentido de permitir uma boa qualidade da informação recolhida, coerência e razoabilidade dos pedidos de automatização e das aplicações em curso. Tem conhecimentos gerais de informática e formação em, pelo menos, uma linguagem de programação utilizada na empresa.

Correspondente informático do grau II (VI). — É o trabalhador que, satisfazendo as qualificações necessárias ao correspondente informático do grau I, e com o mínimo de três anos na categoria, colabora na recolha das informações necessárias à elaboração dos cadernos de estudos dos novos projectos e participa na elaboração do manual do utilizador.

Correspondente em línguas estrangeiras (VII). — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunho de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos. Pode operar com o telex, enquanto na empresa não existirem operadores de telex.

Correspondente em línguas estrangeiras/intérprete (VI). — É o trabalhador que, preenchendo os requisitos enunciados para a categoria de correspondente em línguas estrangeiras, tenha um mínimo de quatro anos na categoria anterior e um completo domínio em duas línguas estrangeiras, sendo uma o inglês e a outra o francês ou o alemão, de forma a poder exercer eficientemente as funções de intérprete.

Cozinheiro de 1.ª (IX). — É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora e contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe; prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; empra-ta-os e garante-os; confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou assegura a limpeza e arrumação da cozinha e dos utensílios.

Dactilógrafo (XI). — É o trabalhador que executa os trabalhos de dactilografia (cartas, mapas, textos diversos), quer em impressos próprios quer em vegetal e matrizes, assegurando o devido seguimento, controla a existência do material de escritório necessário à execução das tarefas que executa; realiza, sempre que necessário, tarefas de arquivo e envio de telegramas.

Desenhador (VIII/IX). — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, e segundo orientações técnicas superiores, executa os desenhos de 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 a correspondente prática no sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgue necessárias ou convenientes.

Desenhador de estudos I (VI). — É o trabalhador que, no âmbito de um ramo de actividade sob directivas gerais, participa na execução de planos relativos a anteprojectos e projectos, elaborando desenhos de plantas, alçados, cortes, vistas e pormenores com base em esboços, indicações orais ou desenhos de definição ou de concepção; elabora e executa desenhos de implantação, esquemas ou traçados rigorosos a partir de esboços, especificações técnicas e elementos de cálculo ou outros; estuda, cria, esboça, pinta e maquetiza representações gráficas, estabelecendo arquitectura da obra a imprimir; elabora e executa desenhos de representações gráficas, esquemáticas e de diferentes especialidades, efectuando a composição e montagem; elabora e executa gráficos, mapas, quadros e modelos de impressos, detecta e procura resolver dificuldades de execução nos elementos recebidos propondo soluções a adoptar; efectua ou colabora em cálculos e medições com vista à preparação de elementos de estudo ou outros trabalhos; efectua levantamentos, esboços e descrição de elementos existentes; efectua deslocamentos ao local de obra para recolha de elementos, segundo indicações recebidas.

Desenhador projectista do grau I (VII). — É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Se necessário, colabora na elaboração de cadernos de encargos e acompanha obras em execução.

Desenhador projectista do grau II (IV). — É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Se necessário, colabora na elaboração de cadernos de encargos e acompanha obras em execução. Exerce funções de chefia sobre equipas de trabalhadores.

Desenhador qualificado (VII). — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução de tarefas mais complexas do âmbito da sala de desenho, cuja realização pode implicar formação técnica específica, podendo ainda orientar outros trabalhadores de qualificação inferior.

Economista (I/II/III/IV/V/VI). — I — Definição genérica da função de economista na empresa:

- 1) Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis sócio-económicas a nível sectorial ou global;
- 2) Estudar o reflexo na economia das empresas do comportamento das variáveis macro e microeconómicas;
- 3) Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos, de estratégias e de políticas

tendo em conta a sua inserção na economia geral;

- 4) Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação do planeamento da empresa, a curto, médio e longo prazos;
- 5) Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes a consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional;
- 6) Estudar a organização e os métodos de gestão das empresas, no âmbito das suas grandes funções, para a prossecução dos objectivos definidos;
- 7) Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa;
- 8) Elaborar modelos matemáticos de gestão;
- 9) Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa;
- 10) Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa nos diferentes graus e áreas de decisão;
- 11) Consideram-se ainda funções deste grupo profissional, nomeadamente, as seguintes: análise da conjuntura económica; análise económica sectorial; recolha, análise e interpretação de dados económicos estatísticos; planeamento estratégico; planeamento operacional; controlo dos planos; organização e métodos de gestão; estudos de estrutura organizacional; concepção, implantação e consolidação dos sistemas de informação para a gestão da empresa; organização e gestão administrativa, organização e gestão de contabilidade; controlo de gestão e análise de custos; auditoria; estudos e promoção de mercados; estudos de reconversão de actividades; estudos de projectos de investimento e de desinvestimentos; estudos dos mercados dos factores produtivos; avaliação de empresas; estabelecimento de políticas financeiras, estudo, selecção das fontes e aplicações dos recursos financeiros; controlo da rentabilidade dos meios financeiros; gestão dos aspectos fiscais, aduaneiros e de seguros da empresa; desenvolvimento da gestão nas áreas comercial, de aprovisionamento e *stocks*, pessoal, etc.

II — Definição da função dos profissionais dos diversos graus:

Graus I e II (VI/V):

- a) Não supervisa outros trabalhadores enquanto no grau I;
- b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade sob a orientação e controlo de um profissional de categoria superior;
- c) Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas no nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- d) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estes de carácter heterogéneo e envolvendo com alguma frequência questões que não são de rotina;
- e) Toma decisões de responsabilidade, com alguma frequência, tendo um impacte decisivo; algumas destas decisões são da sua

exclusiva responsabilidade e não estão sujeitas a aprovação superior;

Grau III (IV):

- a) Supervisa directamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo;
- b) Os contactos mantidos são frequentes, por vezes complexos, exigindo conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;
- c) As decisões a tomar são complexas e baseiam-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados como também na sua capacidade pessoal de apreciação e conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar;
- d) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade;

Grau IV (III):

- a) Supervisa normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalhadores especializados e actividades complexas e heterogéneas, envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazos;
- b) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de ampla autonomia quanto à planificação e distribuição dos trabalhos e quanto à avaliação final destes;
- c) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e com o exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, dela dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;
- d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussões destas em problemas complexos, envolvendo apreciação subjectiva de situações frequentemente não quantificáveis e com forte incidência a curto ou médio prazo na vida da empresa;
- e) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues;

Grau V (II):

- a) Pode supervisionar directamente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores e coordenar ainda o trabalho de outros, exigindo-se, normalmente, uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre tarefas;
- b) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa nas políticas e orientações gerais seguidas pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão à sua responsabilidade;
- c) As decisões a tomar exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, nem sempre facilmente detectáveis. Aqueles podem comprometer seria-

mente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem;

Grau VI (I):

- a) Supervisa globalmente a planificação estratégica e operacional da empresa, define políticas gerais, coordena globalmente a sua execução e controla a cabal execução dos planos globais aprovados, assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento;
- b) Mantém amplos, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto de âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;
- c) As decisões a tomar são complexas e envolvem normalmente opções fundamentais de carácter estratégico; acompanha e participa eventualmente na tomada de decisões de curto prazo consideradas mais relevantes para o normal funcionamento e desenvolvimento da empresa e aprova globalmente os diferentes planos elaborados por cada um dos grandes sectores em que está estruturada a empresa.

Empregado de refeitório (x). — É o trabalhador que recolhe tabuleiros das mesas, prepara-as para o turno seguinte e acondiciona nas respectivas caixas as refeições a serem tomadas nas instalações; prepara ceias e pequenos-almoços e procede à sua distribuição; recolhe e controla as caixas de refeições e as senhas; assegura a devida higiene das caixas de refeições; coloca no balcão pão, fruta, sumos, vinhos, cafés, doces e talheres; colabora na marcação das refeições para o dia seguinte; pode colaborar em tarefas de limpeza e asseio; regista o número de jantares servidos na cantina e no exterior.

Encarregado de armazém (VI). — É o trabalhador responsável pela organização e coordenação de armazenagem, protecção, conservação e distribuição de todos os materiais e produtos de reserva, escritório e consumo geral; orienta e controla a identificação, classificação e referenciação de materiais, bem como as existências, através de inventário permanente; controla os parques de sucatas e excedentes; despacha, controla e visa o expediente de armazém.

Encarregado de armazém de produtos químicos (VI). — É o trabalhador que organiza, coordena e controla as actividades de um armazém com vista ao seu adequado funcionamento e à conservação de mercadorias, equipamentos e materiais; organiza o funcionamento do armazém e dirige os trabalhadores, de forma a dar satisfação às notas de encomenda ou pedidos recebidos, a manter actualizados os registos de existências e a verificar e dar entrada aos materiais e mercadorias recebidos. Assegura a manutenção dos níveis de *stocks*, fazendo encomendas necessárias por sua iniciativa ou segundo instruções recebidas; toma as disposições necessárias à correcta arrumação e conservação de matérias-primas, materiais, máquinas ou produtos acabados, de cuja existência e bom estado é responsável. Coordena todas as etapas de solidificação, ensacagem e enfiamento do anidrido ftálico, bem como enchimento de

tambores e cisternas com os produtos acabados, de acordo com o programa definido pela chefia.

Encarregado de construção civil (VIII). — É o trabalhador que enquadra e dirige um conjunto de profissionais de construção civil, coordenando e distribuindo as suas actividades.

Encarregado de electricista (VI). — É o trabalhador electricista que dirige, controla e coordena o oficial electricista principal e os trabalhadores ligados à execução no campo da manutenção eléctrica; eventualmente, poderá desempenhar funções de execução.

Encarregado de ferramentaria (VII). — É o trabalhador responsável pelo controlo e coordenação de funcionamento das ferramentas e respectivo pessoal; vistoria as ferramentas; verifica as existências e gastos de material de consumo corrente e assegura o devido *stock*; assegura as condições de segurança do equipamento a seu cargo.

Encarregado instalador de redes de gás (VI). — É o trabalhador que organiza, coordena e controla um conjunto de profissionais ligados à execução de montagem, reparação e conservação de instalações de utilização e aparelhagem de queima. Eventualmente, pode desempenhar funções de execução.

Encarregado de instrumentos de controlo industrial (VI). — É o trabalhador que dirige, controla e coordena chefes de equipa ou grupos de profissionais ligados à execução no campo da instrumentação. Eventualmente, pode desempenhar funções de execução.

Encarregado de laboratório (VI). — É o trabalhador com muita experiência e grande especialização que dirige e coordena trabalho de laboratório, para o que possui conhecimentos que lhe permitem executar todos os trabalhos da sua especialidade, realizando análises e trabalhos especiais. Estuda métodos laboratoriais. Tem capacidade de escolher, modificar ou aperfeiçoar os métodos utilizados. Substitui a chefia nos seus impedimentos.

Encarregado montador de gás (VI). — É o trabalhador que organiza, coordena e controla um conjunto de profissionais ligados à execução de montagem, reparação e conservação de tubagens, acessórios, ramais de alimentação e postos de pressores-reguladores das redes de distribuição de gás. Eventualmente, pode desempenhar funções de execução.

Encarregado da sala de desenho (VI). — É o trabalhador técnico de desenho que orienta e coordena a actividade da sala de desenho.

Encarregado de serralharia civil e soldadura (VI). — É o trabalhador que dirige, controla e coordena chefes de equipa e grupos de profissionais ligados à execução no campo da serralharia civil e soldadura. Eventualmente, pode desempenhar funções de execução.

Encarregado de serralharia mecânica (VI). — É o trabalhador que dirige, controla e coordena chefes de equipa e grupos de profissionais ligados à execução no campo da serralharia mecânica. Eventualmente, pode desempenhar funções de execução.

Encarregado do SIS (VI). — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o funcionamento da portaria e vigilância e respectivo pessoal. No que se refere à prevenção e protecção contra incêndios e segurança geral, supervisiona, controla as suas actividades e pode intervir no combate a situações de emergência; colabora na minimização dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, na definição de medidas preventivas e na elaboração e execução de esquemas e planos de aperfeiçoamento.

Enfermeiro dos graus I e II (VII/VI). — É o trabalhador, portador de carteira profissional de enfermeiro, que presta cuidados gerais de enfermagem na observação, cuidado e tratamento de doentes, na prestação de socorros a sinistrados e enfermos, na preservação da saúde dos trabalhadores ou no tratamento das suas doenças ou sinistros, pela administração de vacinas, medicamentos ou tratamentos, conforme determinado pelo corpo clínico da empresa. Cabe, ainda, a esses trabalhadores a colaboração, mediante prescrição médica, na utilização de todo o equipamento relativo a tratamentos de recuperação e exames complementares de diagnóstico existente no posto médico da GDL, com vista à manutenção e recuperação da saúde dos trabalhadores e de toda a empresa, bem como de outras pessoas carentes dos mesmos cuidados que para ela sejam encaminhados.

Enfermeiro-coordenador (V). — É o trabalhador responsável pelo serviço; orienta, coordena e supervisa os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão.

Engenheiro (I/II/III/IV/V/VI). — I — Definição genérica da função de engenheiro da empresa. — É o trabalhador licenciado em Engenharia por universidade ou instituto universitário português ou estrangeiro, exigindo-se para este último caso confirmação da equivalência pelo Ministério da Educação.

II — Definição da função dos profissionais dos diversos graus:

Grau I (VI):

1) Autonomia — de uma forma geral, presta assistência a profissionais mais qualificados da sua especialidade, actuando segundo as suas instruções detalhadas, orais ou escritas;

2) Hierarquia — não desempenha funções de chefia;

3) Função:

3.1) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade. O engenheiro deste grau pode elaborar projectos de pequena complexidade e estudos, mas sempre sob a orientação e responsabilidade de outros profissionais mais qualificados;

3.2) Estuda no seu campo específico a aplicação de técnicas de engenharia já utilizadas na empresa ou compatíveis com os conhecimentos adquiridos, recorrendo, sempre que necessário, à pesquisa orientada de informação e a instruções complementares;

3.3) Pode participar em equipas de estudo, projecto e desenvolvimento apenas como colaborador;

Grau II (V):

1) Autonomia — presta assistência a engenheiros mais qualificados, actuando por iniciativa própria dentro das técnicas usualmente aplicadas na empresa. Recebe instruções detalhadas, orais ou escritas, sempre que haja necessidade de se desviar do âmbito anteriormente indicado;

2) Hierarquia — pode desempenhar funções de chefia de unidades estruturais da empresa, de limitada responsabilidade e complexidade, desde que nelas não se incluam engenheiros. Quando ligado a projectos ou a funções técnico-comerciais, não tem função de chefia;

3) Função:

3.1) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade, estando sempre mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

3.2) Não tem funções de coordenação entre unidades estruturais da empresa;

Grau III (IV):

1) Autonomia — pode tomar decisões autónomas e desencadear iniciativas no âmbito do seu domínio de actividade, condicionadas, contudo, à política definida pela hierarquia;

2) Hierarquia — quando ligado a projectos ou a funções técnico-comerciais, pode desempenhar funções de chefia. Pode desempenhar funções de chefia hierárquica das unidades estruturais da empresa que incluam engenheiros, desde que nelas não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;

3) Função:

3.1) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada na empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora com base na experiência acumulada, terá de aplicar a sua capacidade técnica e científica, característica da sua formação de base;

3.2) Os objectivos são-lhe claramente definidos, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

Grau IV (III):

1) Autonomia — dispõe de autonomia dentro do seu domínio de actividades, desencadeando iniciativas e tomadas de decisão no âmbito da política do sector onde se encontra inserido na empresa, avaliando as possíveis implicações das suas decisões dentro desse âmbito;

2) Hierarquia — pode desempenhar funções de chefia de unidades estruturais da empresa desde que nelas não estejam integrados engenheiros de qualificação superior à sua;

3) Função:

3.1) Desenvolve técnicas de engenharia para as quais é requerida elevada especialização e experiência industrial;

3.2) Pode desempenhar funções de coordenação entre unidades estruturais da empresa e cooperar em actividades de investigação aplicada;

3.3) O seu trabalho é revisto quanto às aplicações económicas;

Grau V (II):

1) Autonomia — o trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais, dispondo de autonomia de julgamento e iniciativa, no quadro da política e objectivos do(s) sector(es) da empresa por cuja execução é responsável, apenas sendo normalmente sujeitas a revisão as decisões que envolvam grandes dispêndios, objectivos a longo prazo, política de acção e eficiência geral;

2) Hierarquia — chefia e controla unidades estruturais da empresa, coordenando actividades normalmente com incidência no funcionamento, imagem e resultados da empresa;

3) Função:

3.1) Coordena programas de trabalho de levada responsabilidade, sendo notória a aplicação dos conheci-

mentos científicos e técnicos correspondentes à sua formação de base, desenvolvida pela especialização técnica e experiência acumulada;

3.2) Pode desempenhar funções de estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns;

3.3) Pode supervisionar directa ou continuamente outros engenheiros ou equipas de engenheiros da sua e ou de outras especialidades, cuja actividade coordena e controla;

Grau VI (I):

1) Autonomia — dispõe do mais amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionado pela observância das políticas gerais da empresa, em cuja definição usualmente participa, e pela acção dos corpos gerentes ou seus representantes executivos (administradores, directores-gerais, secretários-gerais, directores divisionais, etc.);

2) Hierarquia — chefia, coordena e controla uma das grandes áreas de gestão de empresas, tomando decisões fundamentais de carácter estratégico, com implicações directas ou importantes no funcionamento, imagem e resultados da empresa;

3) Função:

3.1) Dirige equipas em diversas especialidades que se dedicam à exploração das grandes áreas de gestão da empresa e ao estudo e ou investigação de novos processos para o desenvolvimento das ciências e tecnologias, visando adquirir independência em técnicas de alto nível;

3.2) Desempenha funções de estudo, investigação e solução de questões complexas, altamente especializadas e ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções de elevado alcance técnico, económico e estratégico.

Escriturário (VIII/IX/X). — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas ou outros documentos, dando-lhes o seguimento apropriado; compila e trabalha dados necessários para responder à correspondência ou organizar processos; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à distribuição ou regularização das vendas; recebe pedidos, elabora documentação para pagamentos, recebimentos e relações para tratamento mecanográfico e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; escreve em livros selados as receitas e despesas ou outras operações contabilísticas e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos; atende candidatos a vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos e outros documentos e elabora dados estatísticos; pode operar com máquinas de escritório.

Escriturário qualificado (VII). — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de escriturário, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação infe-

rior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Estagiário de escriturário (XI). — É o trabalhador que desenvolve a sua aprendizagem para escriturário.

Ferramenteiro (X). — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas da empresa a seu cargo e a firmas adjudicatárias e de materiais acessórios; procede à sua verificação, limpeza e arrumação ou diligência para a sua substituição ou reparação; elabora o registo dos materiais gastos; levanta material no armazém de acordo com as requisições; procede a reparações simples de ferramentas e acessórios; executa a limpeza geral da ferramentaria.

Fiel de armazém (VIII/IX). — É o trabalhador que superintende e colabora nas operações de entrada e saída das mercadorias ou materiais; executa e verifica os respectivos documentos; responsabiliza-se pela enumeração, arrumação e conservação das mercadorias ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de entrada, saída ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; procede à distribuição de mercadorias destinadas aos sectores da empresa e a clientes; colabora na execução de inventários.

Fiel de armazém qualificado (VII). — É o trabalhador que, pelo seu comprovado grau de formação teórica e prática e experiência profissional, a empresa reconhece possuir mérito, aptidões e conhecimentos gerais e específicos da sua área de actividade que lhe permitem desempenhar a função de fiel de armazém com um nível superior a este e com autonomia, actividades de maior complexidade e responsabilidade. Coadjuva o encarregado de armazém na orientação, coordenação e controlo das actuações dos trabalhadores de qualificação inferior, podendo substituí-lo no seu impedimento.

Fogueiro de 1.ª (VIII). — É o trabalhador que, segundo o regulamento que se encontra em vigor para a profissão de fogueiro, conduz os geradores de vapor. Competem-lhe, além disso, a condução de fornos de aquecimento de gasolina e as tarefas inerentes a esta acção. Procede à limpeza do equipamento que lhe está confiado e colabora em trabalhos de manutenção durante as paragens. Recebe instruções do operador-chefe sobre as necessidades de vapor para as instalações.

Fogueiro operador (VII). — É o trabalhador que, além da função de fogueiro de 1.ª, está também apto a desempenhar um ou mais postos de trabalho no processo.

Fogueiro operador qualificado (VI). — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito das suas funções, cuja realização pode implicar formação técnica específica, podendo ainda orientar outros trabalhadores de qualificação inferior.

Guarda (X). — É o trabalhador que controla entradas e saídas de pessoas, viaturas e materiais e efectua rondas de vigilância; atende visitas e dá-lhes o devido encaminhamento; efectua o registo do movimento ocorrido; realiza pesagens na balança rodoviária e procede a leituras

de contadores; desloca-se ao domicílio de trabalhadores para lhes transmitir mensagens urgentes; substitui o porteiro, sempre que necessário; em caso de situações anómalas nas instalações fabris, integra-se no correspondente esquema de actuação.

Guarda-livros (VI). — É o trabalhador que, sob a orientação do chefe de contabilidade geral, tem a seu cargo a escrituração de livros selados e executa trabalhos contabilísticos relativos à elaboração do balanço e apuramento dos resultados; classifica documentação, verificando e tendo em vista os requisitos de natureza contabilística e fiscal.

Instalador de redes de gás qualificado (VII). — É o trabalhador, credenciado pela Direcção-Geral da Energia, que executa trabalhos de montagem, reparação e conservação de tubagens, acessórios, ramais de alimentação e postos de redução de pressão das redes de distribuição e de utilização (em vazio ou em carga); executa trabalhos de corte, brasagem e soldadura dos elementos das redes de distribuição e de utilização; executa ligações de contadores domésticos e industriais; instala aparelhos de leitura e efectua medições de pressão e caudais dos PRP, redes e instalações de utilização; efectua requisições, mediações de trabalhos executados e controlo de movimento de equipamentos e de materiais aplicados; colabora e ou executa as provas e ensaios das instalações de gás; procede ao fecho e à abertura de gás nos ramais de alimentação, derivação de piso e de habitação; participa na recolha de elementos para cadastro das instalações e elabora informações diversas e esquemas cotados de montagem; pesquisa e repara fugas de gás nas redes respectivas; utiliza utensílios e ferramentas próprias e lê e interpreta desenhos de montagem de equipamentos diversos, plantas da rede, normas, regulamentos e instruções de funcionamento.

Instalador de redes de gás (VIII). — É o trabalhador, credenciado pela Direcção-Geral da Energia, que executa trabalhos de montagem, reparação e conservação de tubagens, acessórios, ramais de alimentação e postos de redução de pressão das redes de distribuição e de utilização (em vazio ou em carga); colabora nos trabalhos de corte, brasagem e soldadura dos elementos das redes de distribuição e de utilização; executa ligações de contadores domésticos e industriais, instala aparelhos de leitura e efectua medições de pressão e caudais dos PRP, redes e instalações de utilização; colabora nas medidas de trabalhos executados e no controlo de movimentos de equipamentos e materiais aplicados; colabora nas provas e ensaios das instalações de gás; participa na recolha de elementos para cadastro das instalações; pesquisa e repara fugas de gás nas redes respectivas; executa trabalhos de soldadura de baixa temperatura de fusão; utiliza utensílios e ferramentas próprias e lê e interpreta desenhos de montagem de equipamentos diversos; retira os condensados dos potes de purga e procede à sua medida.

Mecânico de aparelhos de queima de gás (VIII/IX/X). — É o trabalhador que executa trabalhos de desmontagem, montagem, reparação, transformação, conservação e afinação de aparelhos de queima e executa peças, utilizando máquinas, ferramentas e outros; executa soldaduras a solda fraca; lê e interpreta desenhos de montagem e instruções de funcionamento.

Mecânico de aparelhos de queima de gás qualificado (VII). — É o trabalhador que participa na execução de trabalhos de montagem, desmontagem, reparação, transformação, conservação e afinação de aparelhos de queima; efectua requisições, medições dos trabalhos executados e controlo de movimentos dos equipamentos e materiais aplicados; fiscaliza as instalações em montagem, garantindo a correcta aplicação das normas e especificações técnicas especiais do respectivo projecto; efectua medições de caudais e pressões; colabora nos ensaios de funcionamento das instalações de utilização industrial; colabora na recolha de elementos para estudo de instalações de utilização especiais; elabora esquemas de montagem; interpreta normas, regulamentos e instruções de funcionamento e zela pelo seu cumprimento.

Mecânico de contadores de gás (VIII/IX/X). — É o trabalhador que procede ao estudo de aparelhagem de medida de gás e seus equipamentos, efectuando reparação, conservação, ensaio e aferição; efectua cálculos necessários para as modificações dos aparelhos de medida e executa as modificações; executa peças de mecânica de precisão, utilizando máquinas e ferramentas adequadas; lê e interpreta instruções técnicas de funcionamento dos contadores de gás, faz ensaios de recepção e traça as respectivas curvas de erro de contagem.

Mecânico de contadores de gás qualificado (VII). — É o trabalhador que, pelo seu comprovado grau de formação teórica e prática e experiência profissional, a empresa reconhece possuir mérito, aptidões e conhecimentos de tecnologia e de processos e actuação gerais, específicos da sua área de actividade, que lhe possibilitam o desempenho de todas as funções de mecânico de contadores de gás com um nível superior a este. Pode, ocasional e temporariamente, coordenar, sem funções de chefia, a actividade de trabalhadores enquadrados em escalão inferior.

Metalúrgico qualificado (VII). — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que lhe permite, através de atribuição de competência específica, executar as tarefas mais complexas no âmbito da sua profissão, podendo orientar outros profissionais em equipas constituídas para tarefas bem determinadas.

Montador de andaimes (IX). — É o trabalhador que executa as montagens e desmontagens de andaimes e a instalação de aparelhos de elevação simples e passarelas, necessárias à realização de trabalhos de manutenção. Monta oleados para protecção de pessoal e por vezes coordena, por solicitação da chefia, o trabalho dos montadores de andaimes das firmas adjudicatárias do exterior. Confere os materiais para a montagem dos andaimes das mesmas firmas adjudicatárias e confere o material quando este é devolvido.

Motorista (VIII/IX). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), com ou sem atrelado e semi-reboques. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e da carga que transporta. Faz a verificação diária dos níveis de óleo e água e outros equipamentos do veículo. Na distribuição de CO₂ poderá ser acompanhado por outro motorista.

Motorista qualificado (VII). — É o trabalhador que, pelo seu comprovado grau de formação teórica e prática e experiência profissional, a empresa reconhece possuir mérito, aptidões e conhecimentos específicos da sua área de actividade que possibilitam o desempenho de todas as funções de motorista com um nível superior; pode, eventualmente, preencher a documentação necessária às entregas dos produtos, bem como a cobrança e transporte de valores em dívida por parte dos clientes.

Oficial electricista (VIII/IX). — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Oficial electricista principal (VII). — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que lhe permite, através de atribuição de competência específica, executar, sob as ordens do encarregado, as tarefas mais complexas no âmbito da sua profissão, podendo orientar outros profissionais em equipas constituídas para tarefas bem determinadas. Pode substituir o encarregado nas suas ausências.

Operador de central e subestação (VII). — É o trabalhador que vigia e controla a produção, a transformação e a distribuição de energia eléctrica, em centrais e subestações ou postos de transformação e seccionamento, tendo em vista assegurar as condições exigidas pela exploração. Procede ao trabalho de conservação das instalações a seu cargo. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Operador de central e subestação qualificado (VI). — É o trabalhador que, pela sua formação prática ou teórica, aptidão e experiência, tem funções de qualificação superior às exigidas ao operador de subestação, cujo trabalho orienta; elabora relatórios de turnos referentes às actividades desenvolvidas.

Operador-chefe de central e subestação (V). — É o trabalhador que, pelo seu elevado grau de formação teórica e prática e experiência profissional, a empresa reconhece possuir mérito, aptidões e conhecimentos de tecnologia e de processos de actuação gerais e específicos que lhe possibilitam o efectivo desempenho das funções de operador de central e subestação qualificado, com um nível superior a estes; procede e ou colabora em trabalhos de conservação de instalações a seu cargo; corrige esquemas eléctricos; presta assistência a toda a fábrica em geral; orienta, coordena e controla as actividades de operadores de subestação e qualificados; elabora relatórios de turnos referentes às actividades desenvolvidas.

Operador-chefe de processo/chefe de sector (IV). — É o trabalhador que coordena, orienta e controla a actuação dos operadores de processo da instalação respectiva, em ordem a garantir as melhores condições de produção e segurança, quer em marcha normal, quer em fase de arranque e paragem; controla e analisa as leituras dos instrumentos e respectivos mapas; verifica e controla as instalações e a sua marcha; assegura os testes e rodagem das máquinas reparadas e acompanha as respectivas manobras; dá formação teórica e prática aos trabalhadores sobre os diversos postos de trabalho.

Operador-chefe de segurança (V). — É o trabalhador que coordena e orienta directamente os operadores de

segurança; assegura o total cumprimento das normas de prevenção e segurança das instalações e do pessoal; estabelece e controla as medidas preventivas relacionadas com trabalhos de manutenção; coordena as acções dos intervenientes no ataque a situações anómalas; colabora na definição de normas e métodos especiais a aplicar em novas situações de trabalho; controla as existências e o estado de funcionamento de todo o material pertencente à segurança; colabora em acções de formação sobre segurança.

Operador de despacho de consumidores (VIII/IX/X). — É o trabalhador que atende solicitações, reclamações, comunicações e avarias e outras anomalias respeitantes a fornecimentos de gás; analisa e selecciona as solicitações e reclamações, por prioridades, orienta tecnicamente os piquetes de urgência, comunicando superiormente os casos de maior complexidade; efectua registos e controla o movimento de contadores, de despesas e outros.

Operador de despacho de consumidores qualificado (VII). — É o trabalhador que, pelo seu comprovado grau de formação teórica e prática e experiência profissional, a empresa reconhece possuir mérito, aptidões e conhecimentos de tecnologia e de processos e actuação gerais e específicos da sua área de actividade que lhe possibilitam o desempenho de todas as funções de operador de despacho de consumidores com um nível superior a este. Pode, ocasional e temporariamente, coordenar, sem funções de chefia, a actividade de trabalhadores enquadrados em escalão inferior.

Operador heliográfico (X). — É o trabalhador que predominantemente trabalha com máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas; pode arquivar elementos respeitantes à sala de desenho, organizando e preparando os respectivos processos.

Operador de movimentação (especialista, especializado e semiespecializado) (VIII/IX/X). — É o trabalhador com funções de condução dos equipamentos de solidificação, ensacagem e enfardamento de anidrido ftálico, condução dos equipamentos de enchimento de cisternas e tambores e condução ocasional de empilhadores no interior do armazém, com o fim de proceder à arrumação dos produtos acabados e materiais de ensacagem e à colaboração em trabalhos de manutenção do equipamento que conduz.

Operador de movimentação qualificado (especialista qualificado) (VII). — É o trabalhador especialista que, pela sua formação, prática ou teórica, aptidão e experiência profissional, tem funções de qualificação superior às exigidas ao especialista. Pode, ocasional e temporariamente, coordenar, sem funções de chefia, a actividade de trabalhadores enquadrados em escalão inferior.

Operador de processo (especialista, especializado e semiespecializado) (VII/VIII/IX). — É o trabalhador com funções de execução cuja realização exige formação técnica específica e experiência profissional, obedecendo a instruções fixadas superiormente para executar as tarefas correspondentes à sua categoria profissional; sob a supervisão do operador-chefe, conduz e controla o funcionamento e efectua as manobras de paragem e arranque das instalações a que está adstrito, em ordem a

assegurar as melhores condições de produção e segurança; procede à leitura, verificação e registo dos valores dos instrumentos de medida; pode proceder à limpeza da maquinaria; eventualmente pode colaborar em trabalho de manutenção durante as paragens.

Operador de processo estagiário (X). — É o trabalhador que estagia para operador de processo.

Operador de processo qualificado (especialista qualificado) (VI). — É o trabalhador especialista que, pela sua formação, prática ou teórica, aptidão e experiência profissional, tem funções de qualificação superior à exigidas ao especialista. Pode, ocasional e temporariamente, coordenar, sem funções de chefia, a actividade de trabalhadores enquadrados em escalão inferior.

Operador de segurança (VIII/IX/X). — É o trabalhador que, sob coordenação, orientação e supervisão do operador-chefe de segurança, zela pela segurança geral das instalações e do pessoal; intervém no combate a situações anómalas, controla e promove o cumprimento das normas de segurança; acompanha e fiscaliza a execução de trabalhos de manutenção; ministra primeiros socorros; transporta sinistrados ao posto médico; beneficia, substitui, recarrega e ensaia o material a cargo do sector; entrega, recebe e efectua o registo do movimento do material de segurança.

Operador de segurança estagiário (XI). — É o trabalhador que estagia para operador de segurança.

Operador de segurança qualificado (VI). — É o trabalhador que, pelo seu comprovado grau de formação teórica e prática e experiência profissional, a empresa reconhece possuir mérito, aptidões e conhecimentos de tecnologia e de processos e actuações gerais e específicos da sua área de actividade que lhe possibilitam o desempenho de todas as funções de operadores de segurança com um nível superior a estes. Coadjuva o operador-chefe na orientação, coordenação e controlo das actuações dos trabalhadores de qualificação inferior, podendo substituí-lo nos seus impedimentos.

Paquete (XIII/XIV). — É o trabalhador que, com menos de 18 anos de idade, presta unicamente os serviços referidos na designação das funções de contínuo.

Operador de sistemas informáticos sénior do grau III (V). — É o trabalhador que supervisiona todas as actividades do sector e assegura a ligação interturnos; apoia tecnicamente os operadores de sistema e avalia o trabalho produzido; colabora com as diferentes áreas que intervêm no planeamento dos trabalhos, definindo sequências e prioridades; colabora na parametrização do sistema, com vista a otimizar os processamentos; assegura o registo da actividade do sector; mantém actualizados os manuais de operação; controla a utilização e rendimento do equipamento; procede à manutenção dos suportes lógicos de base, de forma a otimizar o desempenho dos equipamentos e aplicações; elabora procedimentos e programas específicos para a correcta utilização de sistemas operativos e de suporte lógico de base; colabora na elaboração de normas e documentação técnica necessária.

Operador de sistemas informáticos júnior do grau I (VII) e operador de sistemas informáticos do grau II (VI). — É

o trabalhador que interacciona com os sistemas, fornecendo as instruções e comandos adequados ao seu regular funcionamento e exploração; acciona e manipula todo o equipamento periférico integrante de cada configuração, municiando-lhe os respectivos consumíveis e vigiando com regularidade o seu funcionamento; garante o desencadeamento nos procedimentos que definem e configuram a operação do sistema, de acordo com os recursos disponíveis na instalação; prepara os trabalhos previstos pelo planeamento, reunindo os elementos necessários à sua execução; mantém os registos diários das operações; identifica as anomalias do sistema e desencadeia, com a brevidade possível, as acções de normalização requeridas; desencadeia e controla os procedimentos regulares de salvaguarda da informação, nomeadamente cópias de segurança, promovendo a sua recuperação em caso de destruição, mau funcionamento ou avaria do sistema; interage com os utilizadores em situações decorrentes da execução das aplicações; gere os suportes de informação adstritos a cada sistema, assegurando a sua disponibilidade de acordo com os trabalhos a executar; zela pela segurança do equipamento e, nos casos aplicáveis, pela segurança da informação armazenada ou processada no equipamento.

Porteiro de instalação industrial (x). — É o trabalhador que é responsável pelo controlo de entradas e saídas de pessoal, viaturas e materiais; atende visitantes e dá-lhes o devido encaminhamento; recebe correspondência sempre que necessário; procede a pesagens na balança rodoviária; vigia o relógio de ponto; procede às inscrições e à entrega de normas de segurança a trabalhadores de firmas do exterior.

Preparador de amostras (x/xi). — É o trabalhador que procede à colheita, transporte, registo, distribuição e preparação das amostras, à preparação de algumas soluções, à aferição de contadores de gases, à manutenção de aparelhagem simples e ao levantamento e transporte de produtos do armazém geral para o laboratório; auxilia, sempre que necessário, os restantes profissionais de laboratório na realização de trabalhos; efectua a lavagem e arrumação do material e outros trabalhos ligados à sua actividade.

Preparador de materiais (viii). — É o trabalhador que realiza a identificação e catalogação de materiais de montagem e conservação; prepara lotes de materiais destinados a trabalhos de montagem e conservação de redes; elabora requisições para reabastecimento de armazéns; realiza o controlo periódico das existências de armazéns; elabora registos, informações, guias de remessa e outra documentação.

Profissional de comunicação dos graus I, II e III (iv/iii/ii). — É o trabalhador habilitado com uma licenciatura que elabora o plano de meios devidamente fundamentado e quantificado de acordo com a estratégia promocional definida pela direcção de clientes; concebe anualmente o plano de produtos de publicidade e promoções de acordo com as solicitações dos diferentes órgãos da estrutura; acompanha e controla a execução de campanhas de promoção e publicidade definidas pela direcção de clientes; estuda, concebe e propõe o plano de exposições, feiras, demonstrações técnicas e seminários e acompanha, no campo das relações públicas e promoções, os eventos em que a empresa esteja pre-

sente; elabora e implementa o plano de emergência para intervenção e controlo da difusão da informação quando da ocorrência de acidentes decorrentes das operações da empresa; contribui, em termos gerais, para a afirmação da imagem da empresa, através do esclarecimento dos factos mais salientes da sua actividade e mediante a divulgação de informação pelos diversos meios de comunicação social. (Os níveis de responsabilidade dos graus I, II e III do profissional de comunicação são idênticos aos dos consagrados actualmente para os economistas dos graus III, IV e V, respectivamente.)

Profissionais de engenharia (I/II/III/IV/V/VI). — I — Definição genérica da função de profissionais de engenharia da empresa. — É o trabalhador com o curso superior de Engenharia, diplomado por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

1) *Engenheiro técnico.* — Todo o profissional, bacharel ou equiparado, diplomado com o curso superior de Engenharia em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas e que se ocupa do estudo e da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, gestão, projectos, produção e respectivos apoios, técnico-comercial, laboratório, formação profissional e outros. A definição das funções técnicas e hierárquicas na empresa deve ter como base o nível técnico da função e o nível da responsabilidade.

2) *Oficial-maquinista da marinha mercante.* — Todo o profissional diplomado com o curso de Máquinas Marítimas da Escola Náutica Infante D. Henrique e que se ocupa do estudo e da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, gestão, projecto, produção e respectivos apoios, técnico-comercial, formação profissional e outros. A definição das funções técnicas e hierárquicas na empresa deve ter como base o nível técnico da função e o nível de responsabilidade.

II — Definição da função dos profissionais dos diversos graus:

Grau I (vi):

- a) Adapta à prática quotidiana da empresa os seus conhecimentos teóricos da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia;
- b) Executa, sob orientação permanente de um superior hierárquico, trabalho técnico simples ou de rotina;
- c) Elaborar especificações e estimativas sob orientação e controlo de um engenheiro ou de um profissional de engenharia;
- d) Acompanha, nas diferentes fases, processos de fabrico, de investigação, ensaios laboratoriais, novos projectos e sua concretização, tomando conhecimento da técnicas utilizadas e dos problemas de higiene, segurança e relações de trabalho;
- e) Pode participar em grupos de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- f) Não tem funções de chefia;

Grau II (v):

- a) Elaborar, nos diferentes ramos de engenharia da empresa, estudos, análises e trabalhos técnicos,

podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares simples, só ou integrado em grupo de trabalho em que participa como colaborador executante;

- b) Presta assistência a engenheiros e profissionais de engenharia mais qualificada nas actividades de produção e respectivos apoios, laboratório, projectos e sua concretização, coordenação de montagens e investigação;
- c) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Poderá actuar com função de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, de um engenheiro ou de um profissional de engenharia de grau superior. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- e) Pode participar em actividades técnico-comerciais coordenado por um superior hierárquico;
- f) Na sua actuação utiliza fundamentalmente a experiência acumulada na empresa;

Grau III (IV):

- a) Executa num ramo de engenharia da empresa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada na empresa é reduzida, necessitando de capacidade de iniciativa, de experiência e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Executa trabalhos nas actividades de produção e apoio, de investigação e laboratório e de elaboração e concretização de pequenos projectos;
- c) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- d) Pode participar em equipas de estudo e de desenvolvimento, através da execução de tarefas parcelares, sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico;
- e) Poderá desempenhar funções de chefia de profissionais de engenharia de grau igual ou inferior;
- f) Pode participar em actividades técnico-comerciais;
- g) Deverá receber orientação de um engenheiro ou de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que surjam problemas invulgares ou complexos, embora o seu trabalho não seja normalmente supervisionar em pormenor;

Grau IV (III):

- a) Exerce num dos ramos de engenharia da empresa o primeiro nível de supervisão directa, coordenando, dirigindo e organizando um ou vários sectores nas actividades que requerem especialização, tais como produção e respectivos apoios, laboratórios, projectos e sua concretização;
- b) Pode participar em equipas de estudo e de desenvolvimento com possível exercício de chefia, podendo, sob orientação, tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento;
- c) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicação em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica;
- d) Aplicação dos conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com fim de realização independente;

- e) Pode exercer actividades técnico-comerciais, coordenando-as;
- f) Executa, sob orientação, trabalho científico ou de investigação;

Grau V (II):

- a) Exerce a supervisão das várias equipas do mesmo ou de vários ramos de engenharia, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudos e desenvolvimento, no âmbito do órgão correspondente, e é responsável pela planificação e gestão económica, demonstrando capacidade comprovada pelo trabalho científico ou autónomo;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamento e materiais;
- e) Recebe o trabalho com simples indicação dos objectivos finais, o qual é somente revisto quanto à política de acção e eficiência, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução encontrada;

Grau VI (I):

1) Autonomia — dispõe do mais amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionado pela observância das políticas gerais da empresa, em cuja definição usualmente participa, e pela acção dos corpos gerentes ou seus representantes executivos (administradores, directores-gerais, secretários-gerais, directores divisionais, etc.);

2) Hierarquia — chefia, coordena e controla uma das grandes áreas de gestão da empresa, tomando decisões fundamentais de carácter estratégico, com implicações directas ou importantes no funcionamento, imagem e resultados da empresa;

3) Função:

3.1) Dirige equipas em diversas especialidades que se dedicam à exploração das grandes áreas de gestão da empresa e ao estudo e ou investigação de novos processos para o desenvolvimento das ciências e tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível;

3.2) Desempenha funções de estudo, investigação e solução de questões complexas altamente especializadas e ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções de elevado alcance técnico económico e estratégico.

Prospector de mercado dos graus I e II (VII/VI). — É o trabalhador que efectua trabalhos de prospecção de clientes, promoção de serviços e produtos da empresa e fomento de utilização dos mesmos; recolhe dados (junto de autarquias, urbanizadores, construtores, arquitectos, gabinetes de projecto, etc.) que possibilitem o estudo e viabilidade de abastecimento de gás a potenciais consumidores; atende e visita consumidores e potenciais consumidores, prestando informações de âmbito geral; lê e interpreta escalas, desenhos, esquemas, plantas, normas e instruções técnicas e de serviço; opera com microcomputadores e terminais de compu-

tador no âmbito das suas atribuições; produz relatórios de produção e de controlo de produção; colabora e participa nas acções de promoção e publicidade da empresa (feiras, exposições, mostras, etc.).

Programador de trabalhos (VII). — É o trabalhador que analisa e estuda a distribuição de trabalhos, utilização de mão-de-obra e equipamento e cumprimento dos prazos a partir dos elementos fornecidos; prepara e dá seguimento a todas as requisições de obra e organiza os seus processos; colabora na preparação e actualização dos quadros de programas e conservação e na distribuição de trabalhos; colabora na execução de programas de obras; mantém actualizados os registos históricos de aparelhos e colabora na organização da sua documentação técnica; elabora cálculos e registos diversos, estatística e fichas de mão-de-obra e materiais; efectua trabalhos de expediente e arquivo técnico relacionados com a actividade.

Secretário do grau I (VII). — É o trabalhador que, assistindo directamente ao conselho de administração ou às direcções da empresa, recebe e canaliza todo o expediente e correio entrado, anexando-lhe, sempre que conveniente e possível, outros documentos afins, prestando e recolhendo informações; procede a convocatórias para reuniões e prepara os respectivos processos; assiste sempre que necessário a reuniões; toma notas para elaboração de projecto de acta; assegura a filtragem de telefonemas e pessoas; estenografa, redige, compõe e dactilografa minutas, cartas e outros textos em português ou línguas estrangeiras, através quer de textos em português, quer de indicações sumárias; pode executar traduções de cartas, telegramas, telexes, bem como de outros textos de expediente, e proceder ao envio de telegramas.

Secretário do grau II (VI). — É o trabalhador que, preenchendo os requisitos enunciados para a categoria de secretário, tem o mínimo de quatro anos na categoria de secretário do grau I e que, cumulativamente, tem a seu cargo a coordenação de algumas actividades administrativas implicando responsabilidades equivalentes à categoria de chefe de secção, ou que, para além daquele mínimo de permanência na categoria de secretário do grau I, ocupa um posto de trabalho que implique a execução de tarefas mais complexas do que o normal ou de maior autonomia.

Serralheiro civil (VIII). — É o trabalhador que, através de desenhos, *croquis* e indicações verbais, monta e desmonta, executa e repara em instalações industriais tubagens, estruturas metálicas e caldeiraria ligeira.

Serralheiro mecânico (VIII). — É o trabalhador que executa peças e desmonta, monta, repara ou conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção do equipamento de controlo industrial e do equipamento eléctrico.

Soldador a electroarco ou a oxiacetileno (VIII/IX). — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura a electroarco ou a oxiacetileno, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica, aplicando conhecimentos de base de materiais e soldadura.

Supervisor de atendimento público dos graus I e II (VI e V). — É o trabalhador que planeia, supervisiona e coordena

as actividades dos assistentes de clientela cuja supervisão lhe for confiada; informa os serviços operacionais de gestão de clientela dos factos relevantes para que se execute o atendimento ao público; presta todas as informações solicitadas pelos clientes e pelos assistentes de clientes referentes a contratos, prestação de cauções de contratos, ligações de gás, leituras de consumos de gás, facturação, cobrança, reclamações, cancelamentos e suspensão de contratos; coordena o processamento dos documentos relacionados com as actividades descritas anteriormente; implementa as actividades relacionadas com o atendimento ao público, de acordo com as instruções dos serviços de gestão de clientes; treina os assistentes de clientes para o atendimento ao público; efectua levantamentos de dados e realiza contactos com potenciais clientes e com clientes existentes em serviço externo.

Técnico administrativo (VI). — É o trabalhador que executa trabalhos ou estudos que requerem elevados conhecimentos técnicos no domínio administrativo, recebendo orientação e controlo quanto à aplicação dos métodos e à precisão dos resultados. Dá apoio técnico a profissionais de nível superior. Colabora com outros profissionais e participa em grupos de trabalho em matérias que exijam conhecimentos técnicos da sua área funcional. Dentro da orientação recebida, tendo em conta os resultados finais, pode tomar decisões relativas a problemas correntes e coordena, funcional e ou tecnicamente, outros profissionais ou grupos de trabalho.

Técnico administrativo generalista (V). — É o trabalhador que, para além de desenvolver todas as actividades de técnico administrativo, é detentor de formação adequada em áreas especializadas ou possui aptidões e conhecimentos profissionais reconhecidos pela empresa que lhe permitem a execução de trabalhos em várias áreas de actividade requerendo elevado grau de qualificação técnica. Pode coordenar funcionalmente num grupo de trabalho.

Técnico de gás dos graus I e II (VI/IV). — É o trabalhador credenciado pela Direcção-Geral da Energia que coordena, controla, orienta e dirige trabalhos de montagem, reparação, conservação e vistoria de instalações e equipamentos de armazenagem, compressão, distribuição e utilização de gás; estuda e ou elabora propostas de métodos, processos e planos de realização de trabalhos, participando na sua programação e preparação; comanda e acompanha a execução dos trabalhos; verifica os materiais; controla o movimento e aplicação dos mesmos e outro equipamento; realiza as provas e ensaios exigidos pelas instruções de fabrico e regulamentação em vigor; elabora propostas de planos de actuação localizada para o melhor aproveitamento das instalações; actualiza quadros, desenhos, plantas e esquemas de instalações; participa na resolução de anomalias de exploração e dirige as acções de intervenção; participa na preparação de instruções técnicas e no estabelecimento de níveis de *stocks* de materiais, ferramentas e equipamentos e controlo da sua existência; recolhe elementos diversos referentes aos trabalhos; elabora relatórios e participa ocorrências, transmitindo informações referentes à segurança da exploração das instalações; zela pelo cumprimento das normas de segurança e regulamentação específica. Na actividade de exploração de redes de IAP de ar propanado, o técnico de gás executa mais as seguintes fun-

ções: opera e vigia o funcionamento das instalações de ar propanado a partir dos visores de instrumentação e dos computadores; realiza todas as operações de condução das IAP e das redes de distribuição, incluindo a sua gaseificação, ou intervém na condução à distância; está habilitado a trabalhar isolado, transmitindo por radiotelefone as suas observações e intervenções; actua nos edifícios e em casa dos clientes para repor situações de segurança, ou realizar operações de intervenção, pessoalmente ou orientando a intervenção de outros trabalhadores de empreiteiros. Na actividade de montagem de redes de gás e instalações de ar propanado, o técnico de gás executa ainda as seguintes funções: em obra, é o representante da empresa; participa nos trabalhos de preparação para o arranque de novas redes de ar propanado, fazendo o estudo para a sua implantação no terreno e o levantamento de todo o material necessário para a sua execução; em obra é a quem compete fazer cumprir o sistema de garantia da qualidade e segurança, de acordo com a legislação em vigor, assegura, com rigor, o cumprimento do projecto; acompanha e controla a sua execução material; verifica os materiais utilizados; aprova ou reprova os procedimentos praticados nas soldaduras em conformidade com os regulamentos e normas vigentes, intervindo directamente, através de orientações e instruções, junto do corpo técnico da supervisão e dos empreiteiros; decide sobre a adopção de soluções técnicas alternativas no âmbito do projecto, aceitando ou rejeitando trabalhos efectuados; determina acções para reduzir o impacte ambiental durante o período de construção; assegura o contacto com outras entidades sempre que necessário para a resolução de questões no âmbito das obras; determina o cumprimento das regras de disciplina geral, podendo impedir a permanência em obra de quaisquer elementos dos empreiteiros por questões disciplinares.

Técnico de gás-chefe de sector (IV). — É o trabalhador credenciado pela Direcção-Geral de Energia que, estando apto a desempenhar todas as funções dos técnicos de gás I e II, orienta e controla a montagem e redes de gás, instalações de ar propanado, postos de redução de alta pressão, ou orienta e controla todas as funções requeridas para a condução do centro de despacho e a exploração dos IAP, dos centros de piquete, reportando, no entanto, a um engenheiro para decisões de suspensão ou fornecimento seguro de gás combustível a clientes; dá formação técnica e prática aos trabalhadores sobre os diversos postos de trabalho.

Técnico de higiene industrial (VII). — É o trabalhador que, sob o ponto de vista de higiene industrial, analisa postos de trabalho, obras e situações em que intervenha o factor humano, sugerindo as soluções mais adequadas; controla técnica e cronologicamente todas as obras de segurança; analisa todos os acidentes de trabalho, elaborando relatórios analíticos com indicações das medidas preventivas a considerar; recolhe e trata valores estatísticos com eles relacionados, elaborando os respectivos pareceres e notas informativas; colabora na preparação de documentos de formação específica dos trabalhadores do SIS e intervém directamente na formação do pessoal fabril em geral.

Técnico de instalações de CO₂ (VII). — É o trabalhador que presta toda a assistência às unidades de armazenagem de CO₂ instaladas nos diferentes clientes da

empresa dispersos pelo País; coordena ocasionalmente grupos de profissionais de especialidades diversas; colabora em trabalhos da sua especialidade nas instalações fabris da empresa; presta informações técnicas aos clientes ou operadores das instalações sobre o funcionamento das respectivas unidades de armazenagem de CO₂.

Técnico de instrumentos de controlo industrial qualificado (VII). — É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos de electromecânica, electropneumática, electrónica, pneumática e hidráulica, assegura, até ao mais complexo nível de execução e precisão, a regulação, manutenção, reparação, montagem e instalação de todos os aparelhos, sistemas e cadeias de medida, controlo e segurança das instalações de produção; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas, podendo orientar outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas determinadas.

Técnico prático de redes de gás (V). — É o trabalhador credenciado pela Direcção-Geral da Energia para a função de instalador de redes de gás ou soldador que, pela sua elevada prática e experiência profissional, coordena, controla e dirige trabalhos de montagem, reparação, conservação e vistoria de instalações e equipamentos de armazenagem, compressão, distribuição e utilização do gás; elabora proposta de processos e planos de realização de trabalhos, participando na sua preparação; comanda e supervisiona a execução de trabalhos; verifica os materiais e controla o seu movimento e aplicação; realiza ou supervisiona as provas e ensaios das redes de distribuição e utilização de gás; participa na resolução de ocorrência de exploração e dirige as acções de intervenção; elabora relatórios de actividade e participa ocorrências; efectua a recolha de elementos para o cadastro das instalações; zela pelo cumprimento das normas de segurança, da regulamentação aplicável e dos procedimentos do SGQ.

Técnico de manutenção mecânica (VIII). — É o trabalhador que estuda períodos de manutenção preventiva, níveis de peças de reserva e problemas técnicos de equipamento para proposta de soluções mais convenientes, promove a execução de desenhos de peças; elabora folhas técnicas do equipamento; quando necessário, colabora na recepção de peças de reserva e apoia a execução de trabalhos no exterior.

Técnico prático fabril (V). — É o trabalhador que, pelo seu elevado grau de formação teórica e prática e experiência profissional, a empresa reconhece possuir mérito, aptidões e conhecimentos de tecnologia e de processos de actuação gerais e específicos ou de mais de uma instalação de produção que lhe possibilitam quer o efectivo desempenho das funções dos operadores qualificados com um nível superior a estes quer desempenhar qualquer posto de trabalho ou de todo o sector onde trabalhe e de mais de uma especialidade do seu ramo de actividade que lhe possibilitam desempenhar com grande autonomia actividades de grande complexidade e responsabilidade. Pode coadjuvar o seu imediato superior na orientação, coordenação e controlo das actuações dos trabalhadores de qualificação inferior, podendo substituí-los nos seus impedimentos.

Técnico de segurança (VI). — É o trabalhador que, para além de desenvolver todas as actividades do ope-

rador de segurança qualificado, a empresa reconhece possuir capacidades, aptidões e experiência para o desempenho de actividades de maior complexidade e responsabilidade. Pode coadjuvar o seu imediato superior na orientação, coordenação e controlo das actuações dos trabalhadores de qualificação inferior, podendo substituí-lo nos seus impedimentos.

Técnico de serviço social dos graus I e II (VII/VI). — É o trabalhador que colabora com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social provocados por causas de origem social, física ou psicológica; mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na comunidade dos quais eles poderão dispor; colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais; participa na definição e concretização da política de pessoal; participa, quando solicitado, em grupos interdisciplinares, tendo em vista a resolução de problemas de ordem social e humana existentes na empresa.

Técnico de serviço social do grau III (V). — É o trabalhador que executa as funções de técnico de serviço social, assegurando a coordenação de outros técnicos de serviço social.

Telefonista (IX/X). — É o trabalhador que, numa cabina ou central, independentemente da designação técnica do material instalado, estabelece todas as ligações telefónicas solicitadas, preenche impressos com o custo das chamadas telefónicas e telegramas; controla as avarias e utiliza conhecimentos de línguas estrangeiras e relações públicas; pode transmitir mensagens quando na altura da comunicação não encontrar o destinatário respectivo.

Tesoureiro (V). — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a seu cargo a execução da política de gestão corrente dos recursos financeiros e a aplicação directa da política de cobranças e pagamento.

Torneiro mecânico (VIII/LX). — É o trabalhador que, operando em torno mecânico paralelo, vertical, de revólver ou de outro tipo, executa todos os trabalhos e torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo; prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

ANEXO III

Condições específicas de admissão e acesso

A) Regras gerais

1 — A promoção automática nas categorias de agente de compras, analista, caixeiro de armazém, desenhador, electricista, escriturário, fiel de armazém, mecânico de aparelhos de queima de gás, mecânico de contadores de gás, metalúrgico, operador de despacho de consumidores, operador de processo, operador de segurança e técnico de gás depende de três anos de permanência na categoria imediatamente anterior.

2 — O período de seis meses de estágio nas categorias de operador de processo, operador de segurança e analista conta para os efeitos do número anterior.

B) Regras especiais

1 — Auxiliares de escritório

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima:
 - a) 16 anos para paquete;
 - b) 18 anos para contínuo;
 - c) 21 anos para guarda e porteiro.

II — Condições especiais. — Existirá um chefe de pessoal auxiliar de escritório se na empresa existirem 12 ou mais trabalhadores auxiliares de escritório.

III — Condições de acesso:

- 1) Os trabalhadores deste grupo, logo que completem o 9.º ano ou equivalente, ingressam no quadro dos profissionais de escritório;
- 2) O lugar de chefe de pessoal auxiliar de escritório será obrigatoriamente ocupado por trabalhador auxiliar de escritório;
- 3) Os paquetes que atinjam os 18 anos de idade passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecimento na alínea anterior.

2 — Cobradores

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 18 anos.

3 — Contabilistas

I — Condições de admissão. — Os trabalhadores contabilistas serão automaticamente integrados no grau correspondente às funções que desempenham.

II — Condições de acesso:

- 1) Consideram-se seis graus como enquadramento das várias categorias profissionais;
- 2) Os graus I e II devem ser considerados como complemento profissional da formação académica dos contabilistas, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no grau I e a dois anos no grau II;
- 3) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;
- 4) A admissão não pode prejudicar em caso algum o preenchimento de lugares e cargos por mudança de carreira ou por nomeação.

4 — Economistas

I — Condições de admissão:

- 1) Aos trabalhadores profissionais economistas (curso de Economia, de Gestão e Administração de Empresas, de Finanças e outros equivalentes) será sempre exigido o certificado de habilitações comprovativo;
- 2) Os profissionais economistas devidamente credenciados serão automaticamente integrados no agrupamento correspondente às funções que desempenham;
- 3) No provimento de lugares que existam ou venham a existir dar-se-á preferência aos pro-

fissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Maior experiência e aptidão comprovada no sector pretendido;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade.

II — Condições de acesso:

- 1) Consideram-se seis graus como enquadramento das várias categorias profissionais;
- 2) Os graus I e II devem ser considerados como bases de formação dos profissionais economistas, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no grau I e a dois anos no grau II;
- 3) O período experimental vence pelo grau em que foi admitido; no caso dos graus I e II, conta como tempo de permanência naqueles graus;
- 4) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;
- 5) Para a classificação num dos graus não é necessária a execução de todas as tarefas inerentes a esse grau.

5 — Electricistas

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 21 anos.

6 — Engenheiros

I — Condições de admissão — período experimental. — No caso do primeiro emprego após licenciatura, os engenheiros são admitidos nas seguintes condições:

- a) Terão um período experimental de seis meses;
- b) Desde que no prazo legal o engenheiro não seja notificado da rescisão do contrato, este tornar-se-á efectivo e sem prazo;
- c) Durante o período experimental o engenheiro auferirá a remuneração correspondente ao primeiro grau da classificação;
- d) Terminado o período experimental referido nas alíneas a) e b), o engenheiro passará, no mínimo, ao primeiro nível de qualificação, contando a antiguidade na empresa a partir da data da sua admissão.

II — Condições de acesso:

- 1) Consideram-se seis graus, em que os graus I e II devem ser considerados como base de formação dos engenheiros, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no grau I e a dois anos no grau II;
- 2) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;
- 3) Para a promoção ao grau seguinte é necessário o efectivo desempenho de algumas das mais representativas actividades incluídas nesse grau durante um período que a empresa considere suficiente.

7 — Motoristas

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — carta de condução profissional;
- 2) Idade mínima — 21 anos.

II — Condições especiais. — Os motoristas de CO_2 , enquanto fizerem condução isolada e manobra de trasfega, têm um subsídio mensal correspondente a 6,5% da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII, com arredondamento para a centena de escudos imediatamente superior, o qual é devido sempre que o motorista, num mês, conduza uma vez, pelo menos, sem acompanhamento.

8 — Profissionais de desenho

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 18 anos.

II — Condições de acesso. — Os profissionais técnicos de desenho com o curso industrial completo ou outro que lhe seja equivalente na preparação em desenho ingressam directamente na carreira de desenhador com a categoria de desenhador até três anos.

9 — Profissionais de enfermagem

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 21 anos.

II — Condições de acesso. — Os profissionais do grau I serão promovidos ao grau II desde que reúnam cumulativamente as três condições seguintes:

- a) Cinco anos de permanência no grau I;
- b) Parecer favorável do médico responsável;
- c) Serem possuidores do curso geral de Enfermagem ou equivalente.

10 — Profissionais de engenharia

Engenheiro técnico

Condições de admissão:

- 1) Aos trabalhadores profissionais, bacharéis ou equiparados em qualquer dos ramos de engenharia reconhecidos como tais pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos será sempre exigido o certificado de habilitações comprovativo;
- 2) Os profissionais engenheiros técnicos serão automaticamente integrados no grau correspondente às funções que desempenham ou venham a desempenhar.

Oficial maquinista da marinha mercante

I — Condições de admissão:

- 1) Aos trabalhadores profissionais oficiais maquinistas reconhecidos como tais pelo Sindicato dos Oficiais Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante será exigido o certificado de habilitações comprovativo;

- 2) Os profissionais oficiais maquinistas serão automaticamente integrados no grau correspondente às funções que desempenham ou venham a desempenhar.

II — Condições de acesso:

- 1) Consideram-se seis graus como enquadramento das várias categorias profissionais;
- 2) Os graus I e II devem ser considerados como complemento profissional da formação académica dos profissionais de engenharia, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no grau I e a dois anos no grau II;
- 3) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;
- 4) A admissão não pode prejudicar em caso algum o preenchimento de lugares e cargos por mudança de carreira ou por nomeação;
- 5) Período experimental — no caso do primeiro emprego após conclusão do curso, os profissionais de engenharia são admitidos nas seguintes condições:
 - a) Terão um período experimental de seis meses;
 - b) Desde que no prazo legal os profissionais de engenharia não sejam notificados de rescisão de contrato, este tornar-se-á efectivo e sem prazo;
 - c) Durante o período experimental os profissionais de engenharia auferirão a remuneração correspondente ao primeiro grau da classificação;
 - d) Terminado o período experimental referido nas alíneas a) e b), os profissionais de engenharia passarão, no mínimo, ao primeiro nível de qualificação, contando a antiguidade na empresa a partir da data da sua admissão.

11 — Profissionais de escritório

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 18 anos.

II — Condições especiais. — As habilitações mínimas referidas no número anterior são dispensáveis para os trabalhadores que à data da entrada em vigor no presente acordo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões ou categorias nele previstas.

III — Condições de acesso:

- 1) Os estagiários, logo que completem um ano de permanência na categoria, serão promovidos a escriturários de 3.^a;
- 2) Os dactilógrafos serão promovidos a escriturários de 3.^a após um ano de permanência na categoria;
- 3) Os dactilógrafos promovidos a escriturários de 3.^a terão o acesso previsto para esta categoria

profissional, sem prejuízo de continuarem a exercer tarefas próprias da categoria profissional de dactilógrafo.

12 — Profissionais fogueiros

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 21 anos.

II — Condições de acesso. — A categoria de fogueiro de 1.^a classe é uma categoria de admissão, processando-se o acesso a fogueiro operador ao fim de três anos, nos termos do regulamento previsto na cláusula 25.^a

13 — Profissionais químicos

Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 18 anos.

14 — Técnico de serviço social

Condições de admissão. — Habilitações mínimas — diploma de escolas superiores de serviço social oficialmente reconhecidas.

15 — Trabalhadores do comércio

Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 18 anos.

16 — Telefonistas

Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 18 anos.

Lisboa, 19 de Março de 2004.

Pela GDP — Gás de Portugal, SGPS, S. A.;
Pela LisboaGás GDL — Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, S. A.;
Pela DRIFTAL — Plastificantes de Portugal, S. A.:

Abel Bernardino Teixeira Mesquita, mandatário.
Vasco Manuel Teixeira Ferreira da Silva, mandatário.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

Armando da Costa Farias, mandatário.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Armando da Costa Farias, mandatário.

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

Armando da Costa Farias, mandatário.

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Armando da Costa Farias, mandatário.

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

Armando da Costa Farias, mandatário.

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

Eugénia Maria Martins Infante Ribeiro Ventura, mandatária.
Paulo José Martins Cruz, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia,

Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

- SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;
- SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
- Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 22 de Novembro de 2004. — O Secretariado:
João da Silva — Adriano Beijinho Matoso.

Declaração

Lista de sindicatos filiados na FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

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

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

Depositado em 15 de Abril de 2005, a fl. 90 do livro n.º 10, com o registo n.º 82/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a Lisboagás GDL — Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, S. A., e outras e a FETESE — Feder. dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Entre a Lisboagás GDL — Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, S. A., e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, foi acordado introduzir as seguintes alterações ao texto do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996, com as alterações conferidas pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1997, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1998 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2003:

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, as empresas GDP — Gás de Portugal, SGPS, S. A., Lisboagás GDL — Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, S. A., e DRIFTAL — Plastificantes de Portugal, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, estabelece-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 312 trabalhadores.

3 — As empresas signatárias do presente ACT desenvolvem as seguintes actividades:

- GDP — Gás de Portugal, SGPS, S. A. — gestão de participações sociais de outras sociedades, como forma indirecta do exercício de actividades económicas (CAE 74150);
- Lisboagás GDL — Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, S. A. — obtenção, armazenagem e distribuição de gás combustível canalizado (CAE 40202);
- DRIFTAL — Plastificantes de Portugal, S. A. — produção e comercialização, em Portugal e no estrangeiro, de anidrido ftálico e plastificantes ftálicos diversos (CAE 24160).

Cláusula 123.ª

Efeitos retroactivos

A tabela salarial (anexo 1) produzirá efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004.

ANEXO I

Remunerações mensais mínimas

(Em euros)

Grupo salarial	Categoria, escalão profissional ou grau	Escalão base	Escalões			
			E ₁	E ₂	E ₃	E ₄
I	Chefe de projectos informáticos sénior do grau III Contabilista do grau VI Economista do grau VI Engenheiro do grau VI Profissional de engenharia do grau VI	2 207,69	2 283,81	2 360,47	2 437,13	2 511,67
II	Chefe de projectos informáticos do grau II Contabilista do grau V Economista do grau V Engenheiro do grau V Profissional de comunicação do grau III Profissional de engenharia do grau V	1 827,58	1 904,24	1 980,37	2 057,02	2 132,09
III	Analista de sistemas/programador sénior do grau III Contabilista do grau IV Chefe de departamento Chefe de projectos informáticos júnior do grau I Coordenador de serviços de gestão de clientes do grau II Economista do grau IV Engenheiro do grau IV Profissional de comunicação do grau II Profissional de engenharia do grau IV	1 528,36	1 588,63	1 648,36	1 708,63	1 768,37
IV	Administrador de sistemas do grau III Analista de gestão do grau II Analista de sistemas/programador do grau II Assistente técnico comercial do grau III Chefe de serviço Coordenador de serviços de gestão de clientes do grau I Contabilista do grau III Desenhador projectista do grau II Economista do grau III Engenheiro do grau III Operador chefe de processo — chefe de sector Profissional de comunicação do grau I Profissional de engenharia do grau III Técnico de gás — chefe de sector	1 259,80	1 313,72	1 367,62	1 422,09	1 474,96
V	Administrador de sistemas do grau II Analista de sistemas/programador júnior do grau I Assistente técnico comercial do grau II Auditor interno Chefe de sector Contabilista do grau II Economista do grau II Enfermeiro-coordenador Engenheiro do grau II Operador chefe de central e subestação Operador chefe de segurança Operador de sistemas informáticos sénior do grau III Profissional de engenharia do grau II Supervisor de atendimento público do grau II Técnico administrativo generalista Técnico de gás II Técnico prático fabril Técnico prático de redes de gás Técnico de serviço social do grau III Tesoureiro	1 096,44	1 129,22	1 162	1 195,30	1 227,55
	Administrador de sistemas do grau I Analista de gestão do grau I Analista principal Assistente de clientes do grau III Assistente técnico comercial do grau I Chefe de secção Contabilista do grau I Correspondente informático do grau II Correspondente em línguas estrangeiras/intérprete					

Grupo salarial	Categoria, escalão profissional ou grau	Escalão base	Escalões			
			E ₁	E ₂	E ₃	E ₄
VI	Desenhador de estudos I Economista do grau I Encarregado de armazém Encarregado de armazém de produtos químicos Encarregado de electricista Encarregado de instalador de redes de gás Encarregado de instrumentos de controlo industrial Encarregado de laboratório Encarregado montador de gás Encarregado de sala de desenho Encarregado de serralharia civil e soldadura Encarregado de serralharia mecânica Encarregado do SIS Enfermeiro do grau II Engenheiro do grau I Fogueiro operador qualificado Guarda-livros Operador de central e subestação qualificado Operador de processo qualificado Operador de sistemas informáticos do grau II Profissional de engenharia do grau I Prospector de mercado do grau II Secretário do grau II Supervisor de atendimento público do grau I Técnico administrativo Técnico de gás I Técnico de segurança Técnico de serviço social do grau II	915,22	951,59	988,60	1 025,08	1 061,03
VII	Agente de compras qualificado Ajudante de guarda-livros Assistente de clientes do grau II Caixa do grau II Chefe de pessoal auxiliar de escritório (mais de três anos) Coordenador de transportes Correspondente informático do grau I Correspondente em línguas estrangeiras Desenhador projectista do grau I Desenhador qualificado Encarregado de ferramentaria Enfermeiro do grau I Escriturário qualificado Fiel de armazém qualificado Fogueiro operador Instalador de redes de gás qualificado Mecânico de aparelhos de queima de gás qualificado Mecânico de contadores de gás qualificado Metalúrgico qualificado Motorista qualificado Oficial electricista principal Operador de central e subestação Operador de despacho de consumidores qualificado Operador de movimentação qualificado (especialista qualificado) Operador de processo A (especialista) Operador de segurança qualificado Operador de sistemas informáticos júnior do grau I Programador de trabalhos Prospector de mercado do grau I Secretário do grau I Técnico de higiene industrial Técnico de instalações de CO ₂ Técnico de instrumentos e controlo industrial qualificado Técnico de serviço social do grau I	823,66	842,68	861,19	879,69	896,61
	Agente de compras de 1. ^a Analista de 1. ^a Assistente de clientes do grau I Caixa do grau I Caixeiro de armazém Chefe de pessoal auxiliar de escritório (até três anos) Desenhador de 1. ^a (mais de três anos) Encarregado de construção civil Escriturário de 1. ^a Fiel de armazém de 1. ^a					

Grupo salarial	Categoria, escalão profissional ou grau	Escalão base	Escalões			
			E ₁	E ₂	E ₃	E ₄
VIII	Fogoeiro de 1. ^a Instalador de redes de gás Mecânico de aparelhos de queima de gás de 1. ^a Mecânico de contadores de gás de 1. ^a Motorista (mais de três anos) Oficial electricista de 1. ^a (mais de três anos) Operador de despacho de consumidores de 1. ^a Operador de movimentação (especialista) Operador de processo B (especializado) Operador de segurança A Preparador de materiais de 1. ^a Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Soldador por electroarco ou a oxiacetileno de 1. ^a Técnico de manutenção mecânica Torneiro mecânico de 1. ^a	775,02	785,59	795,64	805,15	814,67
IX	Agente de compras de 2. ^a Analista de 2. ^a Cobrador (mais de três anos) Cozinheiro de 1. ^a Desenhador de 2. ^a (até três anos) Escriturário de 2. ^a Fiel de armazém de 2. ^a Mecânico de aparelhos de queima de gás de 2. ^a Mecânico de contadores de gás de 2. ^a Montador de andaimes Motorista (até três anos) Oficial electricista de 2. ^a (até três anos) Operador de despacho de consumidores de 2. ^a Operador de movimentação (especializado) Operador de processo C (semiespecializado) Operador de segurança B Soldador por electroarco ou a oxiacetileno de 2. ^a Telefonista (mais de três anos) Torneiro mecânico de 2. ^a	725,85	735,37	745,41	755,46	765,50
X	Analista de 3. ^a Auxiliar especializado-coordenador Cobrador (até três anos) Condutor de veículos internos Contínuo Empregado de refeitório Escriturário de 3. ^a Ferramenteiro Guarda Mecânico de aparelhos de queima de gás de 3. ^a Mecânico de contadores de gás de 3. ^a Operador heliográfico Operador de despacho de consumidores de 3. ^a Operador de movimentação (semiespecializado) Operador de processo estagiário (até seis meses) Operador de segurança C Porteiro de instalação industrial Preparador de amostras (mais de dois anos) Telefonista (até três anos)	683,02	692,01	700,48	709,99	717,40
XI	Analista estagiário Auxiliar (mais de seis meses) Dactilógrafo Estagiário de escritório Operador de segurança estagiário (até seis meses) Preparador de amostras (até dois anos)	634,40	644,96	655,54	664,53	674,05
XII	Auxiliar (até seis meses)	594,22	602,15	610,60	618	626,99
XIII	Paquete de 17 anos	542,40	553,51	564,09	574,12	584,17
XIV	Paquete de 16 anos	464,69	480,56	496,41	511,74	527,08

1 —
1.1 —
1.2 —
1.3 —
1.4 —
1.5 —
2 —

Lisboa, 19 de Março de 2004.

Pelas GDP — Gás de Portugal, SGPS, S. A., Lisboagás GDL — Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, S. A., DRIFTAL — Plastificantes de Portugal, S. A.:

Abel Bernardino Teixeira Mesquita, mandatário.
Vasco Manuel Teixeira Ferreira da Silva, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro, mandatário.

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

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Pelo SINERGIA — Sindicato da Energia:

Manuel Luís Figueiredo Alves Silva Fajães, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário.

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

José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, mandatário.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

Sofia Maria Tenório Ferreira Guimarães, mandatária.

Pela FENSIO — Confederação Nacional dos Sindicatos de Quadros:

João Manuel Netas Neves, mandatário.

Pelo Sindicato dos Economistas:

João Manuel Netas Neves, mandatário.

Pelo Sindicato dos Contabilistas:

João Manuel Netas Neves, mandatário.

Pelo SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:

João Manuel Netas Neves, mandatário.

Pelo SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos:

João Manuel Netas Neves, mandatário.

Pelo SENSIO — Sindicato de Quadros:

João Manuel Netas Neves, mandatário.

Pelo MENSIO — Sindicato Nacional de Quadros e Técnicos da Indústria e Serviços:

João Manuel Netas Neves, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

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

Pelo SPEUE — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia:

José de Lima Barbosa, presidente da Direcção Nacional.
Alfredo de Pina Gomes de Pinho, vice-presidente da Direcção Nacional.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, as empresas GDP — Gás de Portugal, SGPS, S. A., Lisboagás GDL — Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, S. A., e DRIFTAL — Plastificantes de Portugal, S. A., e, por outro,

os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção representados pelas organizações sindicais signatárias.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, estabelece-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 312 trabalhadores.

3 — As empresas signatárias do presente ACT desenvolvem as seguintes actividades:

GDP — Gás de Portugal, SGPS, S. A. — gestão de participações sociais de outras sociedades, como forma indirecta do exercício de actividades económicas (CAE 74150);

Lisboagás GDL — Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, S. A. — obtenção, armazenagem e distribuição de gás combustível canalizado (CAE 40202);

DRIFTAL — Plastificantes de Portugal, S. A. — produção e comercialização, em Portugal e no estrangeiro, de anidrido ftálico e plastificantes ftálicos diversos (CAE 24160).

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este acordo entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado.

2 — Este acordo vigorará por um período de 12 meses, podendo ser denunciado por qualquer das partes após 10 meses a contar da sua produção de efeitos.

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

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

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

6 — Se não houver resposta ou esta não se conformar com os termos do número anterior, a parte proponente tem direito a requerer a passagem imediata às fases posteriores do processo negocial.

7 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar do prazo fixado no n.º 6.

CAPÍTULO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 3.^a

Actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa,

nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissão intersindical.

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 acordo e na lei.

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

- a) «Secção sindical de zona (SSZ)» o conjunto dos trabalhadores de uma zona filiados no mesmo sindicato;
- b) «Comissão sindical de zona (CSZ)» a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na mesma zona;
- c) «Comissão intersindical de empresa (CIE)» a organização dos delegados das comissões sindicais de empresa.

Cláusula 4.^a

Direito de reunião

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

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

3 — As reuniões referidas nos números anteriores são convocadas pela comissão intersindical de empresa ou pela comissão sindical de zona, ainda que constituída por um só elemento, hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva secção sindical de zona, nas hipóteses previstas no n.º 2.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais ou seus representantes devidamente credenciados que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante identificação, sem prejuízo da observância das normas de segurança vigentes na empresa quanto à entrada de visitantes.

Cláusula 5.^a

Instalações das comissões sindicais

1 — Nas zonas com 150 ou mais trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício

das suas funções, dispondo de telefone das redes interna e externa.

2 — Nas zonas com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções, nos termos da parte final do número anterior.

Cláusula 6.^a

Direitos dos delegados sindicais

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

2 — Os locais de afixação serão reservados pela empresa, ouvida a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais.

3 — Os delegados sindicais têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências da empresa ou unidade de produção, sem prejuízo das normas de segurança vigentes nesses locais.

4 — Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho, nem ver alterado o seu horário de trabalho, sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando isso resulte de alteração do horário da unidade orgânica de que eles faziam parte.

5 — A empresa não poderá obrigar qualquer delegado ou dirigente sindical a participar como perito da empresa em qualquer negociação ou actuação relativa à contratação colectiva de trabalho se ele a isso se escusar invocando aquela qualidade.

6 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem entrar nas instalações da empresa, mediante identificação, sem prejuízo da observância das normas de segurança vigentes na empresa quanto à entrada de visitantes.

Cláusula 7.^a

Constituição das comissões sindicais

1 — Para os efeitos deste capítulo, os trabalhadores da empresa encontram-se agrupados em duas zonas:

- a) Zona fabril — zona de Cabo Ruivo;
- b) Zona administrativa — zona da sede.

2 — Em cada zona poderão existir delegados sindicais. O número de delegados de cada sindicato, em função dos quais no âmbito de cada CSZ são atribuídos os créditos de horas referidas na cláusula 10.^a, é calculado da forma seguinte:

- a) Menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) De 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) De 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) De 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;

- e) 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — $6 + (n-500)/200$, representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

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

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

Cláusula 8.^a

Reuniões com órgãos de gestão da empresa

1 — A comissão intersindical, a comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda o delegado sindical, quando aquelas não existirem, pode reunir-se com os órgãos de gestão, ou quem estes designarem para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2 — Dos pedidos de reunião, feitos por escrito, constarão obrigatoriamente o dia, a hora e a ordem de trabalhos da mesma.

3 — Das propostas apresentadas e das decisões tomadas será elaborada uma acta assinada pelos presentes.

4 — As reuniões solicitadas pelos representantes sindicais realizar-se-ão fora do período normal de trabalho sempre que aqueles o solicitem, não havendo lugar ao pagamento do tempo despendido nas reuniões a qual-quer dos participantes.

5 — O tempo despendido nas reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de crédito de horas sempre que a reunião seja da iniciativa dos órgãos de gestão ou, não sendo, aqueles órgãos tenham proposto a alteração da hora para o período normal de trabalho.

6 — Qualquer das partes pode recusar, fundamentadamente e por escrito, a data e a hora das reuniões requeridas pela outra.

7 — Os dirigentes sindicais ou os seus representantes devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida ao órgão de gestão com quem a reunião vai ter lugar, com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 9.^a

Competência dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais, as CSZ ou a CIE têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos nele estabelecidos, nomeadamente:

- a) Fiscalizar e acompanhar a aplicação das disposições legais ou convencionais que tenham repercussão nas condições de trabalho;

- b) Fiscalizar o funcionamento dos refeitórios, infantários, creches ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- c) Visar os mapas mensais a enviar pela empresa aos sindicatos e os mapas de contribuição para a segurança social;
- d) Analisar e dar parecer sobre qualquer projecto de mudança total do local de instalação ou serviço;
- e) Dar parecer sobre qualquer alteração de horário de trabalho ou da escala de turnos.

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 exclusivos das comissões de trabalhadores determinados por lei.

3 — A empresa não poderá deliberar sobre as matérias das alíneas b), d) e e) do n.º 1 antes de 10 dias a contar da data da comunicação do projecto ou da alteração prevista.

Cláusula 10.^a

Crédito de horas para delegados sindicais

1 — Para o exercício da acção sindical na empresa é atribuído, no âmbito de cada comissão sindical, um crédito mensal de cinco horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

2 — Para os mesmos fins é atribuído, no âmbito da comissão intersindical, um crédito mensal de dez horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

3 — Os delegados que pertençam simultaneamente à comissão sindical e à comissão intersindical consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

4 — Cada comissão sindical e comissão intersindical indicará, até ao dia 15 de cada mês, a identificação dos delegados que, no mês seguinte, poderão utilizar os créditos de horas referidos nos números anteriores. Esta comunicação vale para os meses seguintes, enquanto não for expressamente alterada.

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

6 — Os delegados designados nos termos do n.º 4, sempre que pretendam utilizar o direito previsto nesta cláusula, devem avisar a empresa, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, ou, em caso de impossibilidade, no 1.º dia útil imediato ao da falta.

Cláusula 11.^a

Crédito de horas para dirigentes sindicais

Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção das associações sindicais que trabalhe na empresa tem direito ao crédito de cinco dias por mês para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

Cláusula 12.^a

Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão exercido pelos trabalhadores na empresa será assegurado pela comissão de trabalhadores, nos termos definidos pela Constituição e pela lei.

2 — A orgânica do controlo de gestão é definida pelos trabalhadores, de acordo com o disposto na Constituição e na lei.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da empresa

1 — A empresa obriga-se a:

- a) Cumprir rigorosamente este acordo e demais legislação laboral aplicável;
- b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores, quer por parte dos órgãos de gestão quer do pessoal investido em funções de chefia ou fiscalização;
- c) 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 capacidade física;
- e) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na definição de funções correspondentes à categoria que lhe está atribuída, salvo os casos consignados neste acordo;
- f) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;
- g) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, nos serviços onde se achar arquivado, sempre que o solicite;
- h) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- i) Responder, por escrito, a qualquer reclamação ou queixa formulada, por escrito, pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais no prazo de 15 dias e proferir a sua decisão final sobre ela no prazo de 45 dias sobre aquela resposta;
- j) Reconhecer, em qualquer circunstância, a propriedade intelectual do trabalhador em relação a invenções ou descobertas suas que envolvam desenvolvimento ou melhoria de processos de laboração e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, sem prejuízo para a empresa do direito de preferência na sua utilização;
- l) Segurar todos os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes pessoais e de trabalho, incluindo os que ocorram durante as deslocções de ida e regresso do trabalho e durante os intervalos para as refeições;
- m) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal resultante do exercício da pro-

fissão ao serviço da empresa toda a assistência judicial, nela se compreendendo as despesas originadas com a deslocação a tribunal ou a outras instâncias judiciais;

- n) Prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste acordo;
- o) Não admitir ao seu serviço trabalhadores reformados por velhice ou que já exerçam outra actividade a tempo inteiro, bem como trabalhadores em regime de *part-time*, quando exista mais de um trabalhador neste regime da mesma profissão e especialidade no mesmo posto de trabalho;
- p) Tomar as necessárias providências ao seu alcance para que o trabalhador que preste serviço em regime de turnos, uma vez cumprido o seu horário diário, seja substituído;
- q) Comunicar aos sindicatos outorgantes a intenção de abrir novas instalações, bem como a de proceder ao encerramento das existentes.

2 — O disposto na alínea *o*) do número anterior não se aplica aos médicos.

3 — A comunicação referida na alínea *q*) do n.º 1 deve ter lugar no decurso dos 15 dias posteriores à tomada de decisão pela empresa.

Cláusula 14.^a

Quotização sindical

1 — A empresa obriga-se a cobrar e enviar aos sindicatos outorgantes, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas, desde que aqueles tenham dado autorização para o efeito.

2 — A empresa inscreverá ainda nestes mapas, além dos trabalhadores em serviço militar, os que se encontrem na situação de doença ou sinistro e de licença sem retribuição.

Cláusula 15.^a

Deveres dos trabalhadores

Todos os trabalhadores devem:

- a) Cumprir rigorosamente as ordens e determinações do conselho de administração e dos superiores hierárquicos, bem como os regulamentos internos previstos neste acordo, desde que aprovados nos termos das cláusulas que se lhes referem, salvo se umas e outras forem contrárias aos seus direitos e garantias;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;
- c) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;
- d) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho;
- e) Cumprir o disposto neste acordo;
- f) Prestar aos seus camaradas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem solicitados;
- g) Comparecer ao serviço com assiduidade;

- h) Realizar o trabalho com a diligência devida;
- i) Abster-se de negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a empresa;
- j) Não proceder à divulgação ilegítima de métodos lícitos de produção e comercialização;
- l) Cumprir o horário de trabalho;
- m) Não abandonar o local de trabalho, uma vez cumprido o seu horário diário, sem que seja substituído ou sem que a empresa tenham tomado as necessárias providências, no caso de trabalho em regime de turnos, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 1 da cláusula 37.^a

Cláusula 16.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos camaradas;
- c) Diminuir, directa ou indirectamente, a retribuição efectiva ou modificar as condições de trabalho;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste acordo;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens e utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por entidade por ela indicada;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Manter ao serviço máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança, bem como obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas em tais circunstâncias;
- h) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto neste acordo e na lei;
 - i) Praticar o *lock-out*;
 - j) Substituir trabalhadores grevistas por pessoas que, à data de declaração de greve, não trabalhem no respectivo estabelecimento ou serviço e admitir novos trabalhadores a partir da mesma data;
 - l) Estabelecer contratos com empresas que se dediquem a subcontratar mão-de-obra directa, salvo em casos de natureza excepcional e urgente, ouvida a CIE ou a CSZ ou o delegado sindical, que dará o seu parecer no prazo de quarenta e oito horas;
- m) Obrigar qualquer trabalhador a participar como perito da empresa em sessões de negociação relativas à contratação colectiva de trabalho, se ele a isso se escusar.

Cláusula 17.^a

Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos da Constituição e da lei.

CAPÍTULO IV

Admissão e carreira profissional

Cláusula 18.^a

Condições gerais de admissão

1 — O preenchimento de lugares na empresa far-se-á de harmonia com as condições específicas constantes deste acordo.

2 — No provimento de vagas ou de novos lugares será dada preferência aos trabalhadores da empresa, incluindo os contratados a prazo com mais de seis meses de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 17 desta cláusula.

3 — O direito de preferência referido no número anterior efectiva-se:

- a) Nos lugares até chefe de sector ou equivalente, inclusive, mediante concurso interno;
- b) Nos lugares acima de chefe de sector, ou equivalente, mediante escolha do conselho de administração.

4 — Nos casos previstos na alínea b) do número anterior poderá haver lugar a concurso, sempre que o conselho de administração o entender conveniente.

5 — Em qualquer dos casos previstos no n.º 3 deverá ser elaborado perfil da respectiva função, o qual, no caso de concurso, constará das condições deste.

6 — A empresa poderá recorrer a recrutamento externo se o fundamentar na falta de trabalhadores da empresa em condições de exercer a função.

7 — A empresa dará conhecimento de todo o processo de concurso, nomeação ou admissão à comissão de trabalhadores, para que se pronuncie no prazo de 10 dias úteis após a entrega da cópia do processo.

8 — No caso de o conselho de administração aceitar o parecer da comissão de trabalhadores e o provimento não se tornar eficaz, aplicar-se-á, consoante os casos, o regime dos n.ºs 3 e 4, sem prejuízo do disposto no n.º 6.

9 — Se o conselho de administração não aceitar o parecer da comissão de trabalhadores, deverá justificar as razões da sua decisão.

10 — Antes da admissão dos trabalhadores, a empresa obriga-se a submetê-los a exame médico, feito a expensas da mesma.

11 — É vedado à empresa estabelecer limites máximos de idade para efeitos de admissão na mesma.

12 — Quando qualquer trabalhador transitar para uma empresa que o grupo GDP — Gás de Portugal, SGPS, S. A., controle económica ou juridicamente, contar-se-á, para todos os efeitos deste acordo, a data de admissão da primeira.

13 — A admissão do trabalhador deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em

duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Categoria ou escalão profissional;
- c) Classe ou grau;
- d) Retribuição;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho.

14 — A falta ou insuficiência do documento a que se refere o número anterior não afecta a validade do contrato, cabendo, porém, à empresa o ónus da prova das condições do contrato.

15 — No acto de admissão deverão ser entregues ao trabalhador os regulamentos em vigor na empresa.

16 — As candidaturas de trabalhadores não escolhidos em concurso interno mantêm-se válidas durante seis meses para postos de trabalho com a mesma categoria, sem prejuízo da obrigação de se submeterem a novo concurso.

17 — Nenhum trabalhador pode candidatar-se a novo posto de trabalho sem que tenha decorrido o prazo de 12 meses sobre a última colocação por efeito de concurso ou admissão.

Cláusula 19.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental durante os primeiros 15 dias, sem prejuízo de prazos maiores estabelecidos nas condições específicas.

2 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos que aqueles que constarem das condições específicas.

3 — Salvo ocorrendo justa causa, durante o período experimental a empresa só poderá recusar a admissão definitiva do trabalhador por inaptidão deste para as funções para que foi contratado, devendo dar-lhe conhecimento, por escrito, do fundamento da recusa.

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 2 dias úteis, se a duração do período experimental for de 15 dias, ou de 5 dias, se a duração do período experimental for superior a 15 dias.

6 — Quando a empresa despedir o trabalhador sem respeitar o período de aviso prévio referido no número anterior, aquele receberá uma compensação correspondente a um mês de retribuição por cada mês de serviço.

7 — Se vier a apurar-se que a causa da recusa não foi inaptidão, o trabalhador terá direito a uma compensação igual ao dobro da prevista no número anterior.

8 — Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador deste a data da admissão a título experimental.

9 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que esta tome a iniciativa de propor, por escrito, a um trabalhador que rescinda o contrato com outra empresa mediante garantia de trabalho.

Cláusula 20.^a

Readmissão

1 — Se a empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez e a quem seja anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, terá direito:

- a) A ser readmitido na sua categoria ou em qualquer categoria compatível com as suas aptidões, sem prejuízo da sua retribuição na anterior categoria, se à data da reforma tivesse cinco ou mais anos de serviço na empresa ou se a reforma se dever a acidente de trabalho ou doença profissional verificados ao serviço da empresa;
- b) A ser readmitido na primeira vaga de qualquer categoria compatível com as suas aptidões, sem prejuízo da sua retribuição na anterior categoria, nos casos não previstos na alínea anterior.

3 — A readmissão para a mesma categoria não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 21.^a

Reconversões

1 — A empresa obriga-se a colocar noutras tarefas, na medida do possível, em categoria equivalente, o trabalhador que, por qualquer razão, se incapacite parcialmente, salvo o disposto na cláusula 109.^a

2 — Do aproveitamento ou reconversão não poderá resultar baixa de retribuição nem perda de quaisquer regalias ou benefícios de carácter geral.

3 — O disposto no n.º 1 desta cláusula aplica-se aos trabalhadores declarados incapacitados pelo médico do trabalho a que se refere o n.º 15 da cláusula 31.^a

4 — A reconversão dos trabalhadores cuja categoria seja dividida em níveis, graus ou classes será feita para nível, grau ou classe imediatamente inferior da nova categoria ou de categoria de enquadramento igual a esses, salvo se o nível, grau ou classe de origem for o mais baixo da categoria, caso em que a reconversão será feita para o nível, grau ou classe equivalente da nova categoria ou para categoria de enquadramento igual a esses.

5 — Se a categoria de origem não tiver níveis, graus ou classes, a reconversão não poderá ser feita para cate-

goria cujo enquadramento seja superior ao grupo imediatamente abaixo do da categoria de origem, excepto se esta for equivalente a oficial de 3.^a, caso em que se aplicará a regra da parte final do n.º 4.

6 — As condições de promoção e acesso previstas no anexo III são aplicáveis aos trabalhadores reconvertidos.

Cláusula 22.^a

Substituições em caso de 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 — O contrato pode ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento, mesmo que inferior a seis meses, e é sucessivamente renovável até ao máximo de três anos.

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

4 — Se o trabalhador substituído regressar ao serviço em tempo que permita à empresa denunciar o contrato até oito dias antes do prazo expirar e a empresa não observar este prazo, 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.

5 — Se o regresso a que se refere o número anterior ocorrer nos oito dias que antecedem o termo do contrato, e este não tiver sido ainda denunciado, considerar-se-á prorrogado por mais um mês.

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

7 — Quando a caducidade do contrato do substituto ocorra após seis meses de duração da substituição, o trabalhador substituto terá direito a uma compensação equivalente a meio mês de remuneração mensal por cada seis meses de serviço, mas não inferior a 45 dias de remuneração. Para os efeitos deste número, a fracção do mês superior a 15 dias conta-se como mês completo de serviço.

8 — Ao contrato previsto nesta cláusula aplica-se o disposto nos n.ºs 13 e 14 da cláusula 18.^a

9 — Os trabalhadores cujos contratos a prazo tenham ultrapassado a duração de três anos serão considerados como trabalhadores efectivos e a antiguidade conta-se desde a data de início do primeiro contrato a prazo.

Cláusula 23.^a

Formação e acesso profissional

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

bem como à melhoria de conhecimentos e de prática dos trabalhadores de uma instalação, serviço ou técnica.

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

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

4 — Tratando-se de curso de formação não requerido para o exercício da profissão, o tempo despendido não será contado como tempo de trabalho.

5 — No estabelecimento dos programas de formação profissional, bem como no referido no n.º 4, deverão ser ouvidos os delegados sindicais representantes dos profissionais a que interessam, sendo, no entanto, dado conhecimento aos restantes representantes sindicais.

Cláusula 24.^a

Promoção ou acesso

Considera-se promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria superior ou classe ou grau mais elevado dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções que impliquem maior responsabilidade e a que corresponda uma remuneração mais elevada.

Cláusula 25.^a

Regimes especiais de promoção ou acesso

Os regimes especiais de promoção ou acesso aplicáveis no âmbito deste acordo são os constantes do anexo III e do regulamento de acessos.

Cláusula 26.^a

Certificados de aprendizagem e formação profissional

1 — O tempo de aprendizagem ou de tirocínio dentro da mesma profissão prestado noutra empresa será contado para os efeitos do anexo III, desde que o trabalhador apresente certificado comprovativo no acto de admissão, passado de acordo com o disposto no número seguinte.

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

Cláusula 27.^a

Reclassificações

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenhem, de acordo com o disposto no anexo II, no prazo de 60 dias a contar da sua entrada em vigor.

2 — Para além do disposto no anexo II, as funções dos engenheiros, profissionais de engenharia, economistas e contabilistas compreendem a de exercer lugares de chefia do mesmo nível ou de nível inferior.

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

4 — Nos casos em que, por virtude da entrada em vigor do presente acordo, seja alterada a classificação dos trabalhadores, esta só se tornará definitiva se, até 30 dias após a comunicação aos interessados, estes não reclamarem dela, por si ou por intermédio da comissão sindical de zona ou do delegado sindical, se aquela não existir.

5 — As reclassificações profissionais que venham a ter origem no presente acordo produzirão efeitos a partir da sua entrada em vigor.

6 — Sempre que haja mudança de instalação ou serviço, acréscimo de trabalho ou ainda introdução de alterações tecnológicas acompanhadas da necessidade de aquisição de novos conhecimentos, os quais determinem uma modificação de funções do trabalhador, a empresa procederá à sua reclassificação, se for caso disso, de acordo com a definição de funções constantes do anexo.

Cláusula 28.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — A empresa obriga-se a remeter aos sindicatos respectivos, em Novembro de cada ano, para verificação dos quadros, uma relação nominal dos trabalhadores ao seu serviço agrupados por categorias e classes, da qual constem, pelo menos, os seguintes elementos: nome, número de beneficiário da segurança social, número de sócio do sindicato, data de nascimento, data de admissão, categoria e classe, retribuição mensal, data da última promoção, diuturnidades e habilitações.

2 — Logo após o seu envio, a empresa afixará, durante um prazo de três meses e em lugar bem visível, cópia da relação referida no número anterior.

3 — As relações nominais previstas nesta cláusula podem ser elaboradas por meios mecanográficos.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 29.^a

Horário de trabalho — Definição e princípio geral

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

2 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho devem ser ouvidas a comissão intersindical, a comissão sindical de zona, quando aquela não exista,

ou o delegado sindical, quando aquelas comissões não existam.

3 — O parecer deve ser apresentado no prazo de 20 dias a contar da data da consulta.

Cláusula 30.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração do trabalho em cada semana é de quarenta horas, sem prejuízo dos horários inferiores existentes na empresa à data da entrada em vigor deste acordo.

2 — A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder oito horas.

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

4 — Sem prejuízo dos horários existentes à data da entrada em vigor deste acordo, é admitida a fixação de intervalos de descanso de duração inferior à prevista no número anterior sempre que a natureza do trabalho o justifique e os trabalhadores abrangidos dêem o seu acordo.

5 — O modo de controlar o exacto cumprimento do horário de trabalho é da competência da empresa, mas será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores de cada zona, salvo quanto aos isentos de horário de trabalho e àqueles que, pela natureza das funções que exercem, não trabalhem em local fixo.

6 — O disposto nos n.ºs 1 a 4 desta cláusula não se aplica ao trabalho em regime de turnos.

Cláusula 31.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que numa instalação o período normal de trabalho ultrapasse os limites máximos do horário de trabalho, devem ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos.

2 — A duração do trabalho por turnos será, em média anual, de quarenta horas semanais.

3 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores de turno não poderá exceder oito horas. Os trabalhadores cujo serviço o permita terão direito a uma interrupção de uma hora para refeição, de forma que não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

4 — Sempre que a prestação do serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no posto de trabalho, obrigando-se a empresa a distribuí-la nesse local em boas condições de acondicionamento e higiene.

5 — O trabalhador em regime de laboração contínua não poderá entrar novamente ao serviço sem que

tenham decorrido, pelo menos, doze horas após o seu período de trabalho.

6 — Salvo nos casos em que de modo diferente for estabelecido, no regulamento de turnos as escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o período de descanso semanal, sem prejuízo do número de folgas a que o trabalhador tiver direito durante um ciclo completo do seu turno.

7 — Entende-se por «ciclo» o período de tempo durante o qual os parâmetros definidores do horário não se repetem.

8 — A empresa obriga-se a afixar, em Janeiro de cada ano, a escala anual de turnos, elaborada de acordo com o disposto no n.º 2 da cláusula 29.^a

9 — A alteração de escala anual de turnos deve ser feita com audiência das entidades previstas no n.º 2 da cláusula 29.^a e afixada um mês antes da sua entrada em vigor.

10 — 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 início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

11 — A empresa pagará o transporte aos trabalhadores de turnos que iniciem o serviço a horas em que não existam transportes públicos colectivos.

12 — O regulamento de trabalho por turnos incluirá obrigatoriamente:

- a) Direitos e deveres especiais dos trabalhadores nesse regime;
- b) Condições pormenorizadas de organização e aplicação do horário de trabalho de turnos;
- c) Garantia de que a empresa manterá cinco trabalhadores por cada posto de trabalho;
- d) Garantia de que a falta de um trabalhador não ultrapassa o tempo normal mínimo indispensável ao provimento e período de estágio;
- e) Regime especial para os trabalhadores da 5.^a posição e do regime de mudança de turno em caso de emergência;
- f) Fixação da periodicidade do descanso semanal com sábados e domingos consecutivos.

13 — O trabalhador que completar 20 anos de serviço em regime de três turnos ou 55 anos de idade e 15 anos de três turnos e que pretende passar ao regime de horário normal deverá solicitar a sua inscrição numa escala que a empresa organizará para o efeito, devendo do registo ser passado recibo ao trabalhador com o respectivo número de ordem e data de inscrição.

14 — A passagem ao horário normal dos trabalhadores previstos no número anterior depende da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Possibilidade de colocação do trabalhador em causa no regime de horário normal na profissão que vinha exercendo ou de, mediante formação adequada, o trabalhador poder ser reconvertido

- b) Preenchimento da sua vaga nos turnos.

15 — Qualquer trabalhador que comprove a incapacidade para o trabalho de turnos com parecer do médico do trabalho da empresa passará imediatamente ao horário normal, ficando, porém, sujeito à reconversão nos termos previstos na cláusula 21.^a, de harmonia ainda com o parecer do médico do trabalho.

16 — Quando o parecer do médico do trabalho não for comprovativo daquela incapacidade, poderá o trabalhador recorrer a uma junta constituída por três médicos, sendo um de escolha da empresa, outro do trabalhador e o terceiro escolhido por aqueles dois.

17 — O trabalhador suportará as despesas com os honorários do médico por ele indicado quando a junta confirmar o parecer do médico do trabalho.

18 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo no contrato de trabalho ou se na data de entrada em vigor do presente acordo já se encontrar a trabalhar em regime de turnos.

19 — Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo para trabalhar em regime de turnos, permaneçam três anos seguidos sem trabalhar nesse regime terão de dar de novo o seu acordo para prestarem trabalho em turnos.

20 — O trabalhador em regime de turnos que preencha as condições previstas no n.º 13 tem preferência, quando em igualdade de circunstâncias com o trabalhador em regime de horário normal, para o preenchimento de vagas neste regime.

Cláusula 32.^a

Regulamento de turnos

1 — Em caso de alteração ao regulamento de turnos em vigor, serão ouvidos a comissão intersindical, a comissão sindical ou o delegado sindical, pela indicada ordem de referência, que se deverão pronunciar nos 30 dias subsequentes.

2 — Havendo oposição das entidades referidas no número anterior ao projecto de alteração, serão abertas negociações nos oito dias seguintes entre a empresa e os sindicatos outorgantes deste acordo.

Cláusula 33.^a

Regime de prevenção domiciliária

1 — O regime de prevenção domiciliária consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a poder acorrer à instalação a que pertence em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso para efeito de convocação e comparência.

2 — A convocação compete ao chefe de serviço à fábrica e deverá restringir-se a intervenções necessárias ao funcionamento das instalações fabris ou impostas por

situações que afectem a economia da empresa e que não possam esperar pela assistência durante o período normal de trabalho.

3 — Só prestarão serviço nesse regime os trabalhadores que derem, por escrito, o seu acordo, devendo os seus nomes constar de uma escala, a elaborar anualmente.

4 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 58.^a, o trabalhador tem direito a folga de compensação por cada período de sábado e domingo em regime de prevenção, ainda que sem prestação efectiva de serviço, a gozar na segunda-feira imediata.

5 — Aplica-se à folga de compensação o disposto no n.º 4 da cláusula 34.^a

Cláusula 34.^a

Chefia de serviço à fábrica

1 — Entende-se por «chefia de serviço à fábrica» a função que assegura a coordenação dos serviços fabris e todas as relações com o exterior. O trabalhador que a executa fá-lo por delegação directa da direcção da fábrica, perante a qual é responsável, e segundo uma escala elaborada de acordo com os números seguintes.

2 — O trabalho de chefia de serviço à fábrica é prestado nos seguintes períodos:

- a) De segunda-feira a sexta-feira, das 17 horas e 30 minutos de um dia às 9 horas e 30 minutos do dia seguinte;
- b) Nos sábados, domingos e feriados, das 9 horas e 30 minutos de um dia às 9 horas e 30 minutos do dia seguinte.

3 — O trabalho prestado nos termos do número anterior dá direito aos seguintes períodos de descanso:

- a) De segunda-feira a quinta-feira, dispensa a partir das 9 horas e 30 minutos do dia em que termina a chefia;
- b) Na sexta-feira, sábado ou domingo, dispensa na segunda-feira seguinte.

4 — Se o dia de dispensa coincidir com dia feriado, será gozado no 1.º dia útil imediato.

5 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador, poderá o dia de dispensa ser transferido para outro dia dentro de um período de 15 dias, sem que desse facto possa resultar o pagamento de trabalho suplementar.

Cláusula 34.^a-A

Regulamento de condução de viaturas por trabalhadores não motoristas

A condução de viaturas por trabalhadores não classificados como motoristas da empresa, no exercício das suas funções, obedece aos requisitos previstos e fixados no regulamento de condução de viaturas por trabalhadores não motoristas, o qual constitui parte integrante deste ACT.

Cláusula 35.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas, ou para satisfazer necessidades imperiosas e imprevisíveis de abastecimento público interno ou externo, ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos ou inevitáveis, destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa.

3 — É também considerado trabalho suplementar o prestado em prolongamento de um período de trabalho suplementar igual a oito horas.

4 — Quando ocorram os motivos previstos no n.º 2, será prestado trabalho suplementar:

- a) Mediante ordem escrita de um superior hierárquico, fundamentada naqueles motivos;
- b) Por iniciativa do trabalhador, quando fora do local de trabalho, mediante justificação por escrito, nos mesmos termos, enviada até ao fim da semana em que o trabalho for prestado.

5 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.

6 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido pelo menos doze horas sobre o termo da prestação do trabalho.

7 — A empresa fica obrigada a assegurar o transporte sempre que:

- a) O trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar e este não se ligue com o período normal de trabalho;
- b) O trabalhador seja chamado a horas em que já não haja transportes colectivos, mesmo que este trabalho tenha ligação com o seu período normal de trabalho;
- c) Em prolongamento do período normal, o trabalho que dure até horas em que já não haja transportes colectivos.

8 — Sempre que se verifique o caso previsto na alínea a) do número anterior, a empresa pagará, como tempo gasto na deslocação, o correspondente à retribuição normal de uma hora e trinta minutos, multiplicado pelo factor 2.

9 — Se, nos termos do n.º 2 da cláusula 46.^a, o trabalhador utilizar viatura própria, será aplicado o disposto no regulamento de deslocação em serviço e utilização de viaturas.

10 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, a empresa fica obrigada a fornecer, de harmonia com o disposto na cláusula 111.^a, a refeição compreendida no período de trabalho prestado.

11 — Para os efeitos do número anterior, os períodos correspondentes às refeições são os seguintes:

Pequeno-almoço — das 7 às 9 horas;
Almoço — das 12 às 14 horas;
Jantar — das 18 horas e 45 minutos às 19 horas e 45 minutos;
Ceia — das 24 horas em diante.

12 — Quando no decurso de trabalho suplementar seja tomada uma refeição, o tempo com ela gasto, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar, mas não contará para os efeitos da cláusula 37.^a

13 — O valor da retribuição da hora normal, para os efeitos desta cláusula, será calculado nos termos do n.º 3 da cláusula 60.^a

Cláusula 36.^a

Trabalho em dia de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar num dos 3 dias seguintes, salvo casos excepcionais, em que o poderá fazer no prazo máximo de 15 dias.

2 — O disposto no número anterior é válido qualquer que seja o período de trabalho em dia de descanso semanal, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

3 — No caso de trabalho em regime de turnos, essa folga será gozada no turno das 8 às 16 horas, salvo a pedido do trabalhador.

4 — O trabalho prestado em prolongamento do período normal de trabalho no dia imediatamente anterior ao de descanso semanal ou feriado não é considerado como prestado em dia de descanso semanal ou feriado, respectivamente, sem prejuízo de ser retribuído como trabalho suplementar, salvo se ultrapassar duas horas do dia de descanso semanal ou feriado.

5 — No caso da parte final do número anterior, o trabalho prestado até duas horas será, porém, remunerado como trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

6 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período normal de trabalho diário, salvo para os trabalhadores de turno que estejam a praticar o horário de emergência.

7 — O trabalho em cada dia de descanso semanal ou feriado só poderá ser prestado nas condições previstas no n.º 2 da cláusula anterior.

8 — Quando o trabalhador preste serviço em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa é obrigada a pagar o transporte e o tempo de deslocação nas condições previstas respectivamente nos n.ºs 7, 8 e 9 da cláusula 35.^a

9 — O período de descanso compensatório a que se referem os n.ºs 1 e 2 será de um dia completo e constitui direito irrenunciável do trabalhador.

10 — O trabalho prestado em dias feriados dá ao trabalhador o direito de gozar por cada três feriados um

dia de descanso suplementar, não acumulável com as férias.

Cláusula 37.^a

Limites de trabalho suplementar e de trabalho em dia de descanso semanal

1 — Não poderão ser prestadas numa semana mais de dez horas de trabalho suplementar, salvo no regime de trabalho em turnos rotativos, em que tal limite será de doze horas num qualquer período de cinco dias de trabalho contado da última folga gozada, não podendo, em qualquer caso, exceder quatro horas por dia.

2 — A soma das horas extraordinárias com as horas prestadas em dias de descanso semanal não poderá exceder, por cada trabalhador, o limite de cento e vinte horas anuais. Não são consideradas para este efeito as horas pagas como extraordinárias aos trabalhadores de turno deslocados do seu horário, desde que o período de trabalho prestado não ultrapasse oito horas por dia.

3 — Para além do expressamente definido noutras cláusulas deste acordo, exceptuam-se ainda dos limites fixados nos números anteriores as horas extraordinárias prestadas pelos trabalhadores quando integrem equipas de prevenção.

4 — Pode ser excedido o limite fixado no n.º 2 no caso de situações de emergência que afetem o fornecimento de gás de cidade e a segurança do pessoal e do equipamento.

Cláusula 38.^a

Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho será também considerado nocturno 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 39.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que, por indicação expressa da chefia, um trabalhador substitua outro no desempenho de funções correspondentes, no essencial, a uma categoria profissional e retribuição superiores às suas, passará a receber desde o início do exercício dessas funções o correspondente à retribuição prevista neste acordo para a categoria do trabalhador substituído.

2 — Se a substituição durar mais de 90 dias seguidos ou alternados no período de um ano civil, o substituto passará a ter direito à remuneração mensal certa mínima da categoria do substituído, presumindo-se não existir substituição no essencial das funções da categoria superior quando aquela seja causada por férias do substituído.

3 — Se a ausência do trabalhador substituído se prolongar para além de 30 dias consecutivos, o trabalhador

substituto que se tiver mantido em efectiva prestação de serviço tem direito a conservar esse lugar até ao termo do impedimento.

4 — 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 nas seguintes condições:

- a) Se o substituto tiver permanecido no lugar por mais de 90 dias, seguidos ou alternados, no prazo de um ano, preencherá definitivamente o lugar;
- b) Em todos os demais casos aplicar-se-á o regime de preenchimento de vagas.

5 — Se a vaga vier a ser preenchida pelo substituto, será contado, para efeitos de antiguidade na categoria, o tempo de serviço prestado como substituto.

CAPÍTULO VI

Transferência do local de trabalho

Cláusula 40.^a

Transferência do local habitual de trabalho — Princípio geral

1 — Na falta de indicação expressa no acto de admissão, entende-se por «local habitual de trabalho» o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço, ou, quando o local de trabalho não seja fixo, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito à data de entrada em vigor do presente acordo ou para onde tenha sido transferido nos termos deste capítulo.

2 — Por transferência do local habitual de trabalho entende-se toda e qualquer mudança do trabalhador entre localidades distintas.

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

4 — O disposto neste capítulo não se aplica às transferências resultantes de reconversão de trabalhadores ou da aplicação do regime previsto nos n.ºs 13 e 14 da cláusula 31.^a

Cláusula 41.^a

Transferência colectiva por mudança total de uma instalação ou serviço

1 — A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de total mudança de instalação ou serviço onde aquele trabalha.

2 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na cláusula 92.^a

3 — Quando a empresa fizer prova de que a transferência não causa prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida no número anterior.

4 — Os termos da transferência deverão constar de documento escrito.

Cláusula 42.^a

Transferência individual

1 — Qualquer transferência do local de trabalho que envolva um ou mais trabalhadores e que não seja motivada pela mudança total da respectiva instalação ou serviço entende-se como transferência individual.

2 — A mudança parcial da instalação ou serviço fica sujeita ao regime das transferências individuais.

3 — Tratando-se de transferência individual, o trabalhador pode recusar a transferência, permanecendo ao serviço no mesmo local de trabalho quando provar que a transferência lhe causa prejuízo sério.

4 — O trabalhador que não fizer a prova a que se refere o número anterior obriga-se a aceitar a transferência, sem prejuízo de, querendo, poder rescindir unilateralmente o contrato de trabalho.

5 — Os termos da transferência individual deverão constar de documento escrito.

6 — A empresa obriga-se a custear o acréscimo de despesas de transporte directamente impostas pela transferência.

Cláusula 43.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — Quando por efeito da transferência se verificar mudança de residência do trabalhador, este tem, pelo menos, direito ao pagamento de:

- 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;
- b) Subsídio de renda de casa até € 20 mensais, para compensar a diferença de renda de casa, que será deduzido de valor igual a metade dos aumentos atribuídos ao trabalhador;
- c) Um mês de remuneração.

2 — Nas transferências de iniciativa do trabalhador, este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a transferência se realiza.

3 — O documento de abertura de concurso interno que possa implicar transferência de local de trabalho incluirá obrigatoriamente todas as condições de transferência garantidas pela empresa aos trabalhadores que a ele concorram.

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica às transferências dentro da cidade de Lisboa.

CAPÍTULO VII

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 44.^a

Trabalho fora do local habitual — Princípio geral

Entende-se por «deslocação em serviço» a realização temporária de trabalho fora do local habitual definido nos termos do n.º 1 da cláusula 40.^a

Cláusula 45.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações para o efeito deste capítulo as que permitam a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia.

Cláusula 46.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — Nas pequenas deslocações, o trabalhador terá direito:

- a) Ao reembolso das despesas de transporte, devidamente documentadas, entre o local habitual de trabalho e o local da deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas com as refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem nos termos do regulamento de deslocações em serviço e utilização de viaturas.

2 — Quando nestas deslocações o trabalhador, devidamente autorizado pela empresa, utilizar carro próprio, ser-lhe-á pago cada quilómetro percorrido pelo valor estabelecido no respectivo regulamento.

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

4 — O tempo referido no número anterior, na parte que exceda o período normal de trabalho, será integralmente pago como trabalho suplementar, mas não contará para o cômputo de horas extraordinárias previsto na cláusula 37.^a

5 — Consideram-se horas de refeição, para o efeito do disposto nesta cláusula:

- Pequeno-almoço — quando inicie a deslocação até às 7 horas, inclusive;
- Almoço — entre as 12 e as 14 horas;
- Jantar — entre as 19 e as 21 horas;
- Ceia — entre as 0 e as 5 horas.

Cláusula 47.^a

Grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações as não compreendidas na cláusula 45.^a

2 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações em serviço, salvo se tiver dado o seu acordo no acto de admissão ou posteriormente.

3 — Salvo quando o documento de admissão dispoña em contrário, considera-se que o trabalhador deu o seu acordo à possibilidade de realizar grandes deslocações em serviço quando as venha realizando antes da entrada em vigor deste acordo.

4 — A empresa perde o direito de exigir a realização de grandes deslocações, mesmo havendo acordo escrito do trabalhador, quando este passe a desempenhar funções que não pressuponham a necessidade de realizar grandes deslocações.

Cláusula 48.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — Os trabalhadores terão direito nas grandes deslocações:

- a) Ao reembolso das despesas de transporte correspondentes, bem como das que tenham de ser feitas por exigências da deslocação, nomeadamente das respeitantes a vacinas e passaportes;
- b) Ao pagamento da viagem de regresso pela via mais rápida, em caso de força maior que o atinja na sua vida pessoal ou na de familiares previstos na alínea c) da cláusula 81.^a;
- c) Ajudas de custo diárias, nos termos do regulamento de deslocações em serviço e utilização de viaturas.

2 — O tempo ocupado nos trajectos, terrestres ou aéreos, de ida e regresso em relação ao 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 integralmente pago como trabalho suplementar, mas não contará para o cômputo de horas extraordinárias previsto na cláusula 37.^a

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 — A empresa manterá inscritos nas folhas de pagamento para as caixas de segurança social os trabalhadores deslocados, por forma que estes não percam os seus direitos naquelas instituições.

6 — No caso de deslocações em serviço em Portugal continental, por cada período de deslocação de duas semanas o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas comprovadas de transporte de ida e volta entre o local onde se encontra e o seu local habitual de descanso.

Cláusula 49.^a

Cobertura de riscos inerentes a deslocações

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado e por facto não imputável ao trabalhador, deixem eventualmente de lhe ser assegurados pela segurança social ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquelas entidades se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante o período de doença comprovada por atestado médico, 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 48.^a

3 — Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa no prazo de quarenta e oito horas, sem o que a falta se considerará injustificada.

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, a empresa pagará as despesas com deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive, no regresso.

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

Cláusula 50.^a

Seguro do pessoal deslocado

1 — Nas deslocações em serviço o trabalhador tem direito a um seguro de acidentes pessoais ou de viagem de capital correspondente a 100 vezes a remuneração do mês anterior àquele em que se verifica a deslocação.

2 — O disposto nesta cláusula não se aplica às deslocações em Lisboa.

3 — Para os efeitos desta cláusula, o trabalhador que se desloque em serviço deverá comunicar atempadamente o facto nos termos que vierem a ser regulamentados pela empresa.

Cláusula 51.^a

Inactividade do pessoal deslocado

As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

Cláusula 52.^a

Local de férias dos trabalhadores deslocados

1 — No caso de o período de férias dos trabalhadores decorrer durante uma deslocação em serviço, o trabalhador tem direito a optar entre:

- a) Pagamentos das viagens de ida e volta entre o local em que se encontra e o da sua residência habitual para gozar férias;
- b) Pagamento das viagens de ida e volta para a sua mulher ir gozar as férias com ele no local em que se encontra deslocado.

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

3 — O tempo de viagem pela via mais rápida até ao local de residência habitual do trabalhador e de retorno ao local de deslocação não será contado nas férias.

Cláusula 53.^a

Regulamento de deslocação em serviço

Em caso de alteração do regulamento de deslocações em serviço e utilização de viaturas em vigor, será ouvida a comissão intersindical, a comissão sindical ou o delegado sindical, pela indicada ordem de preferência, que se deverão pronunciar no prazo de 30 dias.

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho e outras prestações

Cláusula 54.^a

Definição de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente acordo, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2 — Para os efeitos deste acordo, consideram-se abrangidos na retribuição, em todos os casos não especialmente regulados, a remuneração mensal mínima, as diuturnidades, as anuidades, o subsídio de férias, o subsídio de Natal, o subsídio de turno e o subsídio de prevenção.

3 — As remunerações mensais mínimas são as que constam do anexo I.

Cláusula 55.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — O pagamento da retribuição a cada trabalhador, qualquer que seja a sua categoria, deve ser efectuado até uma hora antes do fim da jornada de trabalho no penúltimo dia útil de cada mês, no local de trabalho.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, classe, escalão ou grau, número de inscrição no centro regional de segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3 — O pagamento da retribuição em dinheiro será efectuado por meio de cheque, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador, salvo declarações em contrário, por escrito. O depósito será feito no banco que o trabalhador indicar ou, na falta de indicação, no que tiver uma agência mais próxima do respectivo local do trabalho.

4 — A aplicação do disposto no número anterior será precedida de inquérito realizado pela empresa e dirigido a todos os trabalhadores que, na data de entrada em vigor deste acordo, estejam a receber a retribuição em dinheiro.

5 — O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e categoria do trabalhador.

Cláusula 56.^a

Subsídio de turnos

1 — A remuneração base dos trabalhadores em regime de três turnos rotativos será acrescida de um subsídio mensal correspondente a 33,5% da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais IV a IX do anexo I, com arredondamento para os € 0,50 imediatamente superiores, a partir de 1 de Janeiro de 1998. A partir de 1 de Fevereiro de 1999, a referida percentagem será elevada para 35%.

2 — O subsídio referido no número anterior inclui a remuneração especial por trabalho nocturno, salvo quando esta última exceder o valor do subsídio, caso em que o trabalhador terá direito à diferença.

3 — Estes subsídios são devidos mesmo quando o trabalhador:

- a) Se encontre ausente por motivo de férias, doença ou acidente de trabalho;
- b) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse de serviço, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações.

4 — Os trabalhadores deslocados para outro regime, nos termos da cláusula 31.^a, mantêm o subsídio de turnos nas seguintes condições:

- a) De um a cinco anos de serviço em regime de turnos, 50% do seu valor;
- b) Mais de cinco anos de serviço em regime de turnos, 100% do seu valor.

5 — Nos meses de início e termo do período de prestação de serviço em regime de turnos, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

6 — Este subsídio está sujeito ao disposto na cláusula 83.^a

7 — Este subsídio, pago nos termos do n.º 4 desta cláusula, será reduzido do valor correspondente a 50% dos aumentos da remuneração mensal do trabalhador que venham a verificar-se.

Cláusula 57.^a

Subsídio dos trabalhadores da cantina

1 — A remuneração base dos trabalhadores da cantina que praticam o regime de horário com descanso semanal variável será acrescida de um subsídio mensal de 8% da média das remunerações certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII, com arredondamento para os € 0,50 imediatamente superiores.

2 — É aplicável a este subsídio o disposto nos n.ºs 2, 5 e 6 da cláusula anterior.

Cláusula 58.^a

Subsídio de serviço de prevenção domiciliária

1 — Os trabalhadores afectos ao regime de prevenção domiciliária têm direito ao subsídio mensal de prevenção de 17,5% da média das remunerações mensais certas

mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, com arredondamento para os € 0,50 imediatamente superiores, enquanto constarem da respectiva escala.

2 — Para os trabalhadores cujo regime de prevenção domiciliária não abranja o período de trabalho normal de sábado, o subsídio previsto no número anterior será de 14%, calculado nos termos da parte final do número anterior.

3 — Os trabalhadores cujo regime de prevenção domiciliária decorrer unicamente entre as 18 horas de sexta-feira e as 8 horas da segunda-feira imediata serão remunerados com um subsídio de 6%, calculado nos termos do n.º 1 da presente cláusula.

4 — Este subsídio está sujeito ao disposto na cláusula 83.^a

5 — Além do subsídio de prevenção previsto nos n.ºs 1, 2 e 3, os trabalhadores afectos à prevenção domiciliária têm direito a receber:

- a) 2% da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, por cada feriado em regime de prevenção;
- b) 0,15% da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, por cada hora que num mês ultrapasse o tempo de prevenção a que o trabalhador estaria obrigado se fosse utilizado um mínimo de cinco trabalhadores na escala de prevenção, para os regimes previstos nos n.ºs 1 e 2;
- c) 0,1% da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, por cada hora que num mês ultrapasse o tempo de prevenção a que o trabalhador estaria obrigado se fosse utilizado um mínimo de três trabalhadores na escala de prevenção, para o regime previsto no n.º 3.

6 — Os subsídios fixados nos n.ºs 1 e 2 entendem-se reportados a um mínimo de cinco trabalhadores e a um máximo de sete trabalhadores em cada um dos dois tipos de prevenção.

7 — O subsídio fixado no n.º 3 entende-se reportado a um máximo de quatro trabalhadores e a um mínimo de três trabalhadores.

Cláusula 59.^a

Remuneração da chefia de serviço à fábrica

A remuneração da chefia de serviço à fábrica é a seguinte:

- a) Nos dias úteis, 10% da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, com arredondamento para os € 0,50 imediatamente superiores;
- b) Nos sábados, domingos e feriados, 20% da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, com arredondamento para os € 0,50 imediatamente superiores.

Cláusula 60.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a uma remuneração total calculada do seguinte modo:

- a) Trabalho diurno — $2 \times Rhn \times T$;
- b) Trabalho nocturno — $2,25 \times Rhn \times T$.

2 — Na fórmula do número anterior, por *Rhn* entende-se a retribuição de hora normal e por *T* o tempo de trabalho prestado.

3 — O valor da retribuição da hora normal, para efeito de pagamento de trabalho suplementar, é calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$12 \times \frac{\text{Remuneração mensal base} + \text{subsídio de turno} + \text{subsídio de prevenção} + \text{diuturnidades} + \text{anuidades}}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 61.^a

Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a uma remuneração, a acrescentar à retribuição mensal, resultante da aplicação da fórmula seguinte:

$$3 \times Rhn \times T$$

2 — Na fórmula referida no número anterior, entende-se por *Rhn* o valor de retribuição da hora normal e por *T* o número de horas prestadas em dia de descanso semanal ou feriado.

3 — O valor da retribuição da hora normal para os efeitos desta cláusula será calculado nos termos do n.º 3 da cláusula anterior.

Cláusula 62.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio igual à remuneração mensal base, acrescido dos subsídios de turnos e prevenção.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão como subsídio de Natal a importância proporcional ao tempo que medeia entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

3 — Este subsídio será pago conjuntamente com a remuneração do mês de Novembro.

4 — No ano de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, a empresa pagará ao trabalhador um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação.

5 — No caso de licença sem retribuição e de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano do início e do termo da licença ou da suspensão, salvo quando o impedimento

resulte do exercício de funções nos corpos gerentes das associações sindicais, em que o subsídio será devido por inteiro.

Cláusula 63.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa ou cobrança será atribuído um abono mensal para falhas correspondente a 5% da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais V a XIII do anexo I, com arredondamento para os € 0,50 imediatamente superiores.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no n.º 1 sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono na parte proporcional ao tempo de substituição.

Cláusula 64.^a

Anuidades

1 — Além da remuneração mensal certa, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente, desde 1 de Maio de 1983, uma anuidade de 2% da média da remuneração mensal certa mínima dos grupos salariais VI a XIII do anexo I por cada ano de antiguidade, com arredondamento para os € 0,50 imediatamente superiores.

2 — A antiguidade para o efeito de anuidades conta-se a partir de 1 de Maio de 1982.

3 — Consideram-se como retribuição, para efeitos deste acordo, as anuidades previstas nesta cláusula.

4 — Além do estabelecido nos números anteriores, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente, desde 1 de Maio de 1984, uma anuidade de valor correspondente aos anos da empresa em 30 de Abril de 1982, no valor de € 0,30 para cada ano de antiguidade nesta data.

Cláusula 65.^a

Prémio de assiduidade

1 — Em Janeiro e Julho de cada ano será atribuído a cada trabalhador um prémio de assiduidade, cujo valor depende do número de faltas dadas no semestre imediatamente anterior, calculado em função da remuneração mensal do trabalhador, arredondado para os € 0,50 imediatamente superiores:

- Até 1 dia e meio de falta, inclusive — 50%;
- De 2 a 2 dias e meio de falta, inclusive — 38,5%;
- De 3 a 7 dias de falta, inclusive — 27,5%;
- De 8 a 10 dias de falta, inclusive — 7,5%.

2 — Não serão contabilizados para os efeitos previstos no número anterior as faltas ou ausências motivadas por:

- a) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de dirigente sindical, de delegado sindical ou de membro das comissões de trabalhadores;
- b) Uso de crédito de horas na qualidade de dirigente ou delegado sindical, estipulado nas cláusulas 10.^a e 11.^a do acordo;

- c) Acidente de trabalho;
- d) Férias;
- e) Exercício do direito à greve;
- f) Exercício do direito de reunião durante o horário normal, conforme a cláusula 4.^a do acordo;
- g) Licença de maternidade;
- h) Falecimento de cônjuges não separados de pessoas e bens, pais e filhos.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 66.^a

Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os previstos nas escalas de turnos rotativos no regime de laboração contínua. Todos os restantes dias são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — Quando o trabalho estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho devem ser escalonados de forma que cada trabalhador tenha, em média anual, dois dias de descanso por cinco de trabalho.

3 — O descanso semanal dos trabalhadores da cantina deve ser organizado de forma que os dois dias de descanso coincidam, no mínimo de sete em sete semanas, com o sábado e o domingo.

Cláusula 67.^a

Feriados

1 — São 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;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- Feriado municipal.

2 — Em substituição da terça-feira de Carnaval ou do feriado municipal poderá ser observado qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

3 — Até ao dia 31 de Janeiro de cada ano os trabalhadores, por intermédio da CIE, da CSZ ou do delegado sindical, acordarão com a empresa os feriados a observar nos termos do número anterior.

4 — Os feriados coincidentes com o dia de descanso semanal dos trabalhadores em regime de laboração contínua dão direito a folgas de compensação num dos 15 dias seguintes. Esta norma aplicar-se-á aos feriados que num ano excedam o número de feriados coincidentes com sábados e domingos.

Cláusula 68.^a

Férias

1 — Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 22 dias úteis, excepto no ano de admissão, em que beneficiarão do período proporcional ao tempo de serviço que se perfizer em 31 de Dezembro. O disposto anteriormente não poderá prejudicar em nenhum caso o gozo efectivo de 30 dias de calendário, exceptuando o previsto para o ano de admissão. A partir de 1 de Janeiro de 2004 o período anual de férias remunerado passará a ter a duração de 23 dias úteis.

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

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a empresa ou, na falta de acordo, pela empresa, a qual deve ouvir, para o efeito, a comissão intersindical, a comissão sindical ou o delegado sindical respectivo, por esta ordem de preferência.

4 — O período de férias será, em regra, gozado seguidamente, podendo, no entanto, dividir-se em dois períodos, se os trabalhadores o solicitarem.

5 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação de contrato de trabalho conta sempre para efeito de antiguidade.

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

7 — No caso de impossibilidade de gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas em época a estabelecer nos termos dos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

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

Cláusula 69.^a

Férias e serviço militar

1 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação, devendo aqueles avisar do facto a empresa logo que convocados.

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 regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito às férias e ao respectivo subsídio previsto neste acordo, tal como se tivesse efectivamente prestado serviço na empresa.

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 70.^a

Interrupção ou modificação das férias por iniciativa da empresa

1 — A empresa poderá interromper o gozo de férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer ao serviço, desde que, no acto da convocação ou, estando o trabalhador ausente, perante a CIE, a CSZ ou o delegado sindical respectivo, o fundamente com a necessidade de evitar riscos e danos, directos ou imediatos, sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas ou perturbações graves na laboração ou abastecimento público e o trabalhador ou aqueles órgãos sindicais reconheçam a validade da fundamentação invocada.

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 nos termos do n.º 3 da cláusula 68.^a

4 — A empresa indemnizará o trabalhador dos prejuízos que o adiamento ou a interrupção das férias comprovadamente lhe causarem.

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

Cláusula 71.^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, deverá ser marcado novo período de férias.

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

3 — Não havendo acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.

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

5 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se venceram as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte, em acumulação ou não 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 72.^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 acordo, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 73.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — Se a empresa não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efectivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a empresa incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 74.^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.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico de centro regional da segurança social ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

4 — O gozo de férias prosseguirá após o termo da doença até ao fim do período inicialmente marcado. A marcação do período restante será feita nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 68.^a

5 — Aplica-se à situação prevista no número anterior o disposto nos n.ºs 4, 5 e 6 da cláusula 71.^a

Cláusula 75.^a

Retribuição durante as 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, que será pago antes do início do gozo daquelas.

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

Cláusula 76.^a

Efeitos de 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 de 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.

Cláusula 77.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

2 — A contração do disposto no número anterior constitui infracção disciplinar.

Cláusula 78.^a

Licença sem retribuição

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

2 — A licença só pode ser recusada fundamentadamente e por escrito.

3 — O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

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

5 — O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal previstos na cláusula 28.^a

6 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos na cláusula 22.^a

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

Cláusula 79.^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.

Cláusula 80.^a

Comunicação e prova sobre faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas aos serviços competentes com a antecedência mínima de três dias.

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

3 — Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível, o que pode ser feito por interposta pessoa ou telefone.

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

5 — O conselho de administração ou quem as suas vezes fizer pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação nos 10 dias subsequentes à falta.

6 — A não apresentação de prova nos 20 dias seguintes à sua solicitação torna a falta injustificada, salvo quando isso for devido a facto não imputável ao trabalhador.

Cláusula 81.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) Casamento do trabalhador, por 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, madrastas e enteados, por cinco dias consecutivos, nos quais se inclui a eventual deslocação;
- c) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus e irmãos ou cunhados, ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, por dois dias consecutivos, nos quais se inclui a eventual deslocação;
- d) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições da segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissões de trabalhadores;
- e) Prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- f) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença e consultas ou exames médicos e tratamentos, acidentes ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória expressa das entidades competentes, nomeadamente das autarquias locais, ou ainda prestação de assistência inadiável a membro do seu agregado familiar, pelo tempo comprovadamente indispensável;
- g) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — Consideram-se justificadas, ao abrigo da alínea g) do n.º 1, as seguintes faltas:

- a) Nascimento de filho, por um dia;
- b) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente;
- c) Doação de sangue, a título gracioso, por um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- d) Até seis horas por mês para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, podendo, até perfazer vinte e quatro horas, faltar oito horas por mês.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 82.^a

Consequência das faltas justificadas

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

- a) As previstas na alínea d) do n.º 1 da cláusula anterior, na parte que exceda os correspondentes créditos de horas, salvo tratando-se das faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;
- b) As motivadas por doença ou acidente, que ficam sujeitas ao disposto no capítulo XIII deste acordo;
- c) As dadas ao abrigo da alínea d) do n.º 2 da cláusula anterior, quando excedam vinte e quatro horas por ano.

3 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 1 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 108.^a e 109.^a

Cláusula 83.^a

Consequência das faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Incorre em infracção grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano civil;
- b) Faltar com motivo de justificação comprovadamente falso.

3 — Para os efeitos da alínea a) do número anterior não se contam os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores a uma falta injustificada.

4 — O valor da retribuição da hora normal de trabalho para efeito desta cláusula é determinado nos termos do n.º 3 da cláusula 60.^a

Cláusula 84.^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, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — É garantido o direito ao lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida sentença final, salvo se houver lugar a despedimento pela empresa com justa causa, apurada em processo disciplinar.

3 — Proferida a sentença condenatória, o trabalhador mantém o direito ao lugar se, ouvida a CIE, a CSZ ou o delegado sindical respectivo, a empresa entender que desse facto não advirão consequências desfavoráveis.

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

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

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 85.^a

Causas de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar nomeadamente 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 ou por motivos políticos ou ideológicos, acto que será nulo de pleno direito.

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

Cláusula 86.^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 e na lei.

2 — A cessação de 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 pode 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 87.^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 n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 88.^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 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, devendo a decisão do processo ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com a indicação dos fundamentos considerados provados.

3 — 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.

Cláusula 89.^a

Justa causa para despedimento por parte da empresa

1 — Considera-se justa causa para despedimento por parte da empresa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os comportamentos do trabalhador como tal descritos pela lei.

3 — A averiguação de justa causa deve ser feita em processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 103.^a

Cláusula 90.^a

Consequências do despedimento nulo

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 88.^a, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente 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.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 92.^a, contando para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 91.^a

Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de 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 aviso prévio, de acordo com as alíneas *b)* a *f)* do número anterior, não exonera a empresa da responsabilidade civil ou penal a que deu origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 92.^a

Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador

O trabalhador que rescinda o contrato com algum dos fundamentos das alíneas *b)* a *f)* do n.º 1 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 93.^a

Rescisão do contrato por parte do trabalhador com aviso prévio

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho independentemente de justa causa, devendo comunicá-lo à empresa, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

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

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

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

Cláusula 94.^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 aos trabalhadores que neles prestem serviço e que transitem para novas funções toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

Cláusula 95.^a

Encerramento temporário ou diminuição de laboração

1 — No caso de encerramento temporário ou diminuição de laboração de instalação ou serviço, os trabalhadores afectados manterão o direito à retribuição e demais regalias, contando-se para efeitos de antiguidade o tempo durante o qual ocorrer a situação.

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

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 96.^a

Poder disciplinar

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

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

Cláusula 97.^a

Infracção disciplinar

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

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

Cláusula 98.^a

Sanção disciplinar

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 9 dias, salvo em caso de reincidência em infracções graves, em que a suspensão do trabalhador poderá ir até 12 dias, não podendo, no entanto, ultrapassar 30 dias por ano.

3 — É vedado à empresa aplicar multas a qualquer trabalhador.

Cláusula 99.^a

Aplicação de sanções disciplinares

1 — Na graduação da sanção será tomado em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional e da empresa, o carácter das relações entre as partes, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações funcionais do trabalhador com os seus camaradas e todas as circunstâncias relevantes do caso.

2 — À mesma falta não poderá ser aplicada mais de uma sanção disciplinar.

3 — As sanções não poderão ter quaisquer consequências para o trabalhador sancionado quanto à redução dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição quando a sanção seja a suspensão e pela duração desta.

4 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo 10 dias após a conclusão do processo.

Cláusula 100.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si, pelos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa ou sindicato que o represente:

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

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

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 ou devam ser conhecidos da empresa.

4 — O prazo referido na parte final do n.º 2 será de cinco anos quando se trate de membros ou candidatos dos corpos gerentes do sindicato ou de trabalhadores que desempenhem ou hajam desempenhado funções de delegados sindicais.

Cláusula 101.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar uma 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 92.^a, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da cláusula 90.^a

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

Cláusula 102.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c)* do n.º 1 da cláusula 100.^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.

Cláusula 103.^a

Processo disciplinar

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

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 75 dias, salvo se, no interesse da defesa, fundamentada por escrito, se justificar a sua prorrogação até igual período.

3 — Terão de ser asseguradas ao trabalhador, pelo menos, as seguintes garantias de defesa:

- a)* A acusação tem de ser fundamentada e será levada ao conhecimento do trabalhador acusado através de nota de culpa entregue em mão própria ou por carta registada com aviso de recepção para a morada por ele indicada à empresa. Da nota de culpa será entregue cópia à CIE, à CSZ ou ao delegado sindical;
- b)* No acto de entrega da nota de culpa, o trabalhador deve ser esclarecido de que com a sua defesa tem de indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;

- c)* Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;
- d)* Quando a infracção constitua justa causa de despedimento, da cópia da nota de culpa entregue ao trabalhador constará a intenção da empresa de proceder a esse despedimento e remeter-se-á à comissão de trabalhadores comunicação da mesma intenção, bem como cópia da nota de culpa correspondente, com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador;
- e)* A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, só poder ser proferida após o decurso de 10 dias sobre a data em que o processo estiver concluído e deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com a indicação dos fundamentos considerados provados.

4 — A falta das formalidades das alíneas *a)*, *c)* e *d)* do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e a consequente impossibilidade de se aplicar a sanção.

5 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula 90.^a

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

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

8 — A empresa não pode aplicar a sanção com fundamento em factos que não constem da comunicação prevista na alínea *d)* do n.º 3 desta cláusula.

CAPÍTULO XII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 104.^a

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1 — Além do estipulado no presente acordo 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 da 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, 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 segurança social a que tenha direito, até valor igual ao pago pela empresa.

6 — No caso de o subsídio do centro regional de segurança social exceder o valor pago pela empresa, a diferença reverterá a favor da trabalhadora.

7 — As mulheres trabalhadoras podem interromper o trabalho diário para prestar assistência aos filhos pelo total de duas horas, repartido por um máximo de dois períodos, durante os primeiros seis meses após o termo da licença de parto e pelo período de uma hora nos três meses imediatos. Se a mulher trabalhadora o desejar, poderá utilizar este período no início ou antes do final do seu período normal de trabalho, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias.

8 — 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.

9 — Durante a gravidez e até seis meses após o parto, é facultada à trabalhadora a possibilidade de se recusar a prestar serviço entre as 20 e as 8 horas.

Cláusula 105.^a

Despedimento da mulher grávida após o parto

A trabalhadora que for despedida sem justa causa durante a gravidez ou até um ano após o parto, se aquela e este forem conhecidos da empresa, tem direito, sem prejuízo de poder optar pela reintegração prevista na cláusula 90.^a, a receber uma indemnização igual ao dobro da prevista na cláusula 92.^a, ou correspondente ao valor das retribuições que teria direito a receber se continuasse ao serviço até ao termo do ano, consoante a que for mais elevada.

Cláusula 106.^a

Trabalho de menores

1 — É válido o contrato celebrado com menores que tenham completado 16 anos de idade.

2 — No caso previsto no número anterior, o menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho.

3 — É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de idade de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento, em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição, ambiente ou sonora, e radioactividade.

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

Cláusula 107.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem em quaisquer estabelecimentos de ensino oficial ou particular cursos

de formação ou valorização profissional adequados terão os seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa até duas horas por dia para frequência das aulas, sem prejuízo da retribuição, para ser usada no início ou no termo do período de trabalho;
- b) Gozar férias, interpoladamente ou não, em época à sua escolha;
- c) Faltar até seis dias, consecutivos ou não, para preparação de exames, não podendo ser gozados mais de quatro dias seguidos, devendo avisar a empresa com uma semana de antecedência relativamente a cada utilização.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudante e da frequência dos cursos.

3 — As regalias previstas nos números anteriores só serão concedidas desde que o trabalhador tenha aproveitamento em, pelo menos, duas disciplinas.

4 — Os trabalhadores em regime de turnos só podem beneficiar do disposto nesta cláusula quando, sem grave inconveniente para o funcionamento da empresa, possam transitar para posto de trabalho cujo horário seja compatível com a frequência do curso.

CAPÍTULO XIII

Regalias sociais

Cláusula 108.^a

Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa

1 — Quando o trabalhador estiver impedido da prestação do trabalho por motivo de doença terá direito ao complemento de subsídio de doença atribuído pela instituição de segurança social, cujo valor será igual à diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o montante daquele subsídio.

2 — A prova do impedimento referido no número anterior consiste na apresentação pelo trabalhador do documento de baixa ou atestado médico passado pelo médico do centro regional de segurança social.

3 — O complemento previsto no n.º 1 pode deixar de ser atribuído se o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado pelo médico do centro regional de segurança social.

4 — A empresa obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

5 — A empresa fica obrigada a pagar os custos dos medicamentos e próteses ortopédicas, dentárias e oculares receiptados ao trabalhador doente, na parte que não for paga pela instituição de segurança social. No caso de o trabalhador não ter ainda direito, através da

caixa de segurança social, a assistência médica e medicamentosa, esta será paga pela empresa.

Cláusula 109.^a

Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho normal, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma categoria, classe, nível ou grau, a empresa pagará a respectiva diferença.

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

4 — A retribuição referida no número anterior será sempre actualizada de acordo com os aumentos verificados na empresa, durante o período de incapacidade, para a respectiva categoria, nível ou grau.

Cláusula 110.^a

Abono de família

A empresa pagará um subsídio de abono de família nas mesmas condições e valor, por descendentes, atribuídos pelo centro regional de segurança social.

Cláusula 111.^a

Refeitório e refeições

1 — A partir de 1 de Junho de 1998, os trabalhadores poderão optar entre tomar uma refeição gratuitamente na cantina ou, em alternativa, auferirem um subsídio de 1000\$ por cada dia útil de trabalho.

2 — A refeição fornecida pela cantina será constituída, pelo menos, por sopa, pão, bebida, sobremesa e um prato, que incluirá, obrigatoriamente, peixe ou carne e dieta.

3 — Nos locais em que não haja cantinas ou refeitório, a empresa obriga-se a assegurar uma comparticipação no custo da alimentação de valor não inferior ao praticado na data de entrada em vigor do acordo.

4 — Nas actualizações das comparticipações referidas no número anterior, quando não resultam de proposta da CSZ ou da CIE, serão previamente ouvidos estes órgãos.

5 — A empresa pagará aos trabalhadores que prestem trabalho depois das 24 horas uma comparticipação no custo de uma ceia, cujo valor não poderá ser inferior ao fixado pela empresa para o subsídio de refeição.

CAPÍTULO XIV

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 112.^a

Princípios gerais

A empresa obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 13.^a

Cláusula 113.^a

Comissão de higiene e segurança

1 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de higiene, segurança e saúde no trabalho.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de higiene, segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e, particularmente, às comissões constituídas nos termos do regulamento previsto na cláusula 117.^a deste acordo.

3 — Para os efeitos desta cláusula, a estas comissões compete, nomeadamente, verificar se é cumprida a legislação em vigor e o estabelecido neste acordo, elaborar e transmitir ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer, relatórios sobre o funcionamento dos serviços em causa e propor as medidas que entender convenientes para a sua melhoria.

Cláusula 114.^a

Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

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

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

Cláusula 115.^a

Equipamento individual

1 — Qualquer tipo de fato ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacete, 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 por cada trabalhador, a atribuir nos termos do regulamento de higiene e segurança.

3 — Nos termos do regulamento previsto na cláusula 117.^a, 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 116.^a

Obrigações dos trabalhadores em matéria de prevenção de acidente e doença

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 117.^a

2 — O não cumprimento da obrigação referida no número anterior faz incorrer o trabalhador em sanção disciplinar.

3 — Os trabalhadores são ainda obrigados a participar em dispositivos de segurança que sejam montados nas unidades, instalações ou serviços para prevenção e combate de sinistros, bem como a receber a formação apropriada a esse objectivo.

Cláusula 117.^a

Regulamento de higiene e segurança

1 — Nas alterações ao regulamento de higiene e segurança serão previamente ouvidos os trabalhadores, directamente ou através das suas organizações representativas, que se deverão pronunciar no prazo de 45 dias a contar da data de apresentação do respectivo projecto pela empresa.

2 — O regulamento conterà obrigatoriamente, além da matéria definida por lei:

- a) Composição e atribuição das comissões de higiene e segurança;
- b) Determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, infectas e agentes lesivos;
- c) Definição de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas;
- d) Determinação de esquemas de vigilância dos postos de trabalho isolados, em vista a detectar acidentes ou doenças súbitas;
- e) Condições de atribuição e substituição de fatos ou equipamento de trabalho.

3 — O conhecimento deste regulamento é obrigatório para todos os trabalhadores, devendo, para o efeito, a empresa fornecer a cada um, quando da sua entrada em vigor ou no acto de admissão, um exemplar do mesmo.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 118.^a

Proibição de diminuição de regalias

1 — O regime contido neste acordo é considerado globalmente mais favorável aos trabalhadores da

empresa do que o resultante da lei ou de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis.

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

Cláusula 119.^a

Casos omissos

Aos casos omissos deste acordo aplicam-se as disposições legais vigentes.

Cláusula 120.^a

Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste acordo que impliquem resultados monetários, o seu arredondamento será feito para a unidade de escudo imediatamente superior.

Cláusula 121.^a

Violação das normas de trabalho pela empresa

O disposto neste acordo não prejudica a aplicação de sanções em que a empresa incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 122.^a

Criação de novas categorias

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

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

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

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

Cláusula 123.^a

Efeitos retroactivos

A tabela salarial (anexo I) produzirá efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004.

ANEXO I

Remunerações mensais mínimas

(Em euros)

Grupo salarial	Categoria, escalão profissional ou grau	Escalão base	Escalões			
			E ₁	E ₂	E ₃	E ₄
I	Chefe de projectos informáticos sénior do grau III	2 207,69	2 283,81	2 360,47	2 437,13	2 511,67
	Contabilista do grau VI					
	Economista do grau VI					
	Engenheiro do grau VI					
	Profissional de engenharia do grau VI					
II	Chefe de projectos informáticos do grau II	1 827,58	1 904,24	1 980,37	2 057,02	2 132,09
	Contabilista do grau V					
	Economista do grau V					
	Engenheiro do grau V					
	Profissional de comunicação do grau III					
III	Analista de sistemas/programador sénior do grau III	1 528,36	1 588,63	1 648,36	1 708,63	1 768,37
	Contabilista do grau IV					
	Chefe de departamento					
	Chefe de projectos informáticos júnior do grau I					
	Coordenador de serviços de gestão de clientes do grau II					
	Economista do grau IV					
	Engenheiro do grau IV					
	Profissional de comunicação do grau II					
Profissional de engenharia do grau IV						
IV	Administrador de sistemas do grau III	1 259,80	1 313,72	1 367,62	1 422,09	1 474,96
	Analista de gestão do grau II					
	Analista de sistemas/programador do grau II					
	Assistente técnico comercial do grau III					
	Chefe de serviço					
	Coordenador de serviços de gestão de clientes do grau I					
	Contabilista do grau III					
	Desenhador-projectista do grau II					
	Economista do grau III					
	Engenheiro do grau III					
	Operador chefe de processo — chefe de sector					
	Profissional de comunicação do grau I					
	Profissional de engenharia do grau III					
Técnico de gás — chefe de sector						
V	Administrador de sistemas do grau II	1 096,44	1 129,22	1 162	1 195,30	1 227,55
	Analista de sistemas/programador júnior do grau I					
	Assistente técnico comercial do grau II					
	Auditor interno					
	Chefe de sector					
	Contabilista do grau II					
	Economista do grau II					
	Enfermeiro-coordenador					
	Engenheiro do grau II					
	Operador chefe de central e subestação					
	Operador chefe de segurança					
	Operador de sistemas informáticos sénior do grau III					
	Profissional de engenharia do grau II					
	Supervisor de atendimento público do grau II					
	Técnico administrativo generalista					
	Técnico de gás II					
Técnico prático fabril						
Técnico prático de redes de gás						
Técnico de serviço social do grau III						
Tesoureiro						
	Administrador de sistemas do grau I					
	Analista de gestão do grau I					
	Analista principal					
	Assistente de clientes do grau III					
	Assistente técnico comercial do grau I					
	Chefe de secção					
	Contabilista do grau I					
	Correspondente informático do grau II					
Correspondente em línguas estrangeiras/intérprete						

Grupo salarial	Categoria, escalão profissional ou grau	Escalão base	Escalões			
			E ₁	E ₂	E ₃	E ₄
VI	Desenhador de estudos I Economista do grau I Encarregado de armazém Encarregado de armazém de produtos químicos Encarregado de electricista Encarregado de instalador de redes de gás Encarregado de instrumentos de controlo industrial Encarregado de laboratório Encarregado montador de gás Encarregado de sala de desenho Encarregado de serralharia civil e soldadura Encarregado de serralharia mecânica Encarregado do SIS Enfermeiro do grau II Engenheiro do grau I Fogueiro operador qualificado Guarda-livros Operador de central e subestação qualificado Operador de processo qualificado Operador de sistemas informáticos do grau II Profissional de engenharia do grau I Prospector de mercado do grau II Secretário do grau II Supervisor de atendimento público do grau I Técnico administrativo Técnico de gás I Técnico de segurança Técnico de serviço social do grau II	915,22	951,59	988,60	1 025,08	1 061,03
VII	Agente de compras qualificado Ajudante de guarda-livros Assistente de clientes do grau II Caixa do grau II Chefe de pessoal auxiliar de escritório (mais de três anos) Coordenador de transportes Correspondente informático do grau I Correspondente em línguas estrangeiras Desenhador projectista do grau I Desenhador qualificado Encarregado de ferramentaria Enfermeiro do grau I Escriturário qualificado Fiel de armazém qualificado Fogueiro operador Instalador de redes de gás qualificado Mecânico de aparelhos de queima de gás qualificado Mecânico de contadores de gás qualificado Metalúrgico qualificado Motorista qualificado Oficial electricista principal Operador de central e subestação Operador de despacho de consumidores qualificado Operador de movimentação qualificado (especialista qualificado) Operador de processo A (especialista) Operador de segurança qualificado Operador de sistemas informáticos júnior do grau I Programador de trabalhos Prospector de mercado do grau I Secretário do grau I Técnico de higiene industrial Técnico de instalações de CO ₂ Técnico de instrumentos e controlo industrial qualificado Técnico de serviço social do grau I	823,66	842,68	861,19	879,69	896,61
	Agente de compras de 1. ^a Analista de 1. ^a Assistente de clientes do grau I Caixa do grau I Caixeiro de armazém Chefe de pessoal auxiliar de escritório (até três anos) Desenhador de 1. ^a (mais de três anos) Encarregado de construção civil Escriturário de 1. ^a Fiel de armazém de 1. ^a					

Grupo salarial	Categoria, escalão profissional ou grau	Escalão base	Escalões			
			E ₁	E ₂	E ₃	E ₄
VIII	Fogoeiro de 1. ^a Instalador de redes de gás Mecânico de aparelhos de queima de gás de 1. ^a Mecânico de contadores de gás de 1. ^a Motorista (mais de três anos) Oficial electricista de 1. ^a (mais de três anos) Operador de despacho de consumidores de 1. ^a Operador de movimentação (especialista) Operador de processo B (especializado) Operador de segurança A Preparador de materiais de 1. ^a Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Soldador por electroarco ou a oxiacetileno de 1. ^a Técnico de manutenção mecânica Torneiro mecânico de 1. ^a	775,02	785,59	795,64	805,15	814,67
IX	Agente de compras de 2. ^a Analista de 2. ^a Cobrador (mais de três anos) Cozinheiro de 1. ^a Desenhador de 2. ^a (até três anos) Escriturário de 2. ^a Fiel de armazém de 2. ^a Mecânico de aparelhos de queima de gás de 2. ^a Mecânico de contadores de gás de 2. ^a Montador de andaimes Motorista (até três anos) Oficial electricista de 2. ^a (até três anos) Operador de despacho de consumidores de 2. ^a Operador de movimentação (especializado) Operador de processo C (semiespecializado) Operador de segurança B Soldador por electroarco ou a oxiacetileno de 2. ^a Telefonista (mais de três anos) Torneiro mecânico de 2. ^a	725,85	735,37	745,41	755,46	765,50
X	Analista de 3. ^a Auxiliar especializado-coordenador Cobrador (até três anos) Condutor de veículos internos Contínuo Empregado de refeitório Escriturário de 3. ^a Ferramenteiro Guarda Mecânico de aparelhos de queima de gás de 3. ^a Mecânico de contadores de gás de 3. ^a Operador heliográfico Operador de despacho de consumidores de 3. ^a Operador de movimentação (semiespecializado) Operador de processo estagiário (até seis meses) Operador de segurança C Porteiro de instalação industrial Preparador de amostras (mais de dois anos) Telefonista (até três anos)	683,02	692,01	700,48	709,99	717,40
XI	Analista estagiário Auxiliar (mais de seis meses) Dactilógrafo Estagiário de escritório Operador de segurança estagiário (até seis meses) Preparador de amostras (até dois anos)	634,40	644,96	655,54	664,53	674,05
XII	Auxiliar (até seis meses)	594,22	602,15	610,60	618	626,99
XIII	Paquete de 17 anos	542,40	553,51	564,09	574,12	584,17
XIV	Paquete de 16 anos	464,69	480,56	496,41	511,74	527,08

1 — Progressão nos escalões:

1.1 — A progressão ao 1.º e 2.º escalões processar-se-á automaticamente decorridos, respectivamente, o tempo máximo de três anos e seis anos de permanência no grupo salarial;

1.2 — Será considerado para efeitos de progressão automática aos escalões 1 e 2 o tempo de permanência no grupo decorrido desde 1 de Maio de 1984;

1.3 — A eventual antecipação por mérito do acesso ao escalão 1 em relação à data de acesso automático não altera a data da promoção automática ao escalão 2;

1.4 — O acesso ao 3.º escalão será automático decorridos três anos de permanência no 2.º escalão contados a partir de 1 de Abril de 1996;

1.5 — O acesso ao 4.º escalão far-se-á por mérito reconhecido pela empresa aos trabalhadores remunerados pelo 3.º escalão.

2 — A média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais IV a IX e VI a XIII é calculada em função da remuneração base de cada grupo.

ANEXO II

Definição de funções

Administrador de sistemas de grau III (IV). — É o trabalhador que executa as tarefas gerais da função de administrador de sistemas, avalia sistemas em exploração, procedendo a auditorias de segurança, qualidade e desempenho, e supervisiona equipas de administração de sistemas.

Administrador de sistemas do grau II (V). — É o trabalhador que gere a configuração lógica mais adequada à correcta exploração de todos os recursos, face às situações reais de exploração; atribui recursos, alargando ou restringindo a sua utilização, de acordo com a política definida para a sua exploração e com a sua real utilização; implementa as medidas definidas para o funcionamento e manutenção do sistema e integridade da informação; implementa os mecanismos que lhe permitam a aferição da utilização dos diversos recursos pelos utilizadores; apoia tecnicamente os operadores do sistema; colabora com os fornecedores, quer de *hardware* quer de *software*, na instalação e manutenção de produtos; documenta a configuração dos equipamentos e suportes lógicos existentes e garante a edição dos relatórios de exploração de acordo com as normas definidas; assegura com os suportes lógicos e equipamentos disponíveis a integração a outras redes de comunicação de dados, locais ou alargados; garante a aplicação dos mecanismos de segurança, confidencialidade e integridade da informação transportada através da rede; procede à análise do tráfego da rede de comunicações e orienta a recolha de elementos para eventual taxação.

Administrador de sistemas do grau I (VI). — É o trabalhador que define a configuração lógica mais adequada à correcta exploração de todos os recursos, face às situações reais de exploração; propõe as normas de utilização de todos os recursos cuja gestão lhe seja confiada e define as normas técnicas a que deve obedecer a operação, quer em situações de normalidade, quer de excepção; propõe os estatutos e mecanismos de acesso dos diversos utilizadores adequados à mais correcta exploração do sistema; define as normas de criação e manutenção de salvaguarda da informação e estabele-

ce as normas e mecanismos adequados à sua reposição em exploração, sempre que tal se revele necessário; define os procedimentos adequados a todas as situações de excepção no funcionamento do sistema; concebe as medidas adequadas à manutenção de meios e condições para a protecção do sistema e da informação; perspectiva novos recursos que venham a verificar-se necessários para uma correcta satisfação dos objectivos de exploração do sistema; define normas de comunicação sobre os equipamentos, suportes lógicos e aplicações em exploração; concebe, implanta, mantém e actualiza a rede de comunicações, assegurando a gestão dos suportes lógicos e equipamentos do sistema de comunicações; assegura o normal funcionamento da rede, diagnosticando e corrigindo as anomalias ocorridas e avaliando e optimizando a capacidade de resposta junto dos utilizadores; apoia os utilizadores na instalação, utilização e manutenção dos equipamentos de comunicações de dados, bem como dos suportes lógicos associados.

Agente de compras (VIII/IX). — É o trabalhador que prospecta os mercados, selecciona fornecedores, recebe e examina pedidos de compra, emite consultas, obtém e analisa propostas, elabora mapas comparativos para a selecção da melhor oferta, negocia e concretiza a compra nas melhores condições possíveis, acompanha a execução e entrega dos materiais e produtos aos serviços em tempo oportuno e promove a liquidação das respectivas dívidas ao exterior.

Agente de compras qualificado (VII). — É o trabalhador que, além das próprias de agente de compras, tem a seu cargo a manutenção de *stock* de reserva de peças, produtos ou materiais com que trabalha de acordo com os níveis previamente estabelecidos, de modo a assegurar, em tempo oportuno e a um custo mínimo dentro da qualidade definida, as existências necessárias à contínua laboração da empresa. Nas compras do mercado externo trata da obtenção das licenças necessárias, classifica os materiais ou produtos segundo a pauta aduaneira, mantém as relações com os transitários e os organismos oficiais relacionados com as importações.

Ajudante de guarda-livros (VII). — É o trabalhador que, sob a orientação do guarda-livros ou do chefe da contabilidade geral, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração dos livros selados, colabora em trabalhos relativos à elaboração do balanço e apuramento de resultados e executa classificação da documentação, tendo em vista os requisitos de natureza contabilística e fiscal.

Analista (VIII/IX/X). — É o trabalhador que efectua análises de matérias-primas, semiprodutos e de produtos acabados, utilizando técnicas complexas como a cromatografia em fase gasosa, condutimetria, espectrofotometria, colorimetria e outras destinadas à marca das instalações fabris, segurança das mesmas e venda de produtos. Prepara e afere soluções titulantes e outras e executa análises especiais.

Analista estagiário (XI). — É o trabalhador que estagia para analista de laboratório.

Analista de gestão do grau I (VI). — É o trabalhador que prepara estudos, análises, relatórios, pareceres e propostas, prestando apoio técnico aos gestores, a diver-

dos níveis, na implementação e exploração dos sistemas de planeamento e controlo de gestão. Pode coordenar equipas de trabalho que se ocupem das áreas sectoriais, fazendo-o sob a responsabilidade da chefia de que depende.

Analista de gestão de grau II (IV). — É o trabalhador que, no âmbito do planeamento e controlo de gestão, é responsável pela exploração de áreas sectoriais, podendo coordenar a acção de analistas de gestão ou de outros trabalhadores de categoria inferior à sua e, inclusivamente, sobre eles exercer funções de chefia que lhe sejam delegadas.

Analista principal (VI). — É o trabalhador com muita experiência e grande especialização que, além de executar tarefas do analista, domina todos os trabalhos da sua especialidade. Realiza análises e trabalhos especiais que exigem elevados conhecimentos. Colabora no estudo, modificação ou aperfeiçoamento dos métodos laboratoriais usados.

Analista de sistemas/programador sénior do grau III (III). — É o trabalhador que executa as tarefas gerais da função de analista de sistemas, avalia sistemas desenvolvidos e desenhados por outras equipas de análises de sistemas; pode coordenar e supervisionar equipas de desenvolvimento de sistemas, participa em acções de auditoria e controlo de qualidade de sistemas desenvolvidos por entidades externas.

Analista de sistemas/programador do grau II (IV). — É o trabalhador que executa as tarefas gerais de analista de sistemas, avalia os sistemas desenvolvidos e desenhados por outros analistas recomendando aperfeiçoamento; orienta e controla a instalação de sistemas, bem como as equipas de manutenção.

Analista de sistemas/programador júnior do grau I (V). — É o trabalhador que recolhe e analisa a informação com vista ao desenvolvimento e modificação de aplicações informáticas, executa a documentação necessária para a elaboração dos *dossiers* de análise de sistemas; prepara conjuntos homogéneos de especificações detalhadas para o desenho e programação das aplicações, bem como o respectivo manual de testes.

Assistente de clientes do grau I, II e III (VIII/VII/VI). — É o trabalhador que atende os clientes pessoalmente ou por telefone, no posto de trabalho, presta todas as informações solicitadas pelos clientes, referentes a contratos, prestação de cauções de contratos, ligações de gás, leituras de consumos de gás, facturação, cobrança, reclamações, cancelamento e suspensão de contratos; efectua contratos com os clientes; opera com a caixa, efectuando cobranças e pagamentos; organiza e processa dados e documentos relacionados com as actividades descritas, implementa as actividades relacionadas com o atendimento público, de acordo com as instruções recebidas; em serviço externo, efectua levantamento de dados e realiza contactos com clientes existentes e potenciais.

Assistente técnico-comercial do grau I, II e III (VI/V/IV). — É o trabalhador que efectua trabalhos de prospecção de clientes, promoção de serviços e de produtos da empresa e fomento de utilização dos mesmos; recolhe

dados (junto de autarquias, urbanizadores, construtores, arquitectos, gabinetes de projecto, etc.) que possibilitem o estudo e viabilidade de abastecimento de gás combustível a potenciais consumidores; atende e visita consumidores e potenciais consumidores, prestando informações de âmbito técnico-comercial; colabora na análise de projectos de instalações de utilização de gás combustível, elabora relatórios das análises e vistorias efectuadas de acordo com a legislação em vigor, efectua contactos com instaladores e projectistas para esclarecimento de questões relacionadas com projectos, efectua visitas aos locais das instalações para obtenção de elementos concretos de apreciação, detecta transgressões e fraudes na utilização; lê e interpreta escalas, desenhos, esquemas, plantas, normas e instruções técnicas e de serviço; opera com microcomputadores e terminais de computador no âmbito das suas atribuições; presta apoio pós-venda a clientes; propõe e estabelece contratos de fornecimento de gás canalizado; produz relatórios de produção e de controlo de produção; faz estudos de viabilidade económica de fornecimento de gás combustível canalizado; colabora e participa nas acções de promoção e publicidade de empresa (feiras, exposições, mostras, etc.), orienta e coordena trabalhadores de grupos de qualificação inferior.

Auditor interno (V). — É o trabalhador que inspeciona toda a actividade financeira e patrimonial da empresa, com vista à elaboração de relatórios que apresenta aos órgãos de gestão, à comissão de fiscalização e aos auditores externos.

Auxiliar (XI/XII). — É o trabalhador que desempenha as tarefas mais simples e elementares da empresa ou auxilia os profissionais através de tarefas simples não especializadas.

Auxiliar especializado coordenador (X). — É o trabalhador que, para além das suas tarefas normais, pode orientar grupos de auxiliares em tarefas bem determinadas.

Caixa do grau I e II (VIII/VII). — É o trabalhador que efectua as operações de caixa e assegura o respectivo expediente, executa pagamentos e recebimentos de acordo com os documentos respectivos e é o depositário dos valores recebidos, regista e controla o movimento de caixa, elaborando os relatos necessários ao subsequente tratamento mecanográfico. Prepara pagamentos, podendo também preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro de armazém (VIII). — É o trabalhador que satisfaz requisições de material e colabora nas descargas; efectua o levantamento do material e confere-o; procede à sua arrumação de acordo com as normas definidas, etiquetando-o; dá o seguimento adequado à documentação, detecta o material oxidado e aplica os protectivos que se justifiquem, procede à limpeza geral de todo o armazém.

Chefe de departamento (III). — É o trabalhador que promove a execução de directrizes, planificando, coordenando e desenvolvendo a actividade dos órgãos que integram o departamento que chefia.

Chefe de pessoal auxiliar de escritório (VII/VIII). — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais do serviço auxiliar de escritório; coordena o correio entre a sede e as outras instalações, procede à distribuição e controla o serviço auxiliar de escritório para o exterior; efectua o apanhado de fotocópias e controla a manutenção da máquina; efectua leituras de consumo de energia eléctrica; controla e assegura o abastecimento da cantina-bar; zela pela conservação e manutenção do mobiliário e outro equipamento, designadamente no que se refere a iluminação das zonas comuns.

Chefe de projectos informáticos sénior do grau III (I). — É o trabalhador que determina as necessidades de informação, define as soluções e elabora cadernos de encargos; supervisiona tecnicamente as equipas de estudo e desenvolvimento de projectos, executa ou coordena as funções gerais definidas para chefes de projectos informáticos e assessoria a direcção.

Chefe de projectos informáticos do grau II (II). — É o trabalhador que prove a execução de directrizes, planificando e coordenando as equipas de estudo e desenvolvimento de projectos informáticos; colabora nos estudos necessários à adequação dos sistemas de informação aos objectivos dos serviços onde se inserem, bem como na avaliação do seu impacte organizacional; colabora no planeamento, concepção e melhoria dos sistemas de informação, garantindo a sua integração, normalização e coerência; procede ao levantamento e mantém actualizado o inventário de dados necessários aos vários sistemas de informação; procede à concepção geral de aplicações, nomeadamente através da descrição lógica do modelo de dados e de tratamentos, projecta e descreve as entradas, saídas e os tratamentos envolvidos nas aplicações; define o modelo lógico das bases de dados; assegura a definição do modelo físico das bases de dados.

Chefe de projectos informáticos júnior do grau I (III). — É o trabalhador que concebe os critérios de confidencialidade e de privacidade dos dados das aplicações, assegura a integração das aplicações em sistemas já existentes; projecta o crescimento das aplicações em termos de volume de dados e de novas funções; procede à concepção detalhada das aplicações, definindo, inclusive, as estruturas de dados a realizar; procede à realização e ou manutenção das aplicações, utilizando para o efeito as metodologias e ou linguagens adoptadas pelo organismo; define as regras necessárias aos procedimentos de salvaguarda e recuperação das bases de dados; promove a normalização dos procedimentos de acesso às bases de dados.

Chefe de secção (VI). — É o trabalhador que exerce funções de coordenação da actividade de uma secção, executando as actividades que à mesma incumbem e orientando os profissionais nela integrados.

Chefe de sector (V). — É o trabalhador que dirige e coordena a actividade do sector que chefia, orientando os profissionais nele integrados.

Chefe de serviço (IV). — É o trabalhador responsável pela execução de directrizes, planificando, coordenando e desenvolvendo actividades do serviço que chefia.

Cobrador (IX/X). — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, bem como tarefas administrativas directamente relacionadas com as cobranças; no escritório pode executar tarefas relacionadas com as cobranças e pagamentos.

Condutor de veículos internos (X). — É o trabalhador que em toda a fábrica, sem exigência de carta de condução, conduz *dumpers* e empilhadores e outros veículos semelhantes; efectua o levantamento, transporte e distribuição de maquinaria diversa, peças, outros materiais e produtos diversos, zelando pelas condições de utilização dos veículos.

Contabilista (I/II/III/IV/V/VI). — I — Definição genérica da função de contabilista da empresa. — É o trabalhador habilitado pelos actuais institutos superiores de contabilidade e administração, pelo Instituto Militar dos Pupilos do Exército, pelos antigos institutos comerciais e pelo Instituto Técnico-Militar dos Pupilos do Exército. Pode o contabilista desenvolver a sua actividade profissional em áreas diversificadas, tais como: organização e gestão de contabilidade, nomeadamente contabilidade financeira, contabilidade de custos e de gestão e orçamentabilidade, organização e gestão administrativo-contabilística, nomeadamente nos domínios de aprovisionamento, de pessoal, financeiro e de investimento; actividades comerciais e técnico-comerciais, actividades de apoio jurídico, nomeadamente nos domínios de fiscalidade, dívidas litigiosas e direito de trabalho, informática; auditoria, etc.

II — Definição da função dos profissionais dos diversos graus:

Grau I (VI) — é classificado neste nível o contabilista sem experiência profissional anterior que, ao serviço da empresa:

- a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina;
- b) Pode tomar deliberações desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou de rotina;
- c) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;
- d) Este profissional não tem funções de chefia;

Grau II (V) — é classificado neste nível o contabilista com experiência profissional reduzida que, ao serviço da empresa:

- a) Trabalha sob supervisão, podendo participar em equipas, mas tendo iniciativa de orientação;
- b) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência adquirida na empresa e dando assistência a outro quadro superior;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento ou receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

Grau III (IV) — é classificado neste nível o contabilista cuja formação de base se consolidou através do exercício da actividade profissional

na empresa ou fora dela e que, ao serviço da empresa:

- a) Faz aplicações práticas e teóricas, de acordo com as teorias, princípios e conceitos de matéria da sua especialidade, para além de meras aplicações de regras e instruções;
- b) Colabora com outros quadros superiores e executa trabalhos da sua especialidade;
- c) Participa em equipas, encarregando-se de tarefas e podendo coordenar outros técnicos;
- d) Pode tomar decisões complexas e exercer chefia hierárquica de unidades estruturais;

Grau IV (III) — é classificado neste nível o contabilista com larga especialização ou possuidor de larga experiência profissional que, ao serviço da empresa:

- a) Executa trabalhos da sua responsabilidade que requeiram aplicação de princípios, conceitos e técnicas a eles subjacentes e de grande complexidade;
- b) Faz estudos e pode dirigir equipas de trabalho para estudos específicos;
- c) Dá orientação técnica a outros quadros superiores ou outros trabalhadores sob a sua responsabilidade;
- d) Mantém contactos a nível divisional e departamental, podendo decidir como responsável de unidades estruturais;
- e) Pode ser encarregado da responsabilidade técnica da contabilidade da empresa;

Grau V (II) — é classificado neste nível o contabilista que, pela sua formação, currículo profissional e capacidade pessoal, atingiu dentro de uma especialização ou num vasto domínio de actividade dentro da empresa as mais elevadas responsabilidades e grau de autonomia e que, ao seu serviço, toma decisões de responsabilidade directiva, subordinando-se o seu poder de decisão e ou coordenação apenas à orientação directa de uma direcção-geral ou divisional da empresa, ou executa funções de consultor de categoria reconhecida no seu campo de actividade;

Grau VI (I) — é classificado neste nível o contabilista que, preenchendo os requisitos enunciados para o grau V, colabora directamente com o órgão máximo de gestão na elaboração da política geral e definição dos objectivos da empresa e assume a responsabilidade técnica por uma das áreas funcionais ou divisionais do primeiro nível de gestão da empresa.

Contínuo (x). — É o trabalhador que procede ao levantamento e distribuição de documentação, correspondência e material de escritório, procede a limpeza, abastecimento e leitura das máquinas de fotocópias, podendo ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos; assegura o abastecimento e manutenção de materiais de higiene e procede à entrega e levantamento de objectos e documentação no exterior; recebe os visitantes, presta-lhes informações, encaminha-os e anuncia-os aos visitados; pode fornecer produtos de cantina-bar, colar e selar correspondência.

Coordenador de serviços de gestão de clientes dos graus I e II (IV/III). — É o trabalhador que colabora com o responsável pelo departamento na coordenação das diversas áreas da gestão de clientela, nomeadamente nas referentes a informações, celebração de contratos, movimento de contadores, leituras, facturação, cobranças, reclamações, atendimento público, gestão de débitos, elaboração e tratamento de estatísticas e inspecção de instalações de clientes.

Coordenador de transportes (VII). — É o trabalhador que, dependendo do chefe de secção, coordena toda a actividade dos profissionais de transporte da empresa, coordena a execução das tarefas, mantendo-se informado das ocorrências indicadas no diário das viaturas, controla e dá indicações sobre a manutenção das mesmas, procede ao apuramento dos custos por quilómetro e elabora as informações que lhe forem solicitadas no âmbito das suas atribuições.

Correspondente informático do grau I (VII). — É o trabalhador que assegura a ligação entre o serviço utilizador e a informática no sentido de permitir uma boa qualidade da informação recolhida, coerência e razoabilidade dos pedidos de automatização e das aplicações em curso. Tem conhecimentos gerais de informática e formação em, pelo menos, uma linguagem de programação utilizada na empresa.

Correspondente informático do grau II (VI). — É o trabalhador que, satisfazendo as qualificações necessárias ao correspondente informático do grau I, e com o mínimo de três anos na categoria, colabora na recolha das informações necessárias à elaboração dos cadernos de estudos dos novos projectos e participa na elaboração do manual do utilizador.

Correspondente em línguas estrangeiras (VII). — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunho de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos. Pode operar com o telex, enquanto na empresa não existirem operadores de telex.

Correspondente em línguas estrangeiras/intérprete (VI). — É o trabalhador que, preenchendo os requisitos enunciados para a categoria de correspondente em línguas estrangeiras, tenha um mínimo de quatro anos na categoria anterior e um completo domínio em duas línguas estrangeiras, sendo uma o inglês e a outra o francês ou o alemão, de forma a poder exercer eficientemente as funções de intérprete.

Cozinheiro de 1.ª (IX). — É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora e contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe; prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; empra-ta-os e guarnece-os; confecciona os doces destinados

às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou assegura a limpeza e arrumação da cozinha e dos utensílios.

Dactilógrafo (XI). — É o trabalhador que executa os trabalhos de dactilografia (cartas, mapas, textos diversos), quer em impressos próprios quer em vegetal e matrizes, assegurando o devido seguimento, controla a existência do material de escritório necessário à execução das tarefas que executa; realiza, sempre que necessário, tarefas de arquivo e envio de telegramas.

Desenhador (VIII/IX). — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, e segundo orientações técnicas superiores, executa os desenhos de 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 a correspondente prática no sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgue necessárias ou convenientes.

Desenhador de estudos I (VI). — É o trabalhador que, no âmbito de um ramo de actividade sob directivas gerais, participa na execução de planos relativos a anteprojectos e projectos, elaborando desenhos de plantas, alçados, cortes, vistas e pormenores com base em esboços, indicações orais ou desenhos de definição ou de concepção; elabora e executa desenhos de implantação, esquemas ou traçados rigorosos a partir de esboços, especificações técnicas e elementos de cálculo ou outros; estuda, cria, esboça, pinta e maquetiza representações gráficas, estabelecendo arquitectura da obra a imprimir; elabora e executa desenhos de representações gráficas, esquemáticas e de diferentes especialidades, efectuando a composição e montagem; elabora e executa gráficos, mapas, quadros e modelos de impressos, detecta e procura resolver dificuldades de execução nos elementos recebidos propondo soluções a adoptar; efectua ou colabora em cálculos e medições com vista à preparação de elementos de estudo ou outros trabalhos; efectua levantamentos, esboços e descrição de elementos existentes; efectua deslocações ao local de obra para recolha de elementos, segundo indicações recebidas.

Desenhador projectista do grau I (VII). — É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Se necessário, colabora na elaboração de cadernos de encargos e acompanha obras em execução.

Desenhador projectista do grau II (IV). — É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução,

assim como os elementos para o orçamento. Se necessário, colabora na elaboração de cadernos de encargos e acompanha obras em execução. Exerce funções de chefia sobre equipas de trabalhadores.

Desenhador qualificado (VII). — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução de tarefas mais complexas do âmbito da sala de desenho, cuja realização pode implicar formação técnica específica, podendo ainda orientar outros trabalhadores de qualificação inferior.

Economista (I/II/III/IV/V/VI). — I — Definição genérica da função de economista na empresa:

- 1) Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis sócio-económicas a nível sectorial ou global;
- 2) Estudar o reflexo na economia das empresas do comportamento das variáveis macro e microeconómicas;
- 3) Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos, de estratégias e de políticas tendo em conta a sua inserção na economia geral;
- 4) Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação do planeamento da empresa, a curto, médio e longo prazos;
- 5) Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes a consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional;
- 6) Estudar a organização e os métodos de gestão das empresas, no âmbito das suas grandes funções, para a prossecução dos objectivos definidos;
- 7) Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa;
- 8) Elaborar modelos matemáticos de gestão;
- 9) Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa;
- 10) Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa nos diferentes graus e áreas de decisão;
- 11) Consideram-se ainda funções deste grupo profissional, nomeadamente, as seguintes: análise da conjuntura económica; análise económica sectorial; recolha, análise e interpretação de dados económicos estatísticos; planeamento estratégico; planeamento operacional; controlo dos planos; organização e métodos de gestão; estudos de estrutura organizacional; concepção, implantação e consolidação dos sistemas de informação para a gestão da empresa; organização e gestão administrativa, organização e gestão de contabilidade; controlo de gestão e análise de custos; auditoria; estudos e promoção de mercados; estudos de reconversão de actividades; estudos de projectos de investimento e de desinvestimentos; estudos dos mercados dos factores produtivos; avaliação de empresas; estabelecimento de políticas financeiras, estudo, selecção das fontes e aplicações dos recursos financeiros; controlo da rentabilidade dos meios financeiros; gestão dos aspectos fiscais, aduaneiros e de seguros da empresa; desenvolvimento da gestão nas áreas comercial, de aprovisionamento e *stocks*, pessoal, etc.

II — Definição da função dos profissionais dos diversos graus:

Graus I e II (VI/V):

- a) Não supervisa outros trabalhadores enquanto no grau I;
- b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade sob a orientação e controlo de um profissional de categoria superior;
- c) Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas no nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- d) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estes de carácter heterogéneo e envolvendo com alguma frequência questões que não são de rotina;
- e) Toma decisões de responsabilidade, com alguma frequência, tendo um impacto decisivo; algumas destas decisões são da sua exclusiva responsabilidade e não estão sujeitas a aprovação superior;

Grau III (IV):

- a) Supervisa directamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo;
- b) Os contactos mantidos são frequentes, por vezes complexos, exigindo conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;
- c) As decisões a tomar são complexas e baseiam-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados como também na sua capacidade pessoal de apreciação e conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar;
- d) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade;

Grau IV (III):

- a) Supervisa normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalhadores especializados e actividades complexas e heterogéneas, envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazos;
- b) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de ampla autonomia quanto à planificação e distribuição dos trabalhos e quanto à avaliação final destes;
- c) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e com o exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, dela dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;
- d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussões destas em problemas complexos, envolvendo apreciação subjectiva de situações frequentemente não quanti-

ficáveis e com forte incidência a curto ou médio prazo na vida da empresa;

- e) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues;

Grau V (II):

- a) Pode supervisionar directamente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores e coordenar ainda o trabalho de outros, exigindo-se, normalmente, uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre tarefas;
- b) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa nas políticas e orientações gerais seguidas pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão à sua responsabilidade;
- c) As decisões a tomar exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, nem sempre facilmente detectáveis. Aqueles podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem;

Grau VI (I):

- a) Supervisa globalmente a planificação estratégica e operacional da empresa, define políticas gerais, coordena globalmente a sua execução e controla a cabal execução dos planos globais aprovados, assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento;
- b) Mantém amplos, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto de âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;
- c) As decisões a tomar são complexas e envolvem normalmente opções fundamentais de carácter estratégico; acompanha e participa eventualmente na tomada de decisões de curto prazo consideradas mais relevantes para o normal funcionamento e desenvolvimento da empresa e aprova globalmente os diferentes planos elaborados por cada um dos grandes sectores em que está estruturada a empresa.

Empregado de refeitório (x). — É o trabalhador que recolhe tabuleiros das mesas, prepara-as para o turno seguinte e acondiciona nas respectivas caixas as refeições a serem tomadas nas instalações; prepara ceias e pequenos-almoços e procede à sua distribuição; recolhe e controla as caixas de refeições; coloca no balcão pão, fruta, sumos, vinhos, cafés, doces e talheres; colabora na marcação das refeições para o dia seguinte; pode colaborar em tarefas de limpeza e asseio; regista o número de jantares servidos na cantina e no exterior.

Encarregado de armazém (vi). — É o trabalhador responsável pela organização e coordenação de armazenagem, protecção, conservação e distribuição de todos os materiais e produtos de reserva, escritório e consumo

geral; orienta e controla a identificação, classificação e referência de materiais, bem como as existências, através de inventário permanente; controla os parques de sucatas e excedentes; despacha, controla e visa o expediente de armazém.

Encarregado de armazém de produtos químicos (VI). — É o trabalhador que organiza, coordena e controla as actividades de um armazém com vista ao seu adequado funcionamento e à conservação de mercadorias, equipamentos e materiais; organiza o funcionamento do armazém e dirige os trabalhadores, de forma a dar satisfação às notas de encomenda ou pedidos recebidos, a manter actualizados os registos de existências e a verificar e dar entrada aos materiais e mercadorias recebidos. Assegura a manutenção dos níveis de *stocks*, fazendo encomendas necessárias por sua iniciativa ou segundo instruções recebidas; toma as disposições necessárias à correcta arrumação e conservação de matérias-primas, materiais, máquinas ou produtos acabados, de cuja existência e bom estado é responsável. Coordena todas as etapas de solidificação, ensacagem e enfardamento do anidrido ftálico, bem como enchimento de tambores e cisternas com os produtos acabados, de acordo com o programa definido pela chefia.

Encarregado de construção civil (VIII). — É o trabalhador que enquadra e dirige um conjunto de profissionais de construção civil, coordenando e distribuindo as suas actividades.

Encarregado de electricista (VI). — É o trabalhador electricista que dirige, controla e coordena o oficial electricista principal e os trabalhadores ligados à execução no campo da manutenção eléctrica; eventualmente, poderá desempenhar funções de execução.

Encarregado de ferramentaria (VII). — É o trabalhador responsável pelo controlo e coordenação de funcionamento das ferramentas e respectivo pessoal; vistoria as ferramentas; verifica as existências e gastos de material de consumo corrente e assegura o devido *stock*; assegura as condições de segurança do equipamento a seu cargo.

Encarregado instalador de redes de gás (VI). — É o trabalhador que organiza, coordena e controla um conjunto de profissionais ligados à execução de montagem, reparação e conservação de instalações de utilização e aparelhagem de queima. Eventualmente, pode desempenhar funções de execução.

Encarregado de instrumentos de controlo industrial (VI). — É o trabalhador que dirige, controla e coordena chefes de equipa ou grupos de profissionais ligados à execução no campo da instrumentação. Eventualmente, pode desempenhar funções de execução.

Encarregado de laboratório (VI). — É o trabalhador com muita experiência e grande especialização que dirige e coordena trabalho de laboratório, para o que possui conhecimentos que lhe permitem executar todos os trabalhos da sua especialidade, realizando análises e trabalhos especiais. Estuda métodos laboratoriais. Tem capacidade de escolher, modificar ou aperfeiçoar os métodos utilizados. Substitui a chefia nos seus impedimentos.

Encarregado montador de gás (VI). — É o trabalhador que organiza, coordena e controla um conjunto de profissionais ligados à execução de montagem, reparação e conservação de tubagens, acessórios, ramais de alimentação e postos de compressores-reguladores das redes de distribuição de gás. Eventualmente, pode desempenhar funções de execução.

Encarregado da sala de desenho (VI). — É o trabalhador técnico de desenho que orienta e coordena a actividade da sala de desenho.

Encarregado de serralharia civil e soldadura (VI). — É o trabalhador que dirige, controla e coordena chefes de equipa e grupos de profissionais ligados à execução no campo da serralharia civil e soldadura. Eventualmente, pode desempenhar funções de execução.

Encarregado de serralharia mecânica (VI). — É o trabalhador que dirige, controla e coordena chefes de equipa e grupos de profissionais ligados à execução no campo da serralharia mecânica. Eventualmente, pode desempenhar funções de execução.

Encarregado do SIS (VI). — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o funcionamento da portaria e vigilância e respectivo pessoal. No que se refere à prevenção e protecção contra incêndios e segurança geral, supervisiona, controla as suas actividades e pode intervir no combate a situações de emergência; colabora na minimização dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, na definição de medidas preventivas e na elaboração e execução de esquemas e planos de aperfeiçoamento.

Enfermeiro dos graus I e II (VII/VI). — É o trabalhador, portador de carteira profissional de enfermeiro, que presta cuidados gerais de enfermagem na observação, cuidado e tratamento de doentes, na prestação de socorros a sinistrados e enfermos, na preservação da saúde dos trabalhadores ou no tratamento das suas doenças ou sinistros, pela administração de vacinas, medicamentos ou tratamentos, conforme determinado pelo corpo clínico da empresa. Cabe, ainda, a esses trabalhadores a colaboração, mediante prescrição médica, na utilização de todo o equipamento relativo a tratamentos de recuperação e exames complementares de diagnóstico existente no posto médico da GDL, com vista à manutenção e recuperação da saúde dos trabalhadores e de toda a empresa, bem como de outras pessoas carentes dos mesmos cuidados que para ela sejam encaminhados.

Enfermeiro-coordenador (V). — É o trabalhador responsável pelo serviço; orienta, coordena e supervisa os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão.

Engenheiro (I/II/III/IV/V/VI). — I — Definição genérica da função de engenheiro da empresa. — É o trabalhador licenciado em Engenharia por universidade ou instituto universitário português ou estrangeiro, exigindo-se para este último caso confirmação da equivalência pelo Ministério da Educação.

II — Definição da função dos profissionais dos diversos graus:

Grau I (VI):

1) Autonomia — de uma forma geral, presta assistência a profissionais mais qualificados da sua especialidade.

lidade, actuando segundo as suas instruções detalhadas, orais ou escritas;

2) Hierarquia — não desempenha funções de chefia;

3) Função:

3.1) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade. O engenheiro deste grau pode elaborar projectos de pequena complexidade e estudos, mas sempre sob a orientação e responsabilidade de outros profissionais mais qualificados;

3.2) Estuda no seu campo específico a aplicação de técnicas de engenharia já utilizadas na empresa ou compatíveis com os conhecimentos adquiridos, recorrendo, sempre que necessário, à pesquisa orientada de informação e a instruções complementares;

3.3) Pode participar em equipas de estudo, projecto e desenvolvimento apenas como colaborador;

Grau II (V):

1) Autonomia — presta assistência a engenheiros mais qualificados, actuando por iniciativa própria dentro das técnicas usualmente aplicadas na empresa. Recebe instruções detalhadas, orais ou escritas, sempre que haja necessidade de se desviar do âmbito anteriormente indicado;

2) Hierarquia — pode desempenhar funções de chefia de unidades estruturais da empresa, de limitada responsabilidade e complexidade, desde que nelas não se incluam engenheiros. Quando ligado a projectos ou a funções técnico-comerciais, não tem função de chefia;

3) Função:

3.1) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade, estando sempre mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

3.2) Não tem funções de coordenação entre unidades estruturais da empresa;

Grau III (IV):

1) Autonomia — pode tomar decisões autónomas e desencadear iniciativas no âmbito do seu domínio de actividade, condicionadas, contudo, à política definida pela hierarquia;

2) Hierarquia — quando ligado a projectos ou a funções técnico-comerciais, pode desempenhar funções de chefia. Pode desempenhar funções de chefia hierárquica das unidades estruturais da empresa que incluam engenheiros, desde que nelas não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;

3) Função:

3.1) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada na empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora com base na experiência acumulada, terá de aplicar a sua capacidade técnica e científica, característica da sua formação de base;

3.2) Os objectivos são-lhe claramente definidos, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

Grau IV (III):

1) Autonomia — dispõe de autonomia dentro do seu domínio de actividades, desencadeando iniciativas e tomadas de decisão no âmbito da política do sector onde se encontra inserido na empresa, avaliando as possíveis implicações das suas decisões dentro desse âmbito;

2) Hierarquia — pode desempenhar funções de chefia de unidades estruturais da empresa desde que nelas não

estejam integrados engenheiros de qualificação superior à sua;

3) Função:

3.1) Desenvolve técnicas de engenharia para as quais é requerida elevada especialização e experiência industrial;

3.2) Pode desempenhar funções de coordenação entre unidades estruturais da empresa e cooperar em actividades de investigação aplicada;

3.3) O seu trabalho é revisto quanto às aplicações económicas;

Grau V (II):

1) Autonomia — o trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais, dispondo de autonomia de julgamento e iniciativa, no quadro da política e objectivos do(s) sector(es) da empresa por cuja execução é responsável, apenas sendo normalmente sujeitas a revisão as decisões que envolvam grandes dispêndios, objectivos a longo prazo, política de acção e eficiência geral;

2) Hierarquia — chefia e controla unidades estruturais da empresa, coordenando actividades normalmente com incidência no funcionamento, imagem e resultados da empresa;

3) Função:

3.1) Coordena programas de trabalho de levada responsabilidade, sendo notória a aplicação dos conhecimentos científicos e técnicos correspondentes à sua formação de base, desenvolvida pela especialização técnica e experiência acumulada;

3.2) Pode desempenhar funções de estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns;

3.3) Pode supervisionar directa ou continuamente outros engenheiros ou equipas de engenheiros da sua e ou de outras especialidades, cuja actividade coordena e controla;

Grau VI (I):

1) Autonomia — dispõe do mais amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionado pela observância das políticas gerais da empresa, em cuja definição usualmente participa, e pela acção dos corpos gerentes ou seus representantes executivos (administradores, directores-gerais, secretários-gerais, directores divisionais, etc.);

2) Hierarquia — chefia, coordena e controla uma das grandes áreas de gestão de empresas, tomando decisões fundamentais de carácter estratégico, com implicações directas ou importantes no funcionamento, imagem e resultados da empresa;

3) Função:

3.1) Dirige equipas em diversas especialidades que se dedicam à exploração das grandes áreas de gestão da empresa e ao estudo e ou investigação de novos processos para o desenvolvimento das ciências e tecnologias, visando adquirir independência em técnicas de alto nível;

3.2) Desempenha funções de estudo, investigação e solução de questões complexas, altamente especializadas e ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções de elevado alcance técnico, económico e estratégico.

Escriturário (VIII/IX/X). — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas ou outros documentos, dando-lhes

o seguimento apropriado; compila e trabalha dados necessários para responder à correspondência ou organizar processos; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à distribuição ou regularização das vendas; recebe pedidos, elabora documentação para pagamentos, recebimentos e relações para tratamento mecanográfico e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; escritura em livros selados as receitas e despesas ou outras operações contabilísticas e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos; atende candidatos a vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos e outros documentos e elabora dados estatísticos; pode operar com máquinas de escritório.

Escriturário qualificado (VII). — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de escriturário, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Estagiário de escriturário (XI). — É o trabalhador que desenvolve a sua aprendizagem para escriturário.

Ferramenteiro (X). — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas da empresa a seu cargo e a firmas adjudicatárias e de materiais acessórios; procede à sua verificação, limpeza e arrumação ou diligência para a sua substituição ou reparação; elabora o registo dos materiais gastos; levanta material no armazém de acordo com as requisições; procede a reparações simples de ferramentas e acessórios; executa a limpeza geral da ferramentaria.

Fiel de armazém (VIII/IX). — É o trabalhador que superintende e colabora nas operações de entrada e saída das mercadorias ou materiais; executa e verifica os respectivos documentos; responsabiliza-se pela enumeração, arrumação e conservação das mercadorias ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de entrada, saída ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; procede à distribuição de mercadorias destinadas aos sectores da empresa e a clientes; colabora na execução de inventários.

Fiel de armazém qualificado (VII). — É o trabalhador que, pelo seu comprovado grau de formação teórica e prática e experiência profissional, a empresa reconhece possuir mérito, aptidões e conhecimentos gerais e específicos da sua área de actividade que lhe permitem desempenhar a função de fiel de armazém com um nível superior a este e com autonomia, actividades de maior complexidade e responsabilidade. Coadjuva o encarregado de armazém na orientação, coordenação e controlo das actuações dos trabalhadores de qualificação inferior, podendo substituí-lo no seu impedimento.

Fogueiro de 1.ª (VIII). — É o trabalhador que, segundo o regulamento que se encontra em vigor para a profissão

de fogueiro, conduz os geradores de vapor. Competem-lhe, além disso, a condução de fornos de aquecimento de gasolina e as tarefas inerentes a esta acção. Procede à limpeza do equipamento que lhe está confiado e colabora em trabalhos de manutenção durante as paragens. Recebe instruções do operador-chefe sobre as necessidades de vapor para as instalações.

Fogueiro operador (VII). — É o trabalhador que, além da função de fogueiro de 1.ª, está também apto a desempenhar um ou mais postos de trabalho no processo.

Fogueiro operador qualificado (VI). — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito das suas funções, cuja realização pode implicar formação técnica específica, podendo ainda orientar outros trabalhadores de qualificação inferior.

Guarda (X). — É o trabalhador que controla entradas e saídas de pessoas, viaturas e materiais e efectua rondas de vigilância; atende visitas e dá-lhes o devido encaminhamento; efectua o registo do movimento ocorrido; realiza pesagens na balança rodoviária e procede a leituras de contadores; desloca-se ao domicílio de trabalhadores para lhes transmitir mensagens urgentes; substitui o porteiro, sempre que necessário; em caso de situações anómalas nas instalações fabris, integra-se no correspondente esquema de actuação.

Guarda-livros (VI). — É o trabalhador que, sob a orientação do chefe de contabilidade geral, tem a seu cargo a escrituração de livros selados e executa trabalhos contabilísticos relativos à elaboração do balanço e apuramento dos resultados; classifica documentação, verificando e tendo em vista os requisitos de natureza contabilística e fiscal.

Instalador de redes de gás qualificado (VII). — É o trabalhador, credenciado pela Direcção-Geral da Energia, que executa trabalhos de montagem, reparação e conservação de tubagens, acessórios, ramais de alimentação e postos de redução de pressão das redes de distribuição e de utilização (em vazio ou em carga); executa trabalhos de corte, brasagem e soldadura dos elementos das redes de distribuição e de utilização; executa ligações de contadores domésticos e industriais; instala aparelhos de leitura e efectua medições de pressão e caudais dos PRP, redes e instalações de utilização; efectua requisições, mediações de trabalhos executados e controlo de movimento de equipamentos e de materiais aplicados; colabora e ou executa as provas e ensaios das instalações de gás; procede ao fecho e à abertura de gás nos ramais de alimentação, derivação de piso e de habitação; participa na recolha de elementos para cadastro das instalações e elabora informações diversas e esquemas cotados de montagem; pesquisa e repara fugas de gás nas redes respectivas; utiliza utensílios e ferramentas próprias e lê e interpreta desenhos de montagem de equipamentos diversos, plantas da rede, normas, regulamentos e instruções de funcionamento.

Instalador de redes de gás (VIII). — É o trabalhador, credenciado pela Direcção-Geral da Energia, que executa trabalhos de montagem, reparação e conservação

de tubagens, acessórios, ramais de alimentação e postos de redução de pressão das redes de distribuição e de utilização (em vazio ou em carga); colabora nos trabalhos de corte, brasagem e soldadura dos elementos das redes de distribuição e de utilização; executa ligações de contadores domésticos e industriais, instala aparelhos de leitura e efectua medições de pressão e caudais dos PRP, redes e instalações de utilização; colabora nas medidas de trabalhos executados e no controlo de movimentos de equipamentos e materiais aplicados; colabora nas provas e ensaios das instalações de gás; participa na recolha de elementos para cadastro das instalações; pesquisa e repara fugas de gás nas redes respectivas; executa trabalhos de soldadura de baixa temperatura de fusão; utiliza utensílios e ferramentas próprias e lê e interpreta desenhos de montagem de equipamentos diversos; retira os condensados dos potes de purga e procede à sua medida.

Mecânico de aparelhos de queima de gás (VIII/IX/X). — É o trabalhador que executa trabalhos de desmontagem, montagem, reparação, transformação, conservação e afinação de aparelhos de queima e executa peças, utilizando máquinas, ferramentas e outros; executa soldaduras a solda fraca; lê e interpreta desenhos de montagem e instruções de funcionamento.

Mecânico de aparelhos de queima de gás qualificado (VII). — É o trabalhador que participa na execução de trabalhos de montagem, desmontagem, reparação, transformação, conservação e afinação de aparelhos de queima; efectua requisições, medições dos trabalhos executados e controlo de movimentos dos equipamentos e materiais aplicados; fiscaliza as instalações em montagem, garantindo a correcta aplicação das normas e especificações técnicas especiais do respectivo projecto; efectua medições de caudais e pressões; colabora nos ensaios de funcionamento das instalações de utilização industrial; colabora na recolha de elementos para estudo de instalações de utilização especiais; elabora esquemas de montagem; interpreta normas, regulamentos e instruções de funcionamento e zela pelo seu cumprimento.

Mecânico de contadores de gás (VIII/IX/X). — É o trabalhador que procede ao estudo de aparelhagem de medida de gás e seus equipamentos, efectuando reparação, conservação, ensaio e aferição; efectua cálculos necessários para as modificações dos aparelhos de medida e executa as modificações; executa peças de mecânica de precisão, utilizando máquinas e ferramentas adequadas; lê e interpreta instruções técnicas de funcionamento dos contadores de gás, faz ensaios de recepção e traça as respectivas curvas de erro de contagem.

Mecânico de contadores de gás qualificado (VII). — É o trabalhador que, pelo seu comprovado grau de formação teórica e prática e experiência profissional, a empresa reconhece possuir mérito, aptidões e conhecimentos de tecnologia e de processos e actuação gerais, específicos da sua área de actividade, que lhe possibilitam o desempenho de todas as funções de mecânico de contadores de gás com um nível superior a este. Pode, ocasional e temporariamente, coordenar, sem funções de chefia, a actividade de trabalhadores enquadrados em escalão inferior.

Metalúrgico qualificado (VII). — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão,

possui um nível de qualificação que lhe permite, através de atribuição de competência específica, executar as tarefas mais complexas no âmbito da sua profissão, podendo orientar outros profissionais em equipas constituídas para tarefas bem determinadas.

Montador de andaimes (IX). — É o trabalhador que executa as montagens e desmontagens de andaimes e a instalação de aparelhos de elevação simples e passarelas, necessárias à realização de trabalhos de manutenção. Monta oleados para protecção de pessoal e por vezes coordena, por solicitação da chefia, o trabalho dos montadores de andaimes das firmas adjudicatárias do exterior. Confere os materiais para a montagem dos andaimes das mesmas firmas adjudicatárias e confere o material quando este é devolvido.

Motorista (VIII/IX). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), com ou sem atrelado e semi-reboques. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e da carga que transporta. Faz a verificação diária dos níveis de óleo e água e outros equipamentos do veículo. Na distribuição de CO₂ poderá ser acompanhado por outro motorista.

Motorista qualificado (VII). — É o trabalhador que, pelo seu comprovado grau de formação teórica e prática e experiência profissional, a empresa reconhece possuir mérito, aptidões e conhecimentos específicos da sua área de actividade que possibilitam o desempenho de todas as funções de motorista com um nível superior; pode, eventualmente, preencher a documentação necessária às entregas dos produtos, bem como a cobrança e transporte de valores em dívida por parte dos clientes.

Oficial electricista (VIII/IX). — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Oficial electricista principal (VII). — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que lhe permite, através de atribuição de competência específica, executar, sob as ordens do encarregado, as tarefas mais complexas no âmbito da sua profissão, podendo orientar outros profissionais em equipas constituídas para tarefas bem determinadas. Pode substituir o encarregado nas suas ausências.

Operador de central e subestação (VII). — É o trabalhador que vigia e controla a produção, a transformação e a distribuição de energia eléctrica, em centrais e subestações ou postos de transformação e seccionamento, tendo em vista assegurar as condições exigidas pela exploração. Procede ao trabalho de conservação das instalações a seu cargo. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Operador de central e subestação qualificado (VI). — É o trabalhador que, pela sua formação prática ou teórica, aptidão e experiência, tem funções de qualificação superior às exigidas ao operador de subestação, cujo trabalho orienta; elabora relatórios de turnos referentes às actividades desenvolvidas.

Operador-chefe de central e subestação (v). — É o trabalhador que, pelo seu elevado grau de formação teórica e prática e experiência profissional, a empresa reconhece possuir mérito, aptidões e conhecimentos de tecnologia e de processos de actuação gerais e específicos que lhe possibilitam o efectivo desempenho das funções de operador de central e subestação qualificado, com um nível superior a estes; procede e ou colabora em trabalhos de conservação de instalações a seu cargo; corrige esquemas eléctricos; presta assistência a toda a fábrica em geral; orienta, coordena e controla as actividades de operadores de subestação e qualificados; elabora relatórios de turnos referentes às actividades desenvolvidas.

Operador-chefe de processo/chefe de sector (iv). — É o trabalhador que coordena, orienta e controla a actuação dos operadores de processo da instalação respectiva, em ordem a garantir as melhores condições de produção e segurança, quer em marcha normal, quer em fase de arranque e paragem; controla e analisa as leituras dos instrumentos e respectivos mapas; verifica e controla as instalações e a sua marcha; assegura os testes e rotação das máquinas reparadas e acompanha as respectivas manobras; dá formação teórica e prática aos trabalhadores sobre os diversos postos de trabalho.

Operador-chefe de segurança (v). — É o trabalhador que coordena e orienta directamente os operadores de segurança; assegura o total cumprimento das normas de prevenção e segurança das instalações e do pessoal; estabelece e controla as medidas preventivas relacionadas com trabalhos de manutenção; coordena as acções dos intervenientes no ataque a situações anómalas; colabora na definição de normas e métodos especiais a aplicar em novas situações de trabalho; controla as existências e o estado de funcionamento de todo o material pertencente à segurança; colabora em acções de formação sobre segurança.

Operador de despacho de consumidores (viii/ix/x). — É o trabalhador que atende solicitações, reclamações, comunicações e avarias e outras anomalias respeitantes a fornecimentos de gás; analisa e selecciona as solicitações e reclamações, por prioridades, orienta tecnicamente os piquetes de urgência, comunicando superiormente os casos de maior complexidade; efectua registos e controla o movimento de contadores, de despesas e outros.

Operador de despacho de consumidores qualificado (vii). — É o trabalhador que, pelo seu comprovado grau de formação teórica e prática e experiência profissional, a empresa reconhece possuir mérito, aptidões e conhecimentos de tecnologia e de processos e actuação gerais e específicos da sua área de actividade que lhe possibilitam o desempenho de todas as funções de operador de despacho de consumidores com um nível superior a este. Pode, ocasional e temporariamente, coordenar, sem funções de chefia, a actividade de trabalhadores enquadrados em escalão inferior.

Operador heliográfico (x). — É o trabalhador que predominantemente trabalha com máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas; pode arquivar elementos respeitantes à sala de desenho, organizando e preparando os respectivos processos.

Operador de movimentação (especialista, especializado e semiespecializado) (viii/ix/x). — É o trabalhador com funções de condução dos equipamentos de solidificação, ensacagem e enfiamento de anidrido ftálico, condução dos equipamentos de enchimento de cisternas e tanques e condução ocasional de empilhadores no interior do armazém, com o fim de proceder à arrumação dos produtos acabados e materiais de ensacagem e à colaboração em trabalhos de manutenção do equipamento que conduz.

Operador de movimentação qualificado (especialista qualificado) (vii). — É o trabalhador especialista que, pela sua formação, prática ou teórica, aptidão e experiência profissional, tem funções de qualificação superior às exigidas ao especialista. Pode, ocasional e temporariamente, coordenar, sem funções de chefia, a actividade de trabalhadores enquadrados em escalão inferior.

Operador de processo (especialista, especializado e semiespecializado) (vii/viii/ix). — É o trabalhador com funções de execução cuja realização exige formação técnica específica e experiência profissional, obedecendo a instruções fixadas superiormente para executar as tarefas correspondentes à sua categoria profissional; sob a supervisão do operador-chefe, conduz e controla o funcionamento e efectua as manobras de paragem e arranque das instalações a que está adstrito, em ordem a assegurar as melhores condições de produção e segurança; procede à leitura, verificação e registo dos valores dos instrumentos de medida; pode proceder à limpeza da maquinaria; eventualmente pode colaborar em trabalho de manutenção durante as paragens.

Operador de processo estagiário (x). — É o trabalhador que estagia para operador de processo.

Operador de processo qualificado (especialista qualificado) (vi). — É o trabalhador especialista que, pela sua formação, prática ou teórica, aptidão e experiência profissional, tem funções de qualificação superior às exigidas ao especialista. Pode, ocasional e temporariamente, coordenar, sem funções de chefia, a actividade de trabalhadores enquadrados em escalão inferior.

Operador de segurança (viii/ix/x). — É o trabalhador que, sob coordenação, orientação e supervisão do operador-chefe de segurança, zela pela segurança geral das instalações e do pessoal; intervém no combate a situações anómalas, controla e promove o cumprimento das normas de segurança; acompanha e fiscaliza a execução de trabalhos de manutenção; ministra primeiros socorros; transporta sinistrados ao posto médico; beneficia, substitui, recarrega e ensaia o material a cargo do sector; entrega, recebe e efectua o registo do movimento do material de segurança.

Operador de segurança estagiário (xi). — É o trabalhador que estagia para operador de segurança.

Operador de segurança qualificado (vii). — É o trabalhador que, pelo seu comprovado grau de formação teórica e prática e experiência profissional, a empresa reconhece possuir mérito, aptidões e conhecimentos de tecnologia e de processos e actuações gerais e específicos da sua área de actividade que lhe possibilitam o desempenho de todas as funções de operadores de segurança

com um nível superior a estes. Coadjuva o operador-chefe na orientação, coordenação e controlo das actuações dos trabalhadores de qualificação inferior, podendo substituí-lo nos seus impedimentos.

Paquete (XIII/XIV). — É o trabalhador que, com menos de 18 anos de idade, presta unicamente os serviços referidos na designação das funções de contínuo.

Operador de sistemas informáticos sénior do grau III (V). — É o trabalhador que supervisiona todas as actividades do sector e assegura a ligação interturnos; apoia tecnicamente os operadores de sistema e avalia o trabalho produzido; colabora com as diferentes áreas que intervêm no planeamento dos trabalhos, definindo sequências e prioridades; colabora na parametrização do sistema, com vista a otimizar os processamentos; assegura o registo da actividade do sector; mantém actualizados os manuais de operação; controla a utilização e rendimento do equipamento; procede à manutenção dos suportes lógicos de base, de forma a otimizar o desempenho dos equipamentos e aplicações; elabora procedimentos e programas específicos para a correcta utilização de sistemas operativos e de suporte lógico de base; colabora na elaboração de normas e documentação técnica necessária.

Operador de sistemas informáticos júnior do grau I (VII) e operador de sistemas informáticos do grau II (VI). — É o trabalhador que interacciona com os sistemas, fornecendo as instruções e comandos adequados ao seu regular funcionamento e exploração; acciona e manipula todo o equipamento periférico integrante de cada configuração, municiando-lhe os respectivos consumíveis e vigiando com regularidade o seu funcionamento; garante o desencadeamento nos procedimentos que definem e configuram a operação do sistema, de acordo com os recursos disponíveis na instalação; prepara os trabalhos previstos pelo planeamento, reunindo os elementos necessários à sua execução; mantém os registos diários das operações; identifica as anomalias do sistema e desencadeia, com a brevidade possível, as acções de normalização requeridas; desencadeia e controla os procedimentos regulares de salvaguarda da informação, nomeadamente cópias de segurança, promovendo a sua recuperação em caso de destruição, mau funcionamento ou avaria do sistema; interage com os utilizadores em situações decorrentes da execução das aplicações; gere os suportes de informação adstritos a cada sistema, assegurando a sua disponibilidade de acordo com os trabalhos a executar; zela pela segurança do equipamento e, nos casos aplicáveis, pela segurança da informação armazenada ou processada no equipamento.

Porteiro de instalação industrial (X). — É o trabalhador que é responsável pelo controlo de entradas e saídas de pessoal, viaturas e materiais; atende visitantes e dá-lhes o devido encaminhamento; recebe correspondência sempre que necessário; procede a pesagens na balança rodoviária; vigia o relógio de ponto; procede às inscrições e à entrega de normas de segurança a trabalhadores de firmas do exterior.

Preparador de amostras (X/XI). — É o trabalhador que procede à colheita, transporte, registo, distribuição e preparação das amostras, à preparação de algumas soluções, à aferição de contadores de gases, à manutenção

de aparelhagem simples e ao levantamento e transporte de produtos do armazém geral para o laboratório; auxilia, sempre que necessário, os restantes profissionais de laboratório na realização de trabalhos; efectua a lavagem e arrumação do material e outros trabalhos ligados à sua actividade.

Preparador de materiais (VIII). — É o trabalhador que realiza a identificação e catalogação de materiais de montagem e conservação; prepara lotes de materiais destinados a trabalhos de montagem e conservação de redes; elabora requisições para reabastecimento de armazéns; realiza o controlo periódico das existências de armazéns; elabora registos, informações, guias de remessa e outra documentação.

Profissional de comunicação dos graus I, II e III (IV/III/II). — É o trabalhador habilitado com uma licenciatura que elabora o plano de meios devidamente fundamentado e quantificado de acordo com a estratégia promocional definida pela direcção de clientes; concebe anualmente o plano de produtos de publicidade e promoções de acordo com as solicitações dos diferentes órgãos da estrutura; acompanha e controla a execução de campanhas de promoção e publicidade definidas pela direcção de clientes; estuda, concebe e propõe o plano de exposições, feiras, demonstrações técnicas e seminários e acompanha, no campo das relações públicas e promoções, os eventos em que a empresa esteja presente; elabora e implementa o plano de emergência para intervenções e controlo da difusão da informação quando da ocorrência de acidentes decorrentes das operações da empresa; contribui, em termos gerais, para a afirmação da imagem da empresa, através do esclarecimento dos factos mais salientes da sua actividade e mediante a divulgação de informação pelos diversos meios de comunicação social. (Os níveis de responsabilidade dos graus I, II e III do profissional de comunicação são idênticos aos dos consagrados actualmente para os economistas dos graus III, IV e V, respectivamente.)

Profissionais de engenharia (I/II/III/IV/V/VI). — I — Definição genérica da função de profissionais de engenharia da empresa. — É o trabalhador com o curso superior de Engenharia, diplomado por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

1) *Engenheiro técnico.* — Todo o profissional, bacharel ou equiparado, diplomado com o curso superior de Engenharia em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas e que se ocupa do estudo e da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, gestão, projectos, produção e respectivos apoios, técnico-comercial, laboratório, formação profissional e outros. A definição das funções técnicas e hierárquicas na empresa deve ter como base o nível técnico da função e o nível da responsabilidade.

2) *Oficial-maquinista da marinha mercante.* — Todo o profissional diplomado com o curso de Máquinas Marítimas da Escola Náutica Infante D. Henrique e que se ocupa do estudo e da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, gestão, projecto, produção e respectivos apoios, técnico-comercial, formação profissional e outros. A definição das funções

técnicas e hierárquicas na empresa deve ter como base o nível técnico da função e o nível de responsabilidade.

II — Definição da função dos profissionais dos diversos graus:

Grau I (VI):

- a) Adapta à prática quotidiana da empresa os seus conhecimentos teóricos da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia;
- b) Executa, sob orientação permanente de um superior hierárquico, trabalho técnico simples ou de rotina;
- c) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de um engenheiro ou de um profissional de engenharia;
- d) Acompanha, nas diferentes fases, processos de fabrico, de investigação, ensaios laboratoriais, novos projectos e sua concretização, tomando conhecimento da técnicas utilizadas e dos problemas de higiene, segurança e relações de trabalho;
- e) Pode participar em grupos de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- f) Não tem funções de chefia;

Grau II (V):

- a) Elabora, nos diferentes ramos de engenharia da empresa, estudos, análises e trabalhos técnicos, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares simples, só ou integrado em grupo de trabalho em que participa como colaborador executante;
- b) Presta assistência a engenheiros e profissionais de engenharia mais qualificada nas actividades de produção e respectivos apoios, laboratório, projectos e sua concretização, coordenação de montagens e investigação;
- c) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Poderá actuar com função de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, de um engenheiro ou de um profissional de engenharia de grau superior. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- e) Pode participar em actividades técnico-comerciais coordenado por um superior hierárquico;
- f) Na sua actuação utiliza fundamentalmente a experiência acumulada na empresa;

Grau III (IV):

- a) Executa num ramo de engenharia da empresa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada na empresa é reduzida, necessitando de capacidade de iniciativa, de experiência e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Executa trabalhos nas actividades de produção e apoio, de investigação e laboratório e de elaboração e concretização de pequenos projectos;
- c) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- d) Pode participar em equipas de estudo e de desenvolvimento, através da execução de tarefas parcelares, sem exercício de chefia de outros

profissionais de engenharia ou com outro título académico;

- e) Poderá desempenhar funções de chefia de profissionais de engenharia de grau igual ou inferior;
- f) Pode participar em actividades técnico-comerciais;
- g) Deverá receber orientação de um engenheiro ou de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que surjam problemas invulgares ou complexos, embora o seu trabalho não seja normalmente supervisionar em pormenor;

Grau IV (III):

- a) Exerce num dos ramos de engenharia da empresa o primeiro nível de supervisão directa, coordenando, dirigindo e organizando um ou vários sectores nas actividades que requerem especialização, tais como produção e respectivos apoios, laboratórios, projectos e sua concretização;
- b) Pode participar em equipas de estudo e de desenvolvimento com possível exercício de chefia, podendo, sob orientação, tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento;
- c) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicação em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica;
- d) Aplicação dos conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com fim de realização independente;
- e) Pode exercer actividades técnico-comerciais, coordenando-as;
- f) Executa, sob orientação, trabalho científico ou de investigação;

Grau V (II):

- a) Exerce a supervisão das várias equipas do mesmo ou de vários ramos de engenharia, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudos e desenvolvimento, no âmbito do órgão correspondente, e é responsável pela planificação e gestão económica, demonstrando capacidade comprovada pelo trabalho científico ou autónomo;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamento e materiais;
- e) Recebe o trabalho com simples indicação dos objectivos finais, o qual é somente revisto quanto à política de acção e eficiência, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução encontrada;

Grau VI (I):

1) Autonomia — dispõe do mais amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionado pela observância das políticas gerais da empresa, em cuja definição usualmente participa, e pela acção dos corpos gerentes ou seus representantes executivos

(administradores, directores-gerais, secretários-gerais, directores divisionais, etc.);

2) Hierarquia — chefia, coordena e controla uma das grandes áreas de gestão da empresa, tomando decisões fundamentais de carácter estratégico, com implicações directas ou importantes no funcionamento, imagem e resultados da empresa;

3) Função:

3.1) Dirige equipas em diversas especialidades que se dedicam à exploração das grandes áreas de gestão da empresa e ao estudo e ou investigação de novos processos para o desenvolvimento das ciências e tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível;

3.2) Desempenha funções de estudo, investigação e solução de questões complexas altamente especializadas e ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções de elevado alcance técnico económico e estratégico.

Prospector de mercado dos graus I e II (VIII/VI). — É o trabalhador que efectua trabalhos de prospecção de clientes, promoção de serviços e produtos da empresa e fomento de utilização dos mesmos; recolhe dados (junto de autarquias, urbanizadores, construtores, arquitectos, gabinetes de projecto, etc.) que possibilitem o estudo e viabilidade de abastecimento de gás a potenciais consumidores; atende e visita consumidores e potenciais consumidores, prestando informações de âmbito geral; lê e interpreta escalas, desenhos, esquemas, plantas, normas e instruções técnicas e de serviço; opera com microcomputadores e terminais de computador no âmbito das suas atribuições; produz relatórios de produção e de controlo de produção; colabora e participa nas acções de promoção e publicidade da empresa (feiras, exposições, mostras, etc.).

Programador de trabalhos (VII). — É o trabalhador que analisa e estuda a distribuição de trabalhos, utilização de mão-de-obra e equipamento e cumprimento dos prazos a partir dos elementos fornecidos; prepara e dá seguimento a todas as requisições de obra e organiza os seus processos; colabora na preparação e actualização dos quadros de programas e conservação e na distribuição de trabalhos; colabora na execução de programas de obras; mantém actualizados os registos históricos de aparelhos e colabora na organização da sua documentação técnica; elabora cálculos e registos diversos, estatística e fichas de mão-de-obra e materiais; efectua trabalhos de expediente e arquivo técnico relacionados com a actividade.

Secretário do grau I (VII). — É o trabalhador que, assistindo directamente ao conselho de administração ou às direcções da empresa, recebe e canaliza todo o expediente e correio entrado, anexando-lhe, sempre que conveniente e possível, outros documentos afins, prestando e recolhendo informações; procede a convocatórias para reuniões e prepara os respectivos processos; assiste sempre que necessário a reuniões; toma notas para elaboração de projecto de acta; assegura a filtragem de telefonemas e pessoas; estenografa, redige, compõe e dactilografa minutas, cartas e outros textos em português ou línguas estrangeiras, através quer de textos em português, quer de indicações sumárias; pode executar traduções de cartas, telegramas, telexes, bem como de outros textos de expediente, e proceder ao envio de telegramas.

Secretário do grau II (VI). — É o trabalhador que, preenchendo os requisitos enunciados para a categoria de secretário, tem o mínimo de quatro anos na categoria de secretário do grau I e que, cumulativamente, tem a seu cargo a coordenação de algumas actividades administrativas implicando responsabilidades equivalentes à categoria de chefe de secção, ou que, para além daquele mínimo de permanência na categoria de secretário do grau I, ocupa um posto de trabalho que implique a execução de tarefas mais complexas do que o normal ou de maior autonomia.

Serralheiro civil (VIII). — É o trabalhador que, através de desenhos, *croquis* e indicações verbais, monta e desmonta, executa e repara em instalações industriais tubagens, estruturas metálicas e caldeiraria ligeira.

Serralheiro mecânico (VIII). — É o trabalhador que executa peças e desmonta, monta, repara ou conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção do equipamento de controlo industrial e do equipamento eléctrico.

Soldador a electroarco ou a oxiacetileno (VIII/IX). — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura a electroarco ou a oxiacetileno, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica, aplicando conhecimentos de base de materiais e soldadura.

Supervisor de atendimento público dos graus I e II (VI e V). — É o trabalhador que planeia, supervisiona e coordena as actividades dos assistentes de clientela cuja supervisão lhe for confiada; informa os serviços operacionais de gestão de clientela dos factos relevantes para que se execute o atendimento ao público; presta todas as informações solicitadas pelos clientes e pelos assistentes de clientes referentes a contratos, prestação de cauções de contratos, ligações de gás, leituras de consumos de gás, facturação, cobrança, reclamações, cancelamentos e suspensão de contratos; coordena o processamento dos documentos relacionados com as actividades descritas anteriormente; implementa as actividades relacionadas com o atendimento ao público, de acordo com as instruções dos serviços de gestão de clientes; treina os assistentes de clientes para o atendimento ao público; efectua levantamentos de dados e realiza contactos com potenciais clientes e com clientes existentes em serviço externo.

Técnico administrativo (VI). — É o trabalhador que executa trabalhos ou estudos que requerem elevados conhecimentos técnicos no domínio administrativo, recebendo orientação e controlo quanto à aplicação dos métodos e à precisão dos resultados. Dá apoio técnico a profissionais de nível superior. Colabora com outros profissionais e participa em grupos de trabalho em matérias que exijam conhecimentos técnicos da sua área funcional. Dentro da orientação recebida, tendo em conta os resultados finais, pode tomar decisões relativas a problemas correntes e coordena, funcional e ou tecnicamente, outros profissionais ou grupos de trabalho.

Técnico administrativo generalista (V). — É o trabalhador que, para além de desenvolver todas as actividades de técnico administrativo, é detentor de formação adequada em áreas especializadas ou possui aptidões e conhecimentos profissionais reconhecidos pela

empresa que lhe permitem a execução de trabalhos em várias áreas de actividade requerendo elevado grau de qualificação técnica. Pode coordenar funcionalmente num grupo de trabalho.

Técnico de gás dos graus I e II (VI/V). — É o trabalhador credenciado pela Direcção-Geral da Energia que coordena, controla, orienta e dirige trabalhos de montagem, reparação, conservação e vistoria de instalações e equipamentos de armazenagem, compressão, distribuição e utilização de gás; estuda e ou elabora propostas de métodos, processos e planos de realização de trabalhos, participando na sua programação e preparação; comanda e acompanha a execução dos trabalhos; verifica os materiais; controla o movimento e aplicação dos mesmos e outro equipamento; realiza as provas e ensaios exigidos pelas instruções de fabrico e regulamentação em vigor; elabora propostas de planos de actuação localizada para o melhor aproveitamento das instalações; actualiza quadros, desenhos, plantas e esquemas de instalações; participa na resolução de anomalias de exploração e dirige as acções de intervenção; participa na preparação de instruções técnicas e no estabelecimento de níveis de stocks de materiais, ferramentas e equipamentos e controlo da sua existência; recolhe elementos diversos referentes aos trabalhos; elabora relatórios e participa ocorrências, transmitindo informações referentes à segurança da exploração das instalações; zela pelo cumprimento das normas de segurança e regulamentação específica. Na actividade de exploração de redes de IAP de ar propanado, o técnico de gás executa mais as seguintes funções: opera e vigia o funcionamento das instalações de ar propanado a partir dos visores de instrumentação e dos computadores; realiza todas as operações de condução das IAP e das redes de distribuição, incluindo a sua gaseificação, ou intervém na condução à distância; está habilitado a trabalhar isolado, transmitindo por radiotelefone as suas observações e intervenções; actua nos edifícios e em casa dos clientes para repor situações de segurança, ou realizar operações de intervenção, pessoalmente ou orientando a intervenção de outros trabalhadores de empreiteiros. Na actividade de montagem de redes de gás e instalações de ar propanado, o técnico de gás executa ainda as seguintes funções: em obra, é o representante da empresa; participa nos trabalhos de preparação para o arranque de novas redes de ar propanado, fazendo o estudo para a sua implantação no terreno e o levantamento de todo o material necessário para a sua execução; em obra é a quem compete fazer cumprir o sistema de garantia da qualidade e segurança, de acordo com a legislação em vigor, assegura, com rigor, o cumprimento do projecto; acompanha e controla a sua execução material; verifica os materiais utilizados; aprova ou reprovaa os procedimentos praticados nas soldaduras em conformidade com os regulamentos e normas vigentes, intervindo directamente, através de orientações e instruções, junto do corpo técnico da supervisão e dos empreiteiros; decide sobre a adopção de soluções técnicas alternativas no âmbito do projecto, aceitando ou rejeitando trabalhos efectuados; determina acções para reduzir o impacte ambiental durante o período de construção; assegura o contacto com outras entidades sempre que necessário para a resolução de questões no âmbito das obras; determina o cumprimento das regras de disciplina geral, podendo impedir a permanência em obra de quaisquer elementos dos empreiteiros por questões disciplinares.

Técnico de gás-chefe de sector (IV). — É o trabalhador credenciado pela Direcção-Geral de Energia que, estando apto a desempenhar todas as funções dos técnicos de gás I e II, orienta e controla a montagem e redes de gás, instalações de ar propanado, postos de redução de alta pressão, ou orienta e controla todas as funções requeridas para a condução do centro de despacho e a exploração dos IAP, dos centros de piquete, reportando, no entanto, a um engenheiro para decisões de suspensão ou fornecimento seguro de gás combustível a clientes; dá formação técnica e prática aos trabalhadores sobre os diversos postos de trabalho.

Técnico de higiene industrial (VII). — É o trabalhador que, sob o ponto de vista de higiene industrial, analisa postos de trabalho, obras e situações em que intervenha o factor humano, sugerindo as soluções mais adequadas; controla técnica e cronologicamente todas as obras de segurança; analisa todos os acidentes de trabalho, elaborando relatórios analíticos com indicações das medidas preventivas a considerar; recolhe e trata valores estatísticos com eles relacionados, elaborando os respectivos pareceres e notas informativas; colabora na preparação de documentos de formação específica dos trabalhadores do SIS e intervém directamente na formação do pessoal fabril em geral.

Técnico de instalações de CO₂ (VII). — É o trabalhador que presta toda a assistência às unidades de armazenagem de CO₂ instaladas nos diferentes clientes da empresa dispersos pelo País; coordena ocasionalmente grupos de profissionais de especialidades diversas; colabora em trabalhos da sua especialidade nas instalações fabris da empresa; presta informações técnicas aos clientes ou operadores das instalações sobre o funcionamento das respectivas unidades de armazenagem de CO₂.

Técnico de instrumentos de controlo industrial qualificado (VII). — É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos de electromecânica, electrológica, pneumática e hidráulica, assegura, até ao mais complexo nível de execução e precisão, a regulação, manutenção, reparação, montagem e instalação de todos os aparelhos, sistemas e cadeias de medida, controlo e segurança das instalações de produção; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas, podendo orientar outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas determinadas.

Técnico prático de redes de gás (V). — É o trabalhador credenciado pela Direcção-Geral da Energia para a função de instalador de redes de gás ou soldador que, pela sua elevada prática e experiência profissional, coordena, controla e dirige trabalhos de montagem, reparação, conservação e vistoria de instalações e equipamentos de armazenagem, compressão, distribuição e utilização de gás; elabora proposta de processos e planos de realização de trabalhos, participando na sua preparação; comanda e supervisiona a execução de trabalhos; verifica os materiais e controla o seu movimento e aplicação; realiza ou supervisiona as provas e ensaios das redes de distribuição e utilização de gás; participa na resolução de ocorrência de exploração e dirige as acções de intervenção; elabora relatórios de actividade e participa ocorrências; efectua a recolha de elementos para o cadastro das instalações; zela pelo cumprimento das normas de

segurança, da regulamentação aplicável e dos procedimentos do SGQ.

Técnico de manutenção mecânica (VIII). — É o trabalhador que estuda períodos de manutenção preventiva, níveis de peças de reserva e problemas técnicos de equipamento para proposta de soluções mais convenientes, promove a execução de desenhos de peças; elabora folhas técnicas do equipamento; quando necessário, colabora na recepção de peças de reserva e apoia a execução de trabalhos no exterior.

Técnico prático fabril (V). — É o trabalhador que, pelo seu elevado grau de formação teórica e prática e experiência profissional, a empresa reconhece possuir mérito, aptidões e conhecimentos de tecnologia e de processos de actuação gerais e específicos ou de mais de uma instalação de produção que lhe possibilitam quer o efectivo desempenho das funções dos operadores qualificados com um nível superior a estes quer desempenhar qualquer posto de trabalho ou de todo o sector onde trabalha e de mais de uma especialidade do seu ramo de actividade que lhe possibilitam desempenhar com grande autonomia actividades de grande complexidade e responsabilidade. Pode coadjuvar o seu imediato superior na orientação, coordenação e controlo das actuações dos trabalhadores de qualificação inferior, podendo substituí-los nos seus impedimentos.

Técnico de segurança (VI). — É o trabalhador que, para além de desenvolver todas as actividades do operador de segurança qualificado, a empresa reconhece possuir capacidades, aptidões e experiência para o desempenho de actividades de maior complexidade e responsabilidade. Pode coadjuvar o seu imediato superior na orientação, coordenação e controlo das actuações dos trabalhadores de qualificação inferior, podendo substituí-lo nos seus impedimentos.

Técnico de serviço social dos graus I e II (VII/VI). — É o trabalhador que colabora com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social provocados por causas de origem social, física ou psicológica; mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na comunidade dos quais eles poderão dispor; colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais; participa na definição e concretização da política de pessoal; participa, quando solicitado, em grupos interdisciplinares, tendo em vista a resolução de problemas de ordem social e humana existentes na empresa.

Técnico de serviço social do grau III (V). — É o trabalhador que executa as funções de técnico de serviço social, assegurando a coordenação de outros técnicos de serviço social.

Telefonista (IX/X). — É o trabalhador que, numa cabina ou central, independentemente da designação técnica do material instalado, estabelece todas as ligações telefónicas solicitadas, preenche impressos com o custo das chamadas telefónicas e telegramas; controla as avarias e utiliza conhecimentos de línguas estrangeiras e relações públicas; pode transmitir mensagens quando na altura da comunicação não encontrar o destinatário respectivo.

Tesoureiro (V). — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a seu cargo a execução da política de gestão corrente dos recursos financeiros e a aplicação directa da política de cobranças e pagamento.

Torneiro mecânico (VIII/IX). — É o trabalhador que, operando em torno mecânico paralelo, vertical, de revólver ou de outro tipo, executa todos os trabalhos e torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo; prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

ANEXO III

Condições específicas de admissão e acesso

A) Regras gerais

1 — A promoção automática nas categorias de agente de compras, analista, caixeiro de armazém, desenhador, electricista, escriturário, fiel de armazém, mecânico de aparelhos de queima de gás, mecânico de contadores de gás, metalúrgico, operador de despacho de consumidores, operador de processo, operador de segurança e técnico de gás depende de três anos de permanência na categoria imediatamente anterior.

2 — O período de seis meses de estágio nas categorias de operador de processo, operador de segurança e analista conta para os efeitos do número anterior.

B) Regras especiais

1 — Auxiliares de escritório

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima:
 - a) 16 anos para paquete;
 - b) 18 anos para contínuo;
 - c) 21 anos para guarda e porteiro.

II — Condições especiais. — Existirá um chefe de pessoal auxiliar de escritório se na empresa existirem 12 ou mais trabalhadores auxiliares de escritório.

III — Condições de acesso:

- 1) Os trabalhadores deste grupo, logo que completem o 9.º ano ou equivalente, ingressam no quadro dos profissionais de escritório;
- 2) O lugar de chefe de pessoal auxiliar de escritório será obrigatoriamente ocupado por trabalhador auxiliar de escritório;
- 3) Os paquetes que atinjam os 18 anos de idade passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecimento na alínea anterior.

2 — Cobradores

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 18 anos.

3 — Contabilistas

I — Condições de admissão. — Os trabalhadores contabilistas serão automaticamente integrados no grau correspondente às funções que desempenham.

II — Condições de acesso:

- 1) Consideram-se seis graus como enquadramento das várias categorias profissionais;
- 2) Os graus I e II devem ser considerados como complemento profissional da formação académica dos contabilistas, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no grau I e a dois anos no grau II;
- 3) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;
- 4) A admissão não pode prejudicar em caso algum o preenchimento de lugares e cargos por mudança de carreira ou por nomeação.

4 — Economistas

I — Condições de admissão:

- 1) Aos trabalhadores profissionais economistas (curso de Economia, de Gestão e Administração de Empresas, de Finanças e outros equivalentes) será sempre exigido o certificado de habilitações comprovativo;
- 2) Os profissionais economistas devidamente credenciados serão automaticamente integrados no agrupamento correspondente às funções que desempenham;
- 3) No provimento de lugares que existam ou venham a existir dar-se-á preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os seguintes critérios:
 - a) Maior experiência e aptidão comprovada no sector pretendido;
 - b) Competência profissional;
 - c) Antiguidade.

II — Condições de acesso:

- 1) Consideram-se seis graus como enquadramento das várias categorias profissionais;
- 2) Os graus I e II devem ser considerados como bases de formação dos profissionais economistas, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no grau I e a dois anos no grau II;
- 3) O período experimental vence pelo grau em que foi admitido; no caso dos graus I e II, conta como tempo de permanência naqueles graus;
- 4) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;
- 5) Para a classificação num dos graus não é necessária a execução de todas as tarefas inerentes a esse grau.

5 — Electricistas

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 21 anos.

6 — Engenheiros

I — Condições de admissão — período experimental. — No caso do primeiro emprego após licenciatura, os engenheiros são admitidos nas seguintes condições:

- a) Terão um período experimental de seis meses;
- b) Desde que no prazo legal o engenheiro não seja notificado da rescisão do contrato, este tornar-se-á efectivo e sem prazo;

- c) Durante o período experimental o engenheiro auferirá a remuneração correspondente ao primeiro grau da classificação;
- d) Terminado o período experimental referido nas alíneas a) e b), o engenheiro passará, no mínimo, ao primeiro nível de qualificação, contando a antiguidade na empresa a partir da data da sua admissão.

II — Condições de acesso:

- 1) Consideram-se seis graus, em que os graus I e II devem ser considerados como base de formação dos engenheiros, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no grau I e a dois anos no grau II;
- 2) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;
- 3) Para a promoção ao grau seguinte é necessário o efectivo desempenho de algumas das mais representativas actividades incluídas nesse grau durante um período que a empresa considere suficiente.

7 — Motoristas

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — carta de condução profissional;
- 2) Idade mínima — 21 anos.

II — Condições especiais. — Os motoristas de CO_2 , enquanto fizerem condução isolada e manobra de trasfega, têm um subsídio mensal correspondente a 6,5% da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII, com arredondamento para a centena de escudos imediatamente superior, o qual é devido sempre que o motorista, num mês, conduza uma vez, pelo menos, sem acompanhamento.

8 — Profissionais de desenho

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 18 anos.

II — Condições de acesso. — Os profissionais técnicos de desenho com o curso industrial completo ou outro que lhe seja equivalente na preparação em desenho ingressam directamente na carreira de desenhador com a categoria de desenhador até três anos.

9 — Profissionais de enfermagem

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 21 anos.

II — Condições de acesso. — Os profissionais do grau I serão promovidos ao grau II desde que reúnam cumulativamente as três condições seguintes:

- a) Cinco anos de permanência no grau I;
- b) Parecer favorável do médico responsável;
- c) Serem possuidores do curso geral de Enfermagem ou equivalente.

Engenheiro técnico

Condições de admissão:

- 1) Aos trabalhadores profissionais, bacharéis ou equiparados em qualquer dos ramos de engenharia reconhecidos como tais pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos será sempre exigido o certificado de habilitações comprovativo;
- 2) Os profissionais engenheiros técnicos serão automaticamente integrados no grau correspondente às funções que desempenham ou venham a desempenhar.

Oficial maquinista da marinha mercante

I — Condições de admissão:

- 1) Aos trabalhadores profissionais oficiais maquinistas reconhecidos como tais pelo Sindicato dos Oficiais Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante será exigido o certificado de habilitações comprovativo;
- 2) Os profissionais oficiais maquinistas serão automaticamente integrados no grau correspondente às funções que desempenham ou venham a desempenhar.

II — Condições de acesso:

- 1) Consideram-se seis graus como enquadramento das várias categorias profissionais;
- 2) Os graus I e II devem ser considerados como complemento profissional da formação académica dos profissionais de engenharia, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no grau I e a dois anos no grau II;
- 3) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;
- 4) A admissão não pode prejudicar em caso algum o preenchimento de lugares e cargos por mudança de carreira ou por nomeação;
- 5) Período experimental — no caso do primeiro emprego após conclusão do curso, os profissionais de engenharia são admitidos nas seguintes condições:

- a) Terão um período experimental de seis meses;
- b) Desde que no prazo legal os profissionais de engenharia não sejam notificados de rescisão de contrato, este tornar-se-á efectivo e sem prazo;
- c) Durante o período experimental os profissionais de engenharia auferirão a remuneração correspondente ao primeiro grau da classificação;
- d) Terminado o período experimental referido nas alíneas a) e b), os profissionais de engenharia passarão, no mínimo, ao primeiro nível de qualificação, contando a antiguidade na empresa a partir da data da sua admissão.

11 — Profissionais de escritório

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 18 anos.

II — Condições especiais. — As habilitações mínimas referidas no número anterior são dispensáveis para os trabalhadores que à data da entrada em vigor no presente acordo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões ou categorias nele previstas.

III — Condições de acesso:

- 1) Os estagiários, logo que completem um ano de permanência na categoria, serão promovidos a escriturários de 3.^a;
- 2) Os dactilógrafos serão promovidos a escriturários de 3.^a após um ano de permanência na categoria;
- 3) Os dactilógrafos promovidos a escriturários de 3.^a terão o acesso previsto para esta categoria profissional, sem prejuízo de continuarem a exercer tarefas próprias da categoria profissional de dactilógrafo.

12 — Profissionais fogueiros

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 21 anos.

II — Condições de acesso. — A categoria de fogueiro de 1.^a classe é uma categoria de admissão, processando-se o acesso a fogueiro operador ao fim de três anos, nos termos do regulamento previsto na cláusula 25.^a

13 — Profissionais químicos

Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 18 anos.

14 — Técnico de serviço social

Condições de admissão. — Habilitações mínimas — diploma de escolas superiores de serviço social oficialmente reconhecidas.

15 — Trabalhadores do comércio

Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 18 anos.

16 — Telefonistas

Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 18 anos.

Lisboa, 19 de Março de 2004.

Pela GDP — Gás de Portugal, SGPS, S. A.;
Pela LisboaGás GDL — Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, S. A.;
Pela DRIFTAL — Plásticos de Portugal, S. A.:

Abel Bernardino Teixeira Mesquita, mandatário.
Vasco Manuel Teixeira Ferreira da Silva, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro, mandatário.

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

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Pelo SINERGIA — Sindicato da Energia:

Manuel Luís Figueiredo Alves Silva Fajães, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário.

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

José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, mandatário.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

Sofia Maria Tenório Ferreira Guimarães, mandatária.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional dos Sindicatos de Quadros:

João Manuel Netas Neves, mandatário.

Pelo Sindicato dos Economistas:

João Manuel Netas Neves, mandatário.

Pelo Sindicato dos Contabilistas:

João Manuel Netas Neves, mandatário.

Pelo SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:

João Manuel Netas Neves, mandatário.

Pelo SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos:

João Manuel Netas Neves, mandatário.

Pelo SENSIO — Sindicato de Quadros:

João Manuel Netas Neves, mandatário.

Pelo MENSIO — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos da Indústria e Serviços:

João Manuel Netas Neves, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

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

Pelo SPEUE — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados da União Europeia:

José de Lima Barbosa, presidente da Direcção Nacional.
Alfredo de Pina Gomes de Pinho, vice-presidente da Direcção Nacional.

Declaração

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

SITeseSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

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

Lisboa, 22 de Julho de 2004. — O Secretariado: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

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

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

Lisboa, 23 de Agosto de 2004. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 18 de Abril de 2005, a fl. 90 do livro n.º 10, com o registo n.º 85/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Acordo de adesão entre a EDP Outsourcing Comercial, S. A., e o SINERGIA — Sind. da Energia e outros aos ACT entre a EDP Distribuição — Energia, S. A., e várias empresas do Grupo EDP e as mesmas organizações sindicais.

Entre a EDP Outsourcing Comercial, S. A., por um lado, e as organizações sindicais supra-referidas, por outro, é celebrado o presente acordo de adesão, ao abrigo do disposto no artigo 563.º, n.º 4, do Código do Trabalho, mediante o qual a EDP Outsourcing Comercial, S. A., adere aos acordos colectivos de trabalho celebrados entre a EDP Distribuição — Energia, S. A., e as mesmas organizações sindicais, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2000, e rectificadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, 1.ª série, de 8 de Novembro de 2000, bem como à alteração ao ACT celebrada entre a EDP Distribuição — Energia, S. A., e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros, a FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal e outros e a ASOSI — Associação Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, 1.ª série, de 29 de Setembro de 2003, e rectificada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2003.

A EDP Outsourcing Comercial, S. A., exerce actividade, em todo o território continental, no âmbito da prestação de serviços a empresas, em geral, e, em especial, nos sectores energético, hídrico e das telecomunicações, designadamente no apoio a todo o processo comercial e na gestão do relacionamento com o consumidor final.

O presente acordo de adesão abrange um empregador e 800 trabalhadores.

Este acordo de adesão foi celebrado e assinado em 30 de Março de 2005.

Pela EDP Outsourcing Comercial, S. A.:

Eugénio André da Purificação Carvalho, representante.

Pelo SINERGIA — Sindicato da Energia:

António José Matos Cristóvão, presidente da direcção.
António Manuel Vieira Mendes, tesoureiro da direcção.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Victor Manuel Marques Duarte, secretário nacional.
António Rui Correia Miranda, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro, mandatário.

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

José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, mandatário.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:

Teresa Maria Oliveira Pinto, mandatária.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

Sofia Maria Tenório Ferreira Guimarães, mandatária.

Pelo SPEUE — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia:

José de Lima Barbosa, presidente da direcção nacional.
Teresa Maria da Silva Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pelo SOEMMM — Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante:

António José Duarte Afonso, membro dos corpos gerentes.

Pelo SISE — Sindicato Independente do Sector Energético:

Belmiro Batista Santos, presidente.
Hugo Miguel Veríssimo Soares, tesoureiro.

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:

Ventura José Rolo Tomaz, mandatário.

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal, por si e em representação de:

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
SIEC — Sindicato das Indústrias do Centro;
STIEN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte;

e ainda das seguintes organizações sindicais:

FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal;
FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás;
FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN;
Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro;
FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa;
SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses;
Sindicato dos Enfermeiros do Centro:

José Luís Pinto Reis da Quinta, mandatário.
José Joaquim Franco Antunes, mandatário.
João Luís Carrilho Pereira, mandatário.

Pelo SOTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Manuel Magro Toscano, mandatário.

Pela ASOSI — Associação Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações:

António Fernando Capinha Silva Roque, vice-presidente.

Declaração

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 27 de Janeiro de 2005. — Pelo Secretariado: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, em representação dos seguintes sindicatos:

SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos;
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
Sindicato dos Economistas;
Sindicato dos Contabilistas;
MENSIQ — Sindicato Nacional de Quadros e Técnicos da Indústria e Serviços;
SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros;
SENSIQ — Sindicato de Quadros;
Sindicato dos Enfermeiros.

Lisboa, 25 de Janeiro de 2005. — O Secretariado Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 5 de Abril de 2005. — A Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 26 de Janeiro de 2005. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes* — *João Silva*.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;
Sindicato da Construção Civil da Horta;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 26 de Janeiro de 2005. — A Direcção: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

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

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

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

31 de Janeiro de 2005.

Depositado em 14 de Abril de 2005, a fl. 89 do livro n.º 10, com o n.º 81/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelas convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2004:

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas;
Analista principal;
Contabilista.

- 2 — Quadros médios:
- 2.1 — Técnicos administrativos:
- Engenheiro técnico agrário;
Guarda-livros;
Programador;
Tesoureiro.
- 2.2 — Técnicos da produção e outros:
- Analista (químicos).
- 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:
- Caixeiro chefe de secção;
Caixeiro encarregado;
Encarregado de armazém;
Encarregado de tanoaria;
Mestre de oficina.
- 4 — Profissionais altamente qualificados:
- 4.1 — Administrativos, comércio e outros:
- Correspondente em línguas estrangeiras;
Secretário de direcção.
- 5 — Profissionais qualificados:
- 5.1 — Administrativos:
- Caixa;
Escriturário;
Estenodactilógrafo;
Operador de máquinas de contabilidade;
Operador mecanográfico.
- 5.2 — Comércio:
- Caixeiro;
Promotor de vendas;
Vendedor.
- 5.3 — Produção:
- Adegaireiro;
Carpinteiro de embalagem ou caixoteiro;
Construtor de tonéis e bolseiros;
Controlador de qualidade;
Engarrafadeiro;
Fogueiro;
Lubrificador;
Oficial electricista;
Operador de máquinas;
Preparador (químicos);
Serralheiro;
Tanoeiro de 1.^a;
Tanoeiro de 2.^a;
Trolha ou pedreiro de acabamentos.
- 5.4 — Outros:
- Fiel de armazém;
Motorista (pesados ou ligeiros).
- 6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):
- 6.1 — Administrativos, comércio e outros:
- Ajudante de motorista;
Caixeiro-ajudante;
- Cobrador;
Dactilógrafo;
Distribuidor;
Perfurador-verificador;
Profissional de armazém;
Telefonista.
- 6.2 — Produção:
- Ajudante de adegaireiro;
Ajudante de controlador de qualidade;
Barrileiro;
Chegador;
Pré-oficial electricista;
Preparador de vinhos espumosos.
- 7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):
- 7.1 — Administrativos, comércio e outros:
- Contínuo;
Guarda;
Paquete (*);
Porteiro;
Servente de viaturas de carga.
- 7.2 — Produção:
- Servente de limpeza;
Trabalhador não diferenciado.
- A — Praticantes e aprendizes:
- Aprendiz;
Estagiário (químicos);
Praticante de caixeiro;
Técnico estagiário.
- (*) O paquete desempenha as mesmas tarefas do contínuo. Dado que a idade do trabalhador não constitui um elemento de diferenciação do conceito de profissão, deverá ter o mesmo nível de qualificação do contínuo.
- Profissões integráveis em dois níveis (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):
- 1 — Quadros superiores.
- 2 — Quadros médios:
- 2.1 — Técnicos administrativos:
- Director de serviços ou chefe de escritório;
Chefe de vendas.
- 2 — Quadros médios:
- 2.1 — Técnicos administrativos.
- 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:
- Chefe de departamento, chefe de divisão e chefe de serviços;
Chefe de secção.
- 2 — Quadros médios:
- 2.2 — Técnicos da produção e outros.
- 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:
- Encarregado geral de armazém.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Ajudante de encarregado de tanoaria.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

5 — Profissionais qualificados:

5.4 — Outros:

Ajudante de encarregado de armazém.

CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelas convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2004:

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas;

Analista principal;

Contabilista/técnico de contas.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Guarda-livros;

Programador.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Analista (químicos).

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro chefe de secção;

Caixeiro encarregado;

Chefe de enchimento;

Encarregado de armazém;

Encarregado de tanoaria;

Mestre de oficina.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Correspondente em línguas estrangeiras;

Secretário de direcção.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo;

Caixa;

Escriturário;

Estenodactilógrafo;

Operador de computador.

5.2 Comércio:

Caixeiro;

Promotor de vendas;

Vendedor.

5.3 — Produção:

Adegueiro;

Carpinteiro de embalagem ou caixoteiro;

Construtor de tonéis e balseiros;

Controlador de qualidade;

Fogoeiro;

Lubrificador;

Oficial electricista;

Operador de enchimento/engarrafador;

Operador de máquinas;

Preparador (químicos);

Preparador de vinhos/vinagres/licores;

Serralheiro;

Tanoeiro de 1.ª;

Tanoeiro de 2.ª;

Trolha ou pedreiro de acabamentos.

5.4 — Outros:

Fiel de armazém;

Motorista (pesados ou ligeiros).

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de motorista;

Caixeiro-ajudante;

Cobrador;

Distribuidor;

Profissional de armazém;

Telefonista.

6.2 — Produção:

Ajudante de adegueiro;

Ajudante de controlador de qualidade;

Barrileiro;

Chegador;

Pré-oficial electricista;

Preparador de vinhos espumosos.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;

Guarda;

Porteiro;

Servente de viaturas de carga.

7.2 — Produção:

Servente de limpeza;

Trabalhador não diferenciado.

A — Praticantes e aprendizes:

Estagiário;

Estagiário (químicos);

Praticante de caixeiro.

Profissionais integrados em dois níveis (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

1 — Quadros superiores.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Director de serviços ou chefe de escritório;
Chefe de vendas.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de departamento, chefe de divisão e chefe de serviços;
Chefe de secção.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado geral de armazém.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Ajudante de encarregado de tanoaria.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

5 — Profissionais qualificados:

5.4 — Outros:

Ajudante de encarregado de armazém.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o Sind. dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outro — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2004:

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Inspector de vendas.

5 — Profissionais qualificados:

5.2 — Comércio:

Vendedor.
Caixeiro-viajante.
Caixeiro de praça ou praticista.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Demonstrador.

Profissões integráveis em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

1 — Quadros superiores.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de vendas.

CCT entre a ANO — Assoc. Nacional de Osteopatas e o SIMAC — Sind. Nacional dos Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelas convenções colectivas de trabalho mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2005:

1 — Quadros superiores:

Contabilista/técnico de contas.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Massagista de recuperação.
Osteopata.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente de consultório.
Escriturário.

5.4 — Outros:

Motorista de ligeiros.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Empregado de serviços externos.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.2 — Produção:

Trabalhador de limpeza.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sind. do Pessoal com Funções não Policiais da Polícia de Segurança Pública — SPNP

Aprovados em assembleia geral constituinte de 22 de Janeiro de 2005.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação

O Sindicato do Pessoal com Funções não Policiais da Polícia de Segurança Pública, abreviadamente designado pela sigla SPNP, rege-se pelos presentes estatutos, pela legislação em vigor e pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos estatutariamente competentes.

Artigo 2.º

Sede e delegações

1 — O SPNP tem a sua sede na cidade do Porto e exerce a sua actividade em todo o território nacional.

2 — Podem ser criadas secções, delegações ou quaisquer outras formas de organização descentralizada onde se justifiquem pela necessidade de uma participação mais directa dos sócios.

Artigo 3.º

Âmbito subjectivo

O SPNP representa todos os profissionais da Polícia de Segurança Pública com funções não policiais.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e objectivos

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

1 — O SPNP orienta a sua acção dentro dos princípios do sindicalismo democrático, com total independência em relação ao Estado e associações de qualquer natureza, designadamente de carácter político ou religioso.

2 — O SPNP rege ainda a sua acção pelo princípio da solidariedade com as restantes classes profissionais e em especial com os funcionários públicos.

Artigo 5.º

Objectivos

1 — O SPNP tem como objectivos principais:

- a) Representar, defender e promover, interna ou externamente, os interesses estatutários, profissionais, deontológicos e sociais dos seus associados;
- b) Fomentar e participar directamente, junto das entidades competentes, na defesa da melhoria das condições de trabalho;
- c) Promover a justiça e a legalidade, designadamente nas promoções e nomeações dos trabalhadores;
- d) Fomentar a abordagem a todos os problemas relacionados com o exercício da actividade profissional dos seus associados, podendo para tanto criar comissões de estudo ou grupos de trabalho e, por meio de proposta, dar conhecimento dos resultados às entidades competentes;

- e) Prestar apoio jurídico aos sócios que tenham litígios com a entidade a que pertençam, em caso de procedimento disciplinar ou acção judicial;
- f) Fomentar a estabilidade de emprego dos seus associados;
- g) Promover acções de valorização profissional, sindical, social e cultural dos seus associados.

2 — Para a prossecução das finalidades indicadas no número anterior, o SPNP utilizará todos os meios legais ao seu alcance.

Artigo 6.º

Duração

O SPNP exerceu sua actividade por tempo indeterminado.

CAPÍTULO III

Associados, direitos e deveres

Artigo 7.º

Filiação

Podem inscrever-se como sócios do SPNP todos os profissionais referidos no artigo 3.º dos presentes estatutos em situação de actividade ou que por qualquer título se encontrem ligados à PSP, onde se incluem os que estejam em regime de aposentação e requisição.

Artigo 8.º

Admissão

1 — A admissão de um novo associado é feita por meio de pedido de inscrição dirigido à direcção.

2 — A direcção, no prazo de oito dias, apreciará e decidirá da sua aceitação ou não.

3 — A recusa de admissão será sempre fundamentada e notificada por meio de carta registada ao interessado, num prazo máximo de 15 dias úteis a contar da data do pedido de inscrição.

4 — Da decisão que denegar a inscrição pode o interessado, no prazo de cinco dias úteis a contar do recebimento, interpor recurso.

5 — O recurso será apreciado pela comissão de recursos, que decidirá, em última instância, num prazo de 30 dias úteis.

Artigo 9.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Participar nas actividades sindicais em toda a sua extensão, com total liberdade para formular ou propor ideias, nos locais competentes, para o melhoramento do exercício do associativismo;
- b) Eleger e ser eleito para os órgãos do Sindicato, bem como destituí-los nos termos previstos nos presentes estatutos;
- c) Beneficiar de todas as condições de trabalho e outros direitos sociais obtidos com a intervenção da associação;

- d) Usufruir de todas as regalias que, directa ou indirectamente, foram alcançadas pelo Sindicato, designadamente através de protocolos com empresas privadas;
- e) Participar activamente nas deliberações que, directa ou indirectamente, lhe digam respeito;
- f) Beneficiar da acção desenvolvida aos mais diversos níveis pelo Sindicato, na defesa dos interesses sócio-profissionais, económicos e culturais;
- g) Ser informado, regularmente, das actividades desenvolvidas pelo Sindicato;
- h) Beneficiar do apoio jurídico prestado pelo Sindicato em todos os assuntos de âmbito profissional;
- i) Recorrer das deliberações dos diversos órgãos, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- j) Serem reembolsados pelo Sindicato sempre que, na qualidade de dirigentes e no exercício gratuito de cargos dos órgãos sociais e das comissões, percam total ou parcialmente a remuneração devida;
- l) Examinar na sede todos os documentos de contabilidade e livros do Sindicato, nas condições que vierem a ser estabelecidas;
- m) Cessar a sua qualidade de sócio, mediante comunicação por escrito à direcção, sem prejuízo do pagamento das quotizações ou outras quantias em dívida.

Artigo 10.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir todas as determinações dos presentes estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes;
- b) Pagar a jóia relativa a inscrição e mensalmente a respectiva quota, bem como outras contribuições devidamente estabelecidas e aprovadas, tendentes à concessão de benefícios aos sócios;
- c) Participar em todas as actividades sindicais;
- d) Aceitar os cargos para que seja eleito ou nomeado, salvo nos casos de justificado impedimento, desempenhar com aprumo e dentro das orientações fixadas pelos estatutos ou pelos órgãos a que pertençam;
- e) Exercer gratuitamente os cargos dos órgãos sociais e das comissões para que tenham sido eleitos ou designados;
- f) Defender intransigentemente a independência e a isenção do Sindicato, bem como a democracia e o pluralismo interno, combatendo as manifestações ou práticas que lhe forem contrárias;
- g) Contribuir para a difusão dos objectivos do Sindicato;
- h) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses colectivos dos associados;
- i) Comunicar à associação, no prazo de 20 dias, qualquer alteração da sua situação profissional, bem como a eventual mudança de residência.

Artigo 11.º

Jóia e quotização

1 — A jóia e a quota mensal a pagar pelos sócios serão fixadas por deliberação tomada em assembleia geral.

2 — A cobrança das quotas far-se-á por retenção na fonte, sendo posteriormente remetida à SPNP.

3 — O sistema de cobrança previsto no número anterior apenas produzirá efeitos mediante declaração individual de autorização do trabalhador a enviar, por meios idóneos e seguros, ao serviço processador e à SPNP.

4 — A declaração de autorização conterá o nome e assinatura do trabalhador, o nome do SPNP e o valor da quota e produzirá efeitos no mês seguinte ao da sua entrega.

Artigo 12.º

Perda da qualidade de sócio

1 — Perdem a qualidade de sócio todos os que:

- a) Estando no activo, deixarem de exercer a sua actividade profissional no seio da PSP;
- b) Deixarem de pagar quotas sem motivo justificativo durante o período de três meses consecutivos ou seis alternados, se, depois de avisados, as não pagarem no prazo de um mês, contado a partir da recepção do aviso;
- c) Forem punidos com pena de expulsão;
- d) Os que fizerem cessar a sua qualidade de associado, de acordo com os presentes estatutos.

2 — No caso da alínea *b)* do número anterior, a readmissão processar-se-á desde que sejam liquidados os montantes em débito ao Sindicato à data da perda da qualidade de associado.

3 — Caso tenha sido aplicada a pena de expulsão, a readmissão não pode ser pedida antes de decorrido um ano sobre a data da decisão definitiva que a tenha aplicado.

4 — Aquele que perder, cessar ou vir suspensa a sua qualidade de sócio não poderá reclamar as contribuições, entretanto, pagas ao SPNP.

CAPÍTULO IV

Dos órgãos do SPNP

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 13.º

Órgãos sociais

Os órgãos do SPNP são:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal;
- d) A comissão de recursos.

Artigo 14.º

Corpos gerentes

1 — São corpos gerentes do SPNP, depois da respectiva tomada de posse, a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

2 — Os corpos gerentes são eleitos por lista conjunta pela assembleia geral.

Artigo 15.º

Do mandato

A duração do mandato dos corpos gerentes do SPNP é de três anos, podendo ser reeleitos por mandatos sucessivos.

Artigo 16.º

Renúncia, abandono e impedimento

1 — Considera-se abandono de funções o facto de membros eleitos de um órgão faltarem, sem justificação, a três reuniões consecutivas ou cinco interpoladas do órgão a que pertencem.

2 — Considera-se renúncia ou impedimento de um membro eleito o seu pedido expresso nesse sentido, por escrito, dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral.

3 — Compete à mesa da assembleia geral apreciar as renúncias e impedimentos e declarar vagos os respectivos lugares.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 17.º

Constituição

A assembleia geral do SPNP é constituída pela reunião de todos os sócios efectivos no pleno gozo dos seus direitos associativos.

Artigo 18.º

Modalidades

A assembleia geral pode ter o carácter de:

- a) Assembleia geral ordinária;
- b) Assembleia geral extraordinária;
- c) Assembleia geral eleitoral.

Artigo 19.º

Composição

As reuniões da assembleia geral são orientadas por uma mesa, composta por um presidente, um vice-presidente, dois secretários e dois vogais.

Artigo 20.º

Convocação

A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa ou, no seu impedimento, pelo vice-presidente.

Artigo 21.º

Sessões simultâneas

A assembleia geral, designadamente para fins eleitorais, poderá funcionar em sessões simultâneas realizadas em diferentes locais geográficos sempre que a natureza das decisões e a necessidade de efectiva participação dos associados o imponham.

Artigo 22.º

Competências

1 — Compete à assembleia geral:

- a) Eleger, por escrutínio secreto, a mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal;
- b) Deliberar sobre as alterações dos estatutos do SPNP;
- c) Aprovar regulamentos internos;
- d) Deliberar sobre a integração, fusão ou dissolução do SPNP, nos termos estatutários;
- e) Deliberar sobre a filiação do Sindicato com outra organizações;
- f) Deliberar sobre a associação com outros sindicatos, bem como a filiação em federações, uniões ou confederações gerais de sindicatos;
- g) Examinar e votar anualmente o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;
- h) Pronunciar-se sobre todas as questões que, através da ordem de trabalhos, lhe sejam propostas;
- i) Apreciar e deliberar sobre o projecto de orçamento anual e plano de actividades apresentado pela direcção;
- j) Apreciar os actos dos corpos gerentes e, caso se torne necessário, deliberar sobre a sua destituição;
- l) Fixar o montante das quotizações;
- m) Aprovar os regulamentos internos que lhe sejam propostos;
- n) Decidir, em conformidade com a lei, sobre o destino do património da SPNP, em caso de extinção.

2 — Compete ainda à assembleia geral tomar todas as deliberações não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias de outros órgãos ou grupos.

Artigo 23.º

Reunião anual

1 — A assembleia geral reunir-se-á em sessão ordinária anualmente, até ao dia 31 de Março, para discutir e votar as matérias constantes das alíneas *i*) e *g*) do artigo anterior, sem prejuízo de abordar outros assuntos constantes da competente convocatória.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria simples de votos, salvo nos casos em que estatutariamente se exige maioria qualificada.

Artigo 24.º

Reunião extraordinária

1 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária a pedido de 50% dos elementos da mesa da assembleia geral, da direcção, do conselho fiscal ou pelo

menos 10% dos sócios efectivos no pleno gozo dos seus direitos associativos.

2 — A convocação deve ser feita com a antecedência mínima de 15 dias, indicando-se na convocatória o dia, a hora e o local da reunião e a respectiva ordem de trabalhos.

3 — É vedado discutir e deliberar sobre matérias estranhas à ordem de trabalhos, salvo se todos os associados comparecerem à reunião e todos concordarem com o aditamento.

4 — As deliberações sobre as matérias a que se referem as alíneas *b*), *e*), *f*), *j*) e *n*) do n.º 1 do artigo 22.º dos presentes estatutos só serão válidas quando tomadas por um mínimo de dois terços dos votantes.

5 — A deliberação sobre a matéria a que se refere a alínea *d*) do n.º 1 do artigo 22.º dos presentes estatutos só será válida quando tomada por um mínimo de três quartos dos associados presentes na assembleia geral devidamente convocada.

Artigo 25.º

Funcionamento da assembleia geral

1 — As reuniões da assembleia geral funcionarão à hora marcada com a presença da maioria dos associados ou, passada meia hora, com qualquer número de sócios.

2 — As assembleias gerais não funcionarão para além das 24 horas, salvo deliberação em contrário tomada pela maioria dos participantes até ao termo da segunda hora da sessão.

3 — Em caso algum as assembleias gerais poderão prolongar-se para além das 2 horas.

Artigo 26.º

Assembleia geral eleitoral

1 — A assembleia geral eleitoral realizar-se-á de três em três anos.

2 — A convocatória para a assembleia geral eleitoral é feita com o mínimo de 30 dias de antecedência.

Artigo 27.º

Competências do presidente da mesa da assembleia geral

1 — Ao presidente da mesa da assembleia geral compete:

- a) Convocar a assembleia geral ordinária;
- b) Convocar a assembleia geral extraordinária sempre que estejam preenchidos os requisitos previstos no artigo 24.º dos presentes estatutos;
- c) Dar posse aos corpos gerentes e assinar as respectivas actas;
- d) Chamar à efectividade os substitutos já eleitos para os lugares que vaguem nos corpos gerentes;
- e) Assumir as funções da direcção, no caso da demissão desta, até nova eleição;
- f) Rubricar os livros de actas e assinar as actas das sessões.

2 — O presidente da mesa será substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo vice-presidente.

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 28.º

Constituição

1 — A direcção do SPNP é o órgão executivo máximo do Sindicato e é composta por um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um secretário e três vogais.

2 — Os seus elementos respondem solidariamente pelos actos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos.

Artigo 29.º

Reuniões da direcção

1 — A direcção reunirá ordinariamente três vezes por ano e extraordinariamente sempre que convocada pelo presidente.

2 — As deliberações são tomadas por maioria simples de todos os membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

3 — As deliberações tomadas constarão de livro de actas próprio.

4 — Para que o Sindicato fique obrigado são necessárias duas assinaturas de membros da direcção, sendo uma a do presidente ou, na sua falta ou impedimento, a do secretário.

5 — No caso de documentos referentes a numerário, uma das assinaturas será necessariamente a do tesoureiro.

Artigo 30.º

Competências da direcção

Compete à direcção:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Elaborar e apresentar anualmente o relatório de actividades e as contas de cada exercício, bem como o orçamento e plano de actividade para o ano seguinte, nos termos dos presentes estatutos;
- c) Administrar e gerir os bens e transmitir os haveres do Sindicato à direcção que lhe suceder, por inventário, no prazo de 15 dias a contar da tomada de posse desta;
- d) Executar e fazer executar todas as disposições dos presentes estatutos, as deliberações tomadas em reunião da assembleia geral e da direcção e todos os regulamentos internos;
- e) Elaborar projectos de propostas sobre a defesa dos interesses profissionais, sociais, económicos e culturais dos seus associados, a apresentá-los à consideração da assembleia geral;
- f) Exercer as funções disciplinares que lhe competem nos termos dos presentes estatutos;
- g) Negociar todas as propostas de convenções colectivas de trabalho ou de instrumentos sucessivos;

- h) Decidir os pedidos de inscrição dos sócios;
- i) Aceitar pedidos de demissão dos sócios;
- j) Propor a convocação de reunião da assembleia geral para discutir os assuntos que considere dever submeter-lhe;
- l) Solicitar reuniões dos corpos gerentes sempre que entenda dever fazê-lo;
- m) Elaborar e submeter a aprovação da assembleia geral os regulamentos internos;
- n) Fomentar a constituição de comissões técnicas ou grupos de trabalho, de carácter permanente ou provisório, no sentido de colaborarem na elaboração de contratos, regulamentos ou quaisquer propostas que o Sindicato entenda apresentar às entidades competentes;
- o) Garantir a todos os sócios do SPNP a mais completa informação sindical;
- p) Contratar os funcionários do Sindicato, fixar as remunerações e exercer em relação a eles o poder disciplinar, de acordo com as disposições legais;
- q) Executar os demais actos necessários à realização dos objectivos sindicais e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência de outros órgãos do Sindicato.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 31.º

Constituição

O conselho fiscal é composto por um presidente, um secretário, um relator e dois vogais.

Artigo 32.º

Funcionamento

1 — O conselho fiscal só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

2 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

Artigo 33.º

Competências

1 — Compete ao conselho fiscal:

- a) Reunir trimestralmente para examinar a contabilidade do SPNP, elaborando relatório sumário, que apresentará à direcção nos 15 dias seguintes;
- b) Solicitar ao presidente da mesa a convocação da assembleia geral sempre que seja detectado qualquer problema ou irregularidade na gestão financeira do Sindicato;
- c) Assistir às reuniões da direcção para as quais tenha sido convocado ou em relação às quais tenha oportunamente requerido a sua presença;
- d) Dar os pareceres que lhe forem solicitados pela direcção;
- e) Informar a assembleia geral sobre a situação económico-financeira do Sindicato, sempre que isso lhe seja requerido;

- f) Dar anualmente parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento ordinário;
- g) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos suplementares que lhe sejam apresentados;
- h) Proceder à liquidação dos bens do Sindicato na altura da sua dissolução.

2 — O conselho fiscal deverá lavrar e assinar em livro próprio as actas respeitantes a todas as reuniões.

SECÇÃO V

Comissão de recursos

Artigo 34.º

Constituição e competências

1 — A comissão de recursos apreciará os recursos interpostos de decisões da direcção que apliquem sanções ou que recusem a admissão de novos sócios no Sindicato.

2 — A comissão de recursos é formada pelo presidente da mesa da assembleia geral, que presidirá, por um sócio designado pelo recorrente e por um terceiro associado escolhido entre os dois primeiros.

SECÇÃO VI

Comissões técnicas ou grupos de trabalho

Artigo 35.º

Constituição e objectivos

1 — Junto dos órgãos do Sindicato podem funcionar comissões técnicas ou grupos de trabalho, de carácter permanente ou temporário, com a finalidade de os coadjuvar no seu trabalho, designadamente para tratamento de assuntos específicos ou para o desenvolvimento de determinadas actividades.

2 — Tais comissões ou grupos de trabalho poderão integrar elementos suplentes dos corpos gerentes.

3 — As comissões ou grupos de trabalho dependem do órgão sindical que as instituiu, o qual pode, durante o seu mandato, dissolvê-los ou exonerá-los.

4 — A organização dos órgãos e funcionamento das comissões ou grupos de trabalho referidos nos números anteriores constará de regulamento interno de cada um deles, sendo-lhes aplicável, com as necessárias adaptações, as disposições dos presentes estatutos.

CAPÍTULO V

Regime eleitoral

Artigo 36.º

Capacidade

1 — A assembleia eleitoral é constituída por todos os sócios no pleno uso dos seus direitos sindicais e que tenham as suas quotas pagas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais.

2 — Só poderão candidatar-se às eleições os sócios que se encontrem no pleno uso dos seus direitos sindicais e inscritos há mais de três meses da data das eleições.

Artigo 37.º

Organização do processo eleitoral

Na organização do processo eleitoral, compete à mesa da assembleia geral:

- a) Marcar a data das eleições com 60 dias de antecedência em relação ao período em que termine o mandato dos órgãos a substituir;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral;
- c) Organizar os cadernos eleitorais e apreciar as reclamações sobre eles apresentadas.

Artigo 38.º

Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais serão afixados na sede do Sindicato e nas delegações regionais até oito dias após a data do aviso convocatório da assembleia eleitoral.

Artigo 39.º

Candidaturas

1 — A apresentação das candidaturas abrange obrigatoriamente todos os corpos gerentes e deve, tanto quanto possível, incluir candidatos pertencentes aos vários sectores com representação no SPNP.

2 — As listas serão apresentadas até ao 40.º dia anterior à data marcada para as eleições, sendo na mesma altura designados os seus representantes à comissão eleitoral e entregue o programa de acção.

3 — A direcção apresentará, obrigatoriamente, uma lista de candidatos, que poderá retirar se houver outras listas concorrentes.

4 — O presidente da mesa da assembleia geral providenciará, dentro dos cinco dias posteriores ao termo do prazo para apresentação de listas, pela sua afixação na sede do Sindicato e nas respectivas delegações.

Artigo 40.º

Comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral é composta por um mínimo de cinco associados no pleno uso dos seus direitos sindicais, em representação de todas as listas de candidatos, e é presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral.

2 — Os candidatos aos corpos gerentes não poderão fazer parte desta comissão, sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior.

3 — A comissão eleitoral será empossada pela mesa da assembleia geral até quarenta e oito horas após o termo do prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas.

Artigo 41.º

Competência da comissão eleitoral

A comissão eleitoral tem as seguintes competências:

- a) Conferir as condições de elegibilidade dos candidatos e receber todas as reclamações, até oito dias após a sua tomada de posse;
- b) Deliberar, no prazo de quarenta e oito horas, sobre todas as reclamações recebidas;
- c) Dar conhecimento imediato ao primeiro subscritor das listas em que forem reconhecidas irregularidades, para proceder às correcções devidas no prazo de cinco dias a contar da data da comunicação;
- d) Proceder, nas vinte e quatro horas seguintes ao prazo concedido nos termos da alínea anterior, à proclamação de aceitação definitiva das candidaturas;
- e) Fiscalizar todo o processo eleitoral;
- f) Assegurar o apuramento e manter em funcionamento as mesas de voto;
- g) Proceder à divulgação dos resultados provisórios até vinte e quatro horas depois de encerradas as mesas de voto;
- h) Deliberar sobre qualquer recurso interposto do acto eleitoral no prazo de quarenta e oito horas;
- i) Informar a mesa da assembleia geral dos resultados definitivos do acto eleitoral nas vinte e quatro horas seguintes à resolução de eventuais recursos.

Artigo 42.º

Recurso

1 — Do acto eleitoral cabe recurso para a comissão eleitoral, no prazo de quarenta e oito horas.

2 — Das decisões da comissão eleitoral cabe recurso para a assembleia geral.

Artigo 43.º

Campanha eleitoral

1 — O período de campanha eleitoral inicia-se no 21.º dia anterior ao acto eleitoral e termina quarenta e oito horas antes da realização deste.

2 — O SPNP assegurará, com isenção e transparência, o apoio às diferentes listas concorrentes às eleições.

Artigo 44.º

Votação

1 — O voto é directo e secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que verificados os seguintes pressupostos:

- a) As listas respectivas sejam dobradas em quatro e remetidas em sobrescrito fechado;
- b) Os sobrescritos sejam acompanhados de carta com a assinatura do sócio, endereço e respectivo número de sócio;
- c) Os sobrescritos e a carta sejam remetidos dentro de outro dirigido ao presidente da assembleia eleitoral.

CAPÍTULO VI

Dos delegados sindicais

Artigo 45.º

Delegados sindicais

1 — Será eleito, por voto secreto, pelo menos um delegado sindical por cada comando.

2 — No desempenho das suas funções, os delegados sindicais serão devidamente credenciados pelo SPNP.

Artigo 46.º

Eleição

1 — A eleição dos delegados sindicais realizar-se-á nos locais indicados e nos termos da convocatória feita pela direcção.

2 — A substituição ou exoneração dos delegados sindicais terá de ser feita pela mesma assembleia que os elegeu.

Artigo 47.º

Cessação de funções

Os delegados sindicais, salvo aqueles que forem substituídos ou exonerados, cessarão o seu mandato com o dos corpos gerentes do Sindicato, mantendo-se, contudo, em exercício até à realização de novas eleições.

Artigo 48.º

Comunicação

A eleição, substituição ou exoneração dos delegados sindicais será afixada nos locais de trabalho para conhecimento dos sócios e comunicada pelo Sindicato, no prazo de 10 dias, à Direcção Nacional da PSP e respectivo serviço onde exerce a sua actividade.

Artigo 49.º

Competências

Compete aos delegados sindicais estabelecer a ligação entre os corpos gerentes do Sindicato e os sócios que os representam, designadamente:

- a) Defendendo os interesses dos associados nos respectivos serviços ou locais de trabalho;
- b) Distribuindo informação sobre a actividade sindical;
- c) Participando nas reuniões com os corpos gerentes para que forem convocados;
- d) Informando os corpos gerentes dos problemas específicos do seu sector.

CAPÍTULO VII

Do regime disciplinar

Artigo 50.º

Exercício

1 — O poder disciplinar é normalmente exercido pela direcção, cabendo recurso das suas decisões para a comissão de recursos.

2 — Aos sócios serão dadas todas as garantias de defesa, designadamente:

- a) Nenhuma penalidade poderá ser aplicada sem que o arguido seja notificado para apresentar, querendo, a sua defesa por escrito, no prazo de 10 dias úteis a contar da notificação;
- b) A notificação será feita pessoalmente ou por carta registada, com aviso de recepção.

Artigo 51.º

Sanções

Podem ser aplicadas aos sócios as seguintes penalidades:

- a) Advertência por escrito;
- b) Inelegibilidade no processo eleitoral imediato;
- c) Suspensão até um ano;
- d) Expulsão.

Artigo 52.º

Património

1 — O património do SPNP é constituído por bens móveis e imóveis, bem como pelo rendimento desses bens, e é insusceptível de divisão ou partilha pelos sócios.

2 — Em caso de extinção, compete à assembleia geral decidir sobre o destino do património do SPNP, de acordo com a lei e ressalvando a última parte do número anterior.

CAPÍTULO VIII

Do regime financeiro

Artigo 53.º

Exercício anual

O exercício anual corresponde ao ano civil.

Artigo 54.º

Receitas

1 — São receitas do Sindicato:

- a) O produto das jóias e quotas;
- b) As doações ou legados;
- c) Quaisquer outras que legalmente lhe possam ser atribuídas ou que venham a ser criadas.

2 — Os valores serão depositados em instituição bancária.

3 — Os levantamentos serão efectuados por meio de cheques assinados pelo tesoureiro e por outro membro da direcção.

Artigo 55.º

Despesas

As despesas do Sindicato são as que resultam do cumprimento dos estatutos e dos regulamentos internos e todas as que sejam indispensáveis à realização dos seus fins.

Artigo 56.º

Relatório e contas

O relatório das contas e do orçamento deverão ser elaborados até final de Março de cada ano, a fim de

poderem ser apreciados pelos órgãos estatutariamente competentes.

CAPÍTULO IX

Alteração dos estatutos

Artigo 57.º

Alteração

Os presentes estatutos só podem ser alterados em assembleia geral, expressamente convocada para esse efeito, e a respectiva proposta terá de ser aprovada por voto secreto.

Artigo 58.º

Divulgação

O projecto de alteração deverá ser afixado na sede e delegações e assegurada a sua divulgação entre os sócios pelo menos com 15 dias úteis de antecedência em relação à assembleia geral.

CAPÍTULO X

Disposições gerais e transitórias

Artigo 59.º

Regulamentação

A regulamentação da actividade das diversas estruturas, em tudo o que não for previsto nos presentes estatutos, será feita em regulamento próprio, discutido e aprovado pela direcção.

Registados em 4 de Abril de 2005, ao abrigo do artigo 483.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 40/2005, a fl. 71 do livro n.º 2.

ASSIFECO — Assoc. Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral ordinária realizada em 12 de Março de 2005.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e fins

Artigo 1.º

Denominação

A ASSIFECO — Associação Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial, adiante abreviadamente designada por ASSIFECO, é criada nos termos do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, e rege-se pelos presentes estatutos e pelos regulamentos internos aprovados.

Artigo 2.º

Âmbito geográfico

1 — A ASSIFECO tem a sua sede em Aveiro e exerce a sua actividade em todo o território nacional. Por deli-

beração da assembleia geral, pode a sede social ser transferida para outro local.

2 — A ASSIFECO poderá criar núcleos regionais, delegações ou outras formas de organização descentralizada com vista à melhor participação dos seus associados e à defesa dos seus interesses.

Artigo 3.º

Âmbito subjectivo

1 — A ASSIFECO é a organização sindical que representa os trabalhadores da CP que a ela livremente adiram.

2 — Poderão manter a qualidade de associados todos os trabalhadores que passem à situação de pré-reforma, reforma ou desemprego.

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

1 — A ASSIFECO orienta a sua acção com vista à defesa dos interesses sindicais e sócio-profissionais dos seus associados, regendo-se pelos princípios da democraticidade e independência, designadamente perante o Estado, entidades patronais, partidos políticos e entidades religiosas.

2 — A ASSIFECO poderá associar-se ou filiar-se noutras associações sindicais que comunguem dos mesmos princípios, devendo tal deliberação ser tomada obrigatoriamente em referendo.

Artigo 5.º

Dos objectivos

A ASSIFECO tem como objectivos principais:

- a) Representar, defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses sócio-profissionais dos associados;
- b) Alicerçar a solidariedade entre todos os membros, desenvolvendo a sua consciência sindical;
- c) Estudar e desenvolver todas as questões que interessem aos associados e procurar soluções para elas;
- d) Apoiar os sócios em caso de diferendo entre eles e a entidade patronal, nomeadamente em caso de procedimento ou acção judicial;
- e) Defender a estabilidade de emprego dos seus associados;
- f) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações expressas pela vontade colectiva;
- g) Defender e participar na segurança e higiene nos locais de trabalho;
- h) Exercer as demais funções que por estes estatutos ou por lei específica lhe forem cometidas.

Artigo 6.º

Dos fins

Para a prossecução dos seus fins, compete à ASSIFECO, entre outras funções:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho e outros acordos de interesse dos associados;

- b) Declarar a greve nos termos da regulamentação aplicável e definir outras formas de luta aconselhadas para cada caso;
- c) Dar parecer sobre assuntos que respeitem a actividade profissional dos seus associados;
- d) Organizar os seus associados para a defesa dos seus interesses de classe;
- e) Levar a cabo a fiscalização do cumprimento das leis de trabalho e das convenções colectivas de trabalho, consciencializando e organizando todos os seus associados para o seu exercício eficaz;
- f) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pela entidade patronal;
- g) Criar e dinamizar uma estrutura sindical por forma a garantir uma estreita e contínua ligação de todos os seus associados;
- h) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos associados;
- i) Assegurar uma boa gestão dos seus fundos;
- j) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no que se refere a alterações de condições de trabalho.

Artigo 7.º

Dos sócios

1 — A admissão dos associados faz-se por proposta dirigida à direcção, a quem compete tomar uma decisão no prazo máximo de um mês.

2 — Com a admissão, o trabalhador adquire a qualidade de associado com os direitos e os deveres inerentes, nos termos destes estatutos.

3 — No caso de a proposta ser recusada, o trabalhador deverá ser informado, por escrito, dos motivos que levaram à sua não inscrição como associado, podendo recorrer da decisão para a assembleia geral.

4 — No acto de admissão, o novo associado terá direito a um exemplar dos estatutos da ASSIFECO, bem como aos respectivo cartões de associado e de eleitor.

5 — Sócios honorários são os associados que pelo desempenho louvável que tenham tido ao serviço da ASSIFECO e desde que tenham passado a uma das situações descritas no n.º 2 do artigo 3.º

Artigo 8.º

Direitos dos associados

Constituem direitos dos associados:

- a) Usufruir de todas as regalias instituídas pela ASSIFECO, designadamente de apoio sindical, jurídico e judicial, e de todos os serviços organizados por aquela para defesa dos seus interesses;
- b) Eleger e ser eleitos para qualquer órgão ou cargo da associação sindical, nos termos destes estatutos ou regulamento eleitoral que a ASSIFECO venha a aprovar;
- c) Participar nas assembleias gerais, referendos internos ou outras reuniões de associados para que sejam convocados;

- d) Requerer a convocação de assembleias gerais, nos termos destes estatutos;
- e) Reclamar perante os órgãos estatutariamente eleitos de actos lesivos dos seus direitos ou que constituam infracção aos estatutos;
- f) Examinar os relatórios de actividades e contas apresentados pela direcção;
- g) Consultar os livros de actas de todos os órgãos da ASSIFECO;
- h) Beneficiar do fundo de solidariedade da ASSIFECO nos termos do respectivo regulamento a aprovar em referendo.

Artigo 9.º

Deveres dos associados

Constituem deveres dos associados:

- a) Participar em todas as actividades da ASSIFECO e contribuir para a prossecução dos seus objectivos;
- b) Cumprir as disposições dos estatutos e dos regulamentos da ASSIFECO;
- c) Exercer o seu direito de voto e desempenhar com zelo os cargos para os quais vierem a ser eleitos;
- d) Comunicar à ASSIFECO, no prazo máximo de um mês, a mudança de residência, a passagem à situação de reforma, a incapacidade por doença e o impedimento prolongado.

Artigo 10.º

Perda da qualidade de associado

1 — Perdem a sua qualidade de associados os trabalhadores que:

- a) Comuniquem à ASSIFECO, através de carta registada, a vontade de se desvincularem;
- b) Deixarem de pagar as suas quotas durante um período de seis meses e se, depois de notificados por escrito, não efectuarem o pagamento das quotas em atraso no prazo de 30 dias contados a partir da data de recepção da notificação;
- c) Sejam punidos com a pena de expulsão proferida em assembleia geral, mediante proposta devidamente fundamentada e que conste da respectiva ordem de trabalhos.

2 — No caso de readmissão, esta far-se-á automaticamente após a liquidação das quotas em atraso, no caso do não pagamento, e um ano depois da decisão, em caso de expulsão.

CAPÍTULO II

Dos órgãos

Artigo 11.º

Órgãos

São órgãos da ASSIFECO:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal;
- d) O conselho de representantes;
- e) O conselho de disciplina.

Artigo 12.º

Eleição dos órgãos

1 — Os membros dos corpos gerentes são eleitos por voto secreto pela assembleia geral eleitoral, de entre os associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — A eleição faz-se por lista, sujeita a um programa, a qual deve conter os nomes que compõem a totalidade dos órgãos.

3 — O mandato dos corpos gerentes é de quatro anos, podendo ser reeleitos, excepto os presidentes da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal, que só poderão ser reeleitos:

- a) Uma só vez consecutiva, caso o conjunto dos dois mandatos totalize sete anos;
- b) Duas consecutivas, se o conjunto dos dois mandatos tiver totalizado menos de sete anos.

4 — O exercício de funções pelos corpos gerentes não pode ser remunerado, podendo apenas estes ter direito ao pagamento dos prejuízos e despesas resultantes do cargo.

5 — Admite-se o voto por correspondência desde que:

- a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e em sobrescrito fechado;
- b) O referido sobrescrito seja enviado, conjuntamente com o cartão de eleitor, em envelope fechado e pelo correio ao presidente da mesa da assembleia, com a antecipação necessária a ser possível a sua recepção até três dias úteis antes da data marcada para a realização do acto eleitoral.

Artigo 13.º

Assembleia geral

1 — A assembleia geral é constituída pela totalidade dos associados no pleno gozo dos seus direitos, sendo o órgão máximo da ASSIFECO, podendo ter o seguinte carácter:

- a) Assembleia geral ordinária, a qual deve reunir pelo menos uma vez por ano, até 31 de Março, para apreciação do relatório de actividades e contas a apresentar pela direcção;
- b) Assembleia geral extraordinária, que deve reunir sempre que haja assuntos de natureza extraordinária para decidir, podendo ser convocada pelo presidente da mesa, por solicitação da direcção, do conselho fiscal ou a pedido de um mínimo de 10% de associados no pleno uso dos seus direitos;
- c) Assembleia eleitoral, que reunirá de quatro em quatro anos para eleger os órgãos da ASSIFECO, nos termos do regulamento eleitoral aprovado para o efeito.

2 — A assembleia geral eleitoral poderá funcionar em sessões simultâneas a realizar em mais de um ponto do País.

3 — A mesa da assembleia é composta por três elementos, sendo um o presidente e dois secretários.

4 — Na sua ausência, o presidente da mesa será substituído por um dos secretários.

5 — A convocação da assembleia deve ser feita com a antecedência mínima de 10 dias, devendo a convocatória ser enviada aos sócios por carta para a morada que consta dos ficheiros da ASSIFECO, contendo a ordem de trabalhos, o local, a data e a hora de realização.

Artigo 14.º

Competências da assembleia geral

1 — Compete à assembleia geral:

- a) Eleger, por escrutínio secreto, os órgãos da ASSIFECO;
- b) Apreciar e deliberar sobre o relatório de actividades e contas da direcção e sobre o parecer do conselho fiscal;
- c) Analisar e aprovar o orçamento anual proposto pela direcção;
- d) Fixar o montante das quotas;
- e) Autorizar a direcção a contrair empréstimos, bem como adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- f) Destituir os corpos gerentes sempre que haja violação notória das suas competências próprias ou dos estatutos;
- g) Resolver, em última instância, qualquer matéria que ultrapasse as competências dos corpos gerentes ou diferendos gravosos entre estes;
- h) Deliberar sobre a consulta aos associados através de referendo;
- i) Deliberar sobre a exclusão de associados;
- j) Aprovar os regulamentos internos da ASSIFECO;
- l) Analisar e aprovar a gestão do fundo de solidariedade, segundo os moldes previstos pelo seu regulamento.

2 — As deliberações constantes das alíneas e) e f) carecem da presença de 10% dos associados.

Artigo 15.º

Competências da direcção

A direcção, constituída por nove elementos, é o órgão executivo da ASSIFECO, competindo-lhe:

- a) Dirigir, gerir e coordenar a actividade da ASSIFECO com vista à prossecução dos seus objectivos;
- b) Gerir os fundos e administrar os bens;
- c) Celebrar convenções colectivas de trabalho ou acordos de empresa;
- d) Elaborar e apresentar à assembleia geral o relatório de actividades e contas do exercício no prazo estabelecido;
- e) Elaborar e submeter à apreciação da assembleia o programa de actividades da ASSIFECO para o ano seguinte e o respectivo orçamento;
- f) Representar a ASSIFECO em juízo e fora dele;
- g) Requisitar os serviços dos delegados sindicais, sempre que necessário;
- h) Aprovar a nomeação dos sócios honorários, em reunião de direcção.

Artigo 16.º

1 — A ASSIFECO obriga-se com a assinatura de dois elementos da direcção.

2 — A direcção poderá constituir mandatários para a prática de certos actos, através de credenciação ou procuração notarial onde estejam fixados com precisão os seus termos e âmbito.

Artigo 17.º

Atribuições dos elementos da direcção

A distribuição de tarefas pelos membros da direcção compete ao presidente, mas as seguintes atribuições ficam desde já consagradas:

- a) Do presidente:
 - 1) Representar a direcção;
 - 2) Despachar os assuntos correntes da ASSIFECO;
- b) Do vice-presidente:
 - 1) Substituir o presidente nos seus impedimentos e ausências;
- c) Do secretário:
 - 1) Redigir as actas e os relatórios da direcção;
- d) Do tesoureiro:
 - 1) Arrecadar as receitas e proceder ao pagamento das despesas autorizadas pela direcção;
 - 2) Zelar pelo património da ASSIFECO e manter actualizado o respectivo inventário;
 - 3) Coordenar os serviços de contabilidade e tesouraria;
 - 4) Elaborar o balanço e proceder ao fecho anual de contas.

Artigo 18.º

Competências do conselho fiscal

1 — O conselho fiscal é composto por três membros, sendo um o presidente, outro o relator e o terceiro um vogal.

2 — Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar as contas da ASSIFECO;
- b) Emitir parecer sobre o relatório anual de contas da direcção;
- c) Convocar a assembleia geral, quando o julgar necessário, em matéria das suas competências.

Artigo 19.º

Competências do conselho de representantes

1 — O conselho de representantes é constituído por 11 membros e tem como principal função apoiar a direcção. Este apoio tem como objectivo principal a con-

cretização dos fins que estão consagrados no artigo 6.º, alínea g), destes estatutos.

2 — Compete a este conselho:

- a) Dar parecer sobre as formas mais aconselháveis de desenvolver a acção da ASSIFECO, procurando para isso ter conhecimentos das realidades existentes nos núcleos;
- b) Informar a direcção das pretensões e anseios dos associados;
- c) Participar na confecção das propostas a apresentar pela ASSIFECO em negociações, tendo sempre em conta a vontade que lhe tenha sido expressa pelos associados que previamente tenha consultado;
- d) Divulgar com rigor junto dos associados as informações que sejam do seu domínio e que se insiram na esfera de acção da ASSIFECO;
- e) Reunir sempre que a direcção entender conveniente.

3 — Das suas reuniões, que terão sempre a presença do presidente da direcção ou de quem ele nomear, será sempre elaborada acta, nomeando-se de entre os presentes um secretário para a sua confecção.

Artigo 20.º

Conselho de disciplina

Compete ao conselho de disciplina, composto por três elementos, a elaboração dos autos de infracção que recaiam sobre os comportamentos dos associados susceptíveis de procedimento disciplinar e submetê-los à apreciação da direcção.

Artigo 21.º

Sanções

1 — Os associados estão sujeitos às seguintes sanções:

- a) Suspensão temporária dos seus direitos;
- b) Expulsão.

2 — A aplicação da sanção de expulsão tem de ser obrigatoriamente ratificada em assembleia geral. Incorrem nas sanções previstas no artigo anterior os associados que, de forma culposa, pratiquem actos que pela sua natureza e gravidade sejam lesivos dos interesses, direitos, objectivos e património da ASSIFECO.

Artigo 22.º

Aplicação das sanções

1 — A aplicação das sanções só poderá ocorrer após instauração, por escrito, do respectivo auto de infracção, a elaborar pelo conselho de representantes, em que se descrevam com rigor os factos praticados e a sua gravidade e alcance.

2 — O associado ao qual seja instaurado um auto de infracção tem 10 dias úteis, contados a partir da data da sua recepção, para elaborar a sua defesa.

3 — As sanções aplicadas sem a audiência do associado infractor são nulas e de nenhum efeito.

CAPÍTULO III

Organização

Artigo 23.º

Delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais são os associados da ASSIFECO que actuam como elementos de ligação entre a direcção e os restantes associados.

2 — Os delegados sindicais estão afectos aos núcleos regionais e exercem a sua actividade nos diversos locais de trabalho.

3 — Os delegados sindicais são eleitos pelos associados da ASSIFECO pertencentes aos núcleos a que vão estar afectos.

4 — O mandato dos delegados sindicais é idêntico ao dos corpos gerentes.

5 — A eleição dos delegados sindicais só será válida desde que à mesma assista um membro da direcção.

6 — A direcção da ASSIFECO comunicará à entidade patronal os nomes dos delegados sindicais que forem eleitos.

7 — A eleição dos delegados sindicais obedecerá às normas constantes do regulamento eleitoral.

Artigo 24.º

Competências dos delegados sindicais

Compete aos delegados sindicais:

- 1) Representar os associados dos diversos locais de trabalho junto da direcção e transmitir a esta os problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos seus representados;
- 2) Estimular a participação activa dos associados na vida sindical.

Artigo 25.º

Fundos

Constituem receitas da ASSIFECO:

- a) As quotas dos associados;
- b) Doações, legados, subsídios e quaisquer outras que legalmente lhe possam ser atribuídas.

Artigo 26.º

Das quotas

1 — A quotização de cada associado é definida em assembleia geral, incidindo sobre 12 meses de remuneração anual.

2 — A quotização dos associados que tenham passado à situação de reforma é de 0,25% sobre o valor da mesma.

3 — Os sócios honorários ficam com isenção do pagamento de quotas.

4 — O fundo de solidariedade será dotado com uma dotação financeira proveniente das quotizações, a definir em regulamento interno, a aprovar em assembleia geral.

Artigo 27.º

Do regime financeiro

1 — As receitas destinam-se ao pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade da ASSIFECO.

2 — É nula e de nenhum efeito a afectação das receitas a fins estranhos aos estatutariamente definidos.

Artigo 28.º

Fundo de solidariedade

O fundo de solidariedade previsto no n.º 3 do artigo 26.º destina-se a apoiar financeiramente os associados nas suas necessidades sócio-profissionais nos termos e nas condições que vierem a ser fixados no respectivo regulamento.

Artigo 29.º

Formas de extinção

1 — A fusão e a dissolução da ASSIFECO só se poderão verificar por assembleia geral expressamente convocada para o efeito em que estejam presentes 50% dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — A assembleia geral que deliberar a fusão ou a dissolução deverá obrigatoriamente fixar os termos em que ela deve ocorrer, não podendo, em caso algum, os bens da ASSIFECO ser distribuídos pelos associados.

Artigo 30.º

Alteração de estatutos

1 — Os presentes estatutos só podem ser alterados em assembleia geral, devendo as alterações ser aprovadas por voto secreto.

2 — As alterações aprovadas serão registadas e publicadas nos termos da legislação aplicável.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 31.º

Referendo

Sempre que haja recurso ao instrumento do referendo, este só se tornará válido após o voto expresso de 50% dos associados.

Artigo 32.º

Aos casos não previstos nos presentes estatutos são aplicadas as disposições contidas na lei das associações sindicais.

Artigo 33.º

As alterações introduzidas aos presentes estatutos entrarão em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registados em 13 de Abril de 2005, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 37/2005, a fl. 71 do livro n.º 2.

Sind. dos Trabalhadores na Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 29 e 30 de Março de 2005.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

O Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul é a associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados que exercem a sua actividade na indústria de hotelaria, turismo, restaurantes e similares e, ainda, em cantinas, refeitórios, fábricas de refeições, abastecedoras de aeronaves, casas de saúde, hospitais privados, casinos, salas de jogo e agências de viagem, IPSS, bem como pelos trabalhadores que exercem profissões características daquelas indústrias noutros sectores de actividade.

Artigo 2.º

O Sindicato exerce a sua actividade nos distritos de Lisboa, Setúbal, Évora, Beja, Santarém e Portalegre.

Artigo 3.º

O Sindicato tem a sua sede em Lisboa.

CAPÍTULO II

Natureza e princípios fundamentais

Artigo 4.º

O Sindicato é uma organização sindical de classe, que reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e defende os legítimos direitos, interesses e aspirações colectivas e individuais dos trabalhadores.

Artigo 5.º

O Sindicato orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência, da solidariedade e do sindicalismo de massas.

Artigo 6.º

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pelo Sindicato, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem discriminação de sexo, raça, etnia ou nacionalidade.

Artigo 7.º

O Sindicato defende a unidade dos trabalhadores e do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

Artigo 8.º

1 — A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2 — A democracia sindical que o Sindicato preconiza assenta na participação activa dos associados do Sindicato na definição das suas reivindicações e objectivos programáticos, na eleição e destituição dos seus dirigentes, na liberdade de expressão e discussão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores e no respeito integral pelas decisões maioritariamente expressas, resultantes de um processo decisório democrático que valorize o contributo de todos.

Artigo 9.º

O Sindicato define os seus objectivos e desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

Artigo 10.º

O Sindicato cultiva e promove os valores da solidariedade de classe e internacionalista e propugna pela sua materialização, combatendo o egoísmo individualista e corporativo, lutando pela emancipação social dos trabalhadores portugueses e de todo o mundo e pelo fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

Artigo 11.º

O Sindicato assenta a sua acção na permanente audição e mobilização dos trabalhadores e na intervenção de massas nas diversas formas de luta pela defesa dos seus direitos e interesses e pela elevação da sua consciência política e de classe.

Artigo 12.º

O Sindicato, como afirmação concreta dos princípios enunciados, é filiado:

- a) Na Federação de Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal;
- b) Na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional e, consequentemente, nas suas estruturas locais e regionais.

CAPÍTULO III

Objectivos e competências

Artigo 13.º

O Sindicato tem por objectivos, em especial:

- a) Organizar os trabalhadores para a defesa dos seus direitos colectivos e individuais;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática;
- c) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência de classe, sindical e política;
- d) Defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, combatendo a subversão do regime democrático e reafirmando a sua fidelidade ao projecto de justiça social iniciado com a Revolução de Abril;
- e) Desenvolver um sindicalismo de intervenção e transformação com a participação dos trabalhadores na luta pela sua emancipação e pela construção de uma sociedade mais justa e fraterna sem exploração do homem pelo homem.

Artigo 14.º

Ao Sindicato compete, nomeadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;
- c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- d) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação colectiva e regulamentos de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores;
- e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- f) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos resultantes de relações ou acidentes de trabalho bem como de doenças profissionais;
- g) Gerir e participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- h) Participar nas iniciativas e apoiar as acções desenvolvidas pelas estruturas sindicais superiores em que está filiado, bem como levar à prática as deliberações dos órgãos dessas estruturas tomadas democraticamente e de acordo com os respectivos estatutos;
- i) Cooperar com as comissões de trabalhadores no exercício das suas atribuições, com respeito pelo princípio da independência de cada organização;
- j) Filiar-se em associações de campismo, caravanesmo ou outras que visem a satisfação dos interesses sociais, culturais ou recreativos dos trabalhadores;

- k) Promover iniciativas de carácter cultural, profissional e científico e outras de interesse formativo para os trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Associados

Artigo 15.º

Têm o direito de se filiar no Sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e exerçam a sua actividade na área indicada no artigo 2.º

Artigo 16.º

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção central, que deverá decidir no prazo máximo de oito dias após a apresentação do pedido.

2 — A direcção central comunicará a sua decisão ao interessado e às estruturas existentes no local de trabalho e na região a que o trabalhador pertence.

3 — Da decisão da direcção central cabe recurso para a assembleia geral, que o apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada, ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

4 — Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 17.º

São direitos dos associados:

- a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhe digam directamente respeito;
- c) Participar nas actividades do Sindicato a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato e pelas estruturas sindicais em que este está inserido em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;
- e) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições ou cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- f) Ser informado, regularmente, da actividade desenvolvida pelo Sindicato e pelas estruturas sindicais em que está inserido;
- g) Requerer a convocação dos órgãos de participação directa dos associados, designadamente, da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- h) Exprimir os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiver por con-

venientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;

- i) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 18.º

1 — O Sindicato, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4 — As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião nos órgãos do Sindicato subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

Artigo 19.º

São deveres dos associados:

- a) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e regulamentos do Sindicato bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Apoiar activamente as acções do Sindicato na prossecução dos seus objectivos;
- d) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do Sindicato com vista ao alargamento da sua influência e da do movimento sindical;
- e) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos dos trabalhadores;
- f) Fortalecer a organização e a acção sindical nos locais de trabalho, incentivando a participação do maior número de trabalhadores na actividade sindical e promovendo a aplicação prática das orientações definidas pelo Sindicato;
- g) Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política bem como para a dos demais trabalhadores;
- h) Divulgar as edições do Sindicato;
- i) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos em que deixarem de receber as respectivas retribuições por motivo de doença, cumprimento do serviço militar ou desemprego;
- j) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por

serviço militar, a situação de desemprego e, ainda, quando deixar de exercer a actividade profissional no âmbito do Sindicato.

Artigo 20.º

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional ou deixarem de a exercer na área do Sindicato, excepto quando deslocados;
- b) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção central;
- c) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;
- d) Deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante seis meses e se, depois de avisados por escrito pelo Sindicato, não efectuarem o pagamento no prazo de um mês a contar da data da recepção do aviso.

Artigo 21.º

1 — Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia de delegados e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos validamente expressos.

2 — Da decisão da assembleia de delegados cabe recurso para a assembleia geral.

Artigo 22.º

1 — Os trabalhadores impedidos por cumprimento do serviço militar ou doença e nas situações de desemprego e reforma desde que tenham feito a comunicação a que se refere a alínea j) do artigo 19.º não perdem a qualidade de associados, gozando dos direitos dos demais associados, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Os associados reformados só poderão eleger e ser eleitos para os órgãos dirigentes da organização sindical dos reformados do Sindicato e de que passarão a fazer parte, podendo ainda participar em todas as deliberações e actividades do Sindicato que lhes digam directamente respeito.

Artigo 23.º

Os associados que deixarem de pagar quotas sem motivo justificado durante mais de dois meses não poderão exercer os direitos previstos nas alíneas a), c), e), g) e i) do artigo 17.º dos presentes estatutos até à regularização do seu pagamento.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 24.º

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de apreensão, de suspensão até 12 meses e de expulsão.

Artigo 25.º

Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

- a) Não cumpram, de forma injustificada, os deveres previstos no artigo 19.º;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos trabalhadores.

Artigo 26.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 27.º

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção central, a qual nomeará, para o efeito, uma comissão de inquérito.

2 — A direcção central poderá, por proposta da comissão de inquérito, suspender preventivamente o associado a quem foi instaurado processo disciplinar e, antes de proferida a decisão pela direcção central, o processo será remetido à assembleia de delegados para que emita o seu parecer.

3 — Da decisão da direcção central cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

4 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a decisão, salvo se a assembleia geral já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

CAPÍTULO VI

Organização do Sindicato

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 28.º

1 — O Sindicato é a associação sindical de base da estrutura do movimento sindical a quem cabe a direcção de toda a actividade sindical no respectivo âmbito.

2 — A estrutura do Sindicato, a sua organização e actividade assenta na participação activa e directa dos trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolve-se, predominantemente, a partir das organizações sindicais de empresa ou estabelecimento.

SECÇÃO II

Organização sindical nos locais de trabalho

Artigo 29.º

A estrutura do Sindicato nos locais de trabalho é constituída pela secção sindical, cujos órgãos são:

- a) Plenário dos trabalhadores;
- b) Delegados sindicais;
- c) Comissão sindical e intersindical.

Artigo 30.º

1 — A secção sindical é constituída pelos trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade em determinada empresa ou estabelecimento.

2 — Poderão participar na actividade da secção sindical os trabalhadores da empresa ou estabelecimento, não sindicalizados, desde que assim o deliberem os trabalhadores sindicalizados, a quem incumbe definir a forma dessa participação.

Artigo 31.º

Compete à secção sindical o exercício da actividade sindical na empresa ou estabelecimento, bem como participar, através dos respectivos órgãos, na actividade sindical desenvolvida pelo Sindicato a todos os níveis.

Artigo 32.º

O plenário de trabalhadores é o órgão deliberativo do colectivo dos trabalhadores que constituem a secção sindical.

Artigo 33.º

1 — Os delegados sindicais são associados do Sindicato, eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade sindical nos locais de trabalho e participam nos órgãos do Sindicato nos termos previstos nos presentes estatutos.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto das empresas, no Sindicato ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa, ou em determinadas áreas geográficas quando a dispersão de trabalhadores por locais de trabalho o justificar.

Artigo 34.º

Na dinamização da necessária e permanente interligação entre os associados e o Sindicato, são atribuições dos delegados sindicais:

- a) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando, nomeadamente, que os comunicados e as demais informações do Sindicato cheguem a todos os associados;
- b) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical, motivando, nomeadamente, a sua inscrição no Sindicato no caso de não serem filiados;
- c) Promover a institucionalização da secção sindical onde não exista, bem como a constituição de comissões sindicais ou intersindicais;
- d) Zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições contratuais, regulamentares e legais na defesa dos interesses dos trabalhadores a nível dos locais de trabalho e, se necessário, aconselhar e acompanhar a comunicação de irregularidades ao Sindicato;
- e) Cobrar ou controlar a cobrança e remessa ao Sindicato da quotização sindical;
- f) Colaborar com a direcção central e órgãos regionais ou sectoriais do Sindicato, participando,

nomeadamente, nos órgãos do Sindicato, nos termos estatutariamente previstos;

- g) Exercer as demais actividades que lhes sejam solicitadas pela direcção central ou por outros órgãos do Sindicato.

Artigo 35.º

1 — A comissão sindical e intersindical são constituídas pelos delegados sindicais de uma empresa ou estabelecimento que pertençam, respectivamente, a um só sindicato ou a vários sindicatos da mesma confederação de sindicatos.

2 — No caso de o número de delegados sindicais que constituem a comissão sindical ou intersindical o justificar, estas poderão eleger, de entre os seus membros, um secretariado, definindo as suas funções.

Artigo 36.º

A comissão sindical ou intersindical é o órgão de direcção e coordenação da actividade da(s) secção(ões) sindical(is), de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos competentes do Sindicato.

SECÇÃO III

Organização regional

Artigo 37.º

1 — A delegação é a estrutura do Sindicato de base regional, em que participam directamente os trabalhadores sindicalizados da respectiva área.

2 — As delegações poderão ser delegações locais e distritais.

3 — As delegações locais abrangem determinadas zonas de um concelho ou um ou mais concelhos e as delegações distritais têm âmbito distrital ou pluridistrital.

4 — A deliberação de constituir delegações e a definição do seu âmbito competem à direcção central, ouvidos os trabalhadores interessados.

Artigo 38.º

São órgãos das delegações:

Das delegações locais:

- A assembleia local;
- A assembleia de delegados local;
- A direcção local;

Das delegações distritais:

- A assembleia distrital;
- A assembleia de delegados distrital;
- A direcção distrital.

Artigo 39.º

1 — A assembleia local e a assembleia distrital são constituídas pelos associados, inscritos na área da res-

pectiva delegação, que estejam no pleno gozo dos seus direitos.

2 — As mesas das assembleias local e distrital são constituídas pelas direcções das respectivas delegações.

3 — O funcionamento das assembleias local e distrital rege-se-á pelo regulamento da assembleia geral, com as necessárias adaptações.

Artigo 40.º

1 — As assembleias de delegados local e distrital são constituídas pelos delegados sindicais, associados do Sindicato, que exercem a sua actividade na área da delegação.

2 — A convocação das assembleias de delegados local ou distrital pode ser feita pela direcção da respectiva delegação ou pela direcção central, por meio de circular enviada a todos os seus membros, com a antecedência mínima de oito dias, que, em caso de urgência, poderá ser de vinte e quatro horas, e através do meio de comunicação que considere mais eficaz.

3 — As assembleias de delegados local ou distrital poderão reunir por sectores de actividade ou categorias profissionais, para debater assuntos específicos dos trabalhadores de determinado sector de actividade ou categoria profissional.

Artigo 41.º

1 — As direcções locais são constituídas por membros da direcção central, sendo o seu número fixado entre um mínimo de três e um máximo de cinco membros.

2 — As direcções distritais são constituídas pelos membros da direcção central, provenientes dos respectivos distritos, sendo o seu número fixado entre um mínimo de três e um máximo de sete membros.

Artigo 42.º

Compete às direcções local e distrital, em especial:

- a) Dirigir e coordenar a actividade da respectiva delegação, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos do Sindicato;
- b) Submeter à apreciação da direcção central os assuntos sobre os quais esta deva pronunciar-se.

Artigo 43.º

1 — A direcção local ou distrital reúne sempre que necessário e, em princípio, de 30 em 30 dias, sendo as deliberações tomadas por simples maioria dos membros presentes.

2 — A direcção local ou distrital só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 44.º

1 — Serão objecto de regulamento:

- a) O funcionamento da secção sindical e da comissão sindical ou intersindical;

- b) A eleição, mandato e exoneração dos delegados sindicais;
- c) O funcionamento das delegações ou de outras formas de organização descentralizada do Sindicato;
- d) O funcionamento das secções sectoriais/subsectoriais e profissionais.

2 — Os regulamentos referidos na alínea a) do número anterior serão aprovados pela respectiva secção sindical da empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço e os referidos nas alíneas b), c) e d) do mesmo número pela assembleia geral, não podendo em caso algum contrariar o princípio definido nos presentes estatutos.

SECÇÃO IV

Organização central

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 45.º

1 — Os órgãos centrais do Sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) A direcção central;
- d) A comissão executiva;
- e) A assembleia de delegados;
- f) O conselho fiscalizador.

2 — Os órgãos dirigentes do Sindicato são: a direcção central, a mesa da assembleia geral, o conselho fiscalizador e as direcções distritais e locais.

Artigo 46.º

Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador são eleitos pela assembleia geral, de entre os associados do Sindicato, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 47.º

A duração do mandato dos membros eleitos do Sindicato, a qualquer nível e, nomeadamente, da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 48.º

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os membros eleitos do Sindicato que, por motivos do desempenho das suas funções, percam toda ou parte da retribuição regularmente auferida pelo seu trabalho têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

Artigo 49.º

1 — Os membros eleitos podem ser destituídos pelo órgão que os elegeu desde que em reunião que haja

sido convocada expressamente para este efeito, com a antecedência mínima de 15 dias, e desde que votada por, pelo menos, dois terços do número total de associados presentes.

2 — O órgão que destituir, pelo menos, 50% dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3 — Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no n.º 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

4 — Nos casos previstos no n.º 2, realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos no prazo máximo de 90 dias, salvo se essa destituição se verificar no último ano do mandato, caso em que a comissão provisória eleita exercerá as funções até ao seu termo.

5 — O órgão ou órgãos eleitos nos termos do número anterior completarão o mandato do órgão ou órgãos substituídos.

6 — O disposto nos n.ºs 1, 2, 3, 4 e 5 aplicar-se-á aos casos de renúncia, abandono de funções ou impedimento dos membros de qualquer órgão.

7 — Considera-se abandono de funções o facto de o membro eleito de um órgão não comparecer para desempenhar o seu cargo no prazo de 30 dias após a convocação ou faltar, injustificadamente, a cinco reuniões do órgão a que pertencer.

8 — A declaração de abandono de funções é da competência da mesa da assembleia geral a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

Artigo 50.º

O funcionamento de cada um dos órgãos do Sindicato será objecto de regulamento a aprovar pelo próprio órgão, salvo disposição em contrário, mas, em caso algum, poderão contrariar o disposto nos presentes estatutos.

Artigo 51.º

Os órgãos do Sindicato só poderão deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 52.º

1 — As deliberações dos órgãos do Sindicato são tomadas por maioria simples, salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

2 — Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação e, caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião.

3 — Das reuniões deverá sempre lavrar-se acta.

SUBSECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 53.º

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do Sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 54.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador;
- b) Aprovar o plano de actividades e orçamento e o relatório de actividades e contas;
- c) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador;
- d) Autorizar a direcção central a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- e) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente;
- f) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção central e da assembleia de delegados;
- g) Deliberar sobre a alteração aos estatutos;
- h) Deliberar sobre a integração, fusão ou dissolução do Sindicato e consequente liquidação do seu património;
- i) Aprovar os regulamentos previstos nos presentes estatutos;
- j) Definir as formas de exercício do direito de tendência.

Artigo 55.º

1 — A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária, duas vezes por ano para exercer as atribuições previstas na alínea b) do artigo 54.º até 31 de Dezembro e 31 de Março, respectivamente, e de quatro em quatro anos, para exercer as atribuições previstas na alínea a) do mesmo artigo.

2 — A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção central;
- c) A solicitação da comissão executiva;
- d) A solicitação da assembleia de delegados;
- e) A requerimento de, pelo menos, um décimo ou 200 dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4 — Nos casos previstos nas alíneas b), c), d) e e) do n.º 2, o presidente da mesa deverá convocar a assem-

bleia geral de forma que esta se realize no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 60 dias.

Artigo 56.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral ou, em caso de impedimento, por um dos secretários através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos da área em que o Sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de 15 dias.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas *b)*, *c)*, *f)* e *g)* do artigo 54.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias e, se se tratar de assembleia geral eleitoral, o prazo é de 60 dias.

Artigo 57.º

1 — As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos sócios, ou trinta minutos mais tarde, com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

2 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados ao abrigo do disposto na alínea *e)* do artigo 55.º não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes.

Artigo 58.º

1 — As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, dentro da área de actividade do Sindicato, no mesmo dia ou em dias diferentes.

2 — Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

SUBSECÇÃO III

Mesa da assembleia geral

Artigo 59.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e três secretários.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários a designar de entre si.

Artigo 60.º

Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar e presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- b) Dar conhecimento à assembleia geral das propostas e dos projectos de deliberação e requerimento, depois de verificar a sua regularidade, e pô-los à discussão;
- c) Elaborar as actas das reuniões da assembleia geral;

- d) Dar posse aos novos membros eleitos para os corpos gerentes.

SUBSECÇÃO IV

Direcção central

Artigo 61.º

A direcção central do Sindicato é constituída por um mínimo de 70 e um máximo de 114 membros eleitos pela assembleia geral.

Artigo 62.º

Compete à direcção central, em especial:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações da assembleia geral;
- c) Promover a discussão colectiva das grandes questões que forem colocadas ao Sindicato e ao movimento sindical com vista à adequação permanente da sua acção em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
- d) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- e) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório de actividades e as contas, bem como o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte, acompanhados dos respectivos pareceres do conselho fiscalizador;
- f) Apreciar regularmente a actividade desenvolvida pela comissão executiva ou por qualquer dos seus membros;
- g) Aceitar e recusar os pedidos de inscrição de associados;
- h) Exercer o poder disciplinar;
- i) Eleger e destituir a comissão executiva e o presidente;
- j) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

Artigo 63.º

1 — A direcção central, na sua primeira reunião, deverá:

- a) Eleger, de entre os seus membros, uma comissão executiva, fixando o número dos membros desta;
- b) Definir as funções dos restantes membros;
- c) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

2 — A direcção central deverá, por proposta da comissão executiva, eleger, de entre os membros desta, um presidente ou coordenador, cujas funções serão fixadas no respectivo regulamento.

3 — A direcção central poderá delegar poderes na comissão executiva, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

4 — Para obrigar o Sindicato é necessária a assinatura de, pelo menos, dois membros da direcção central.

Artigo 64.º

1 — A direcção central reúne sempre que necessário e, no mínimo, de três em três meses.

2 — A direcção central reúne, extraordinariamente:

- a) Por deliberação própria;
- b) Sempre que a comissão executiva o entender necessário.

Artigo 65.º

1 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros.

2 — A direcção central só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

SUBSECÇÃO V

Comissão executiva

Artigo 66.º

A comissão executiva é constituída por membros eleitos pela direcção central, de entre si, e é presidida pelo presidente ou coordenador da direcção central.

Artigo 67.º

Compete à comissão executiva, de acordo com as deliberações da direcção central, assegurar, com carácter permanente:

- a) A aplicação das deliberações da direcção central e o acompanhamento da sua execução;
- b) A coordenação da acção sindical nas diversas regiões;
- c) Assegurar o regular funcionamento e a gestão corrente do Sindicato, designadamente nos domínios patrimonial, administrativo, financeiro e do pessoal;
- d) Elaborar e apresentar anualmente à direcção central as contas do exercício anterior, bem como o seu relatório justificativo e o orçamento para o ano seguinte;
- e) Assegurar ao conselho fiscalizador as condições e os apoios necessários ao desempenho das suas competências;
- f) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto da posse de cada nova direcção central;
- g) Exercer as demais funções que lhe forem cometidas pela direcção central.

Artigo 68.º

1 — A comissão executiva reúne sempre que necessário e, em princípio, quinzenalmente, sendo as suas deliberações tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2 — A comissão executiva só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

SUBSECÇÃO VI

Assembleia de delegados

Artigo 69.º

A assembleia de delegados é constituída por todos os delegados sindicais associados do Sindicato.

Artigo 70.º

1 — O funcionamento da assembleia de delegados será objecto de regulamento a aprovar pela assembleia geral, que, em caso algum, poderá contrariar o disposto nos presentes estatutos.

2 — A assembleia de delegados poderá reunir por áreas regionais, sectores de actividade ou categorias profissionais para debater assuntos de interesse específico dos trabalhadores de determinada área geográfica, sector de actividade ou categoria profissional.

Artigo 71.º

Compete, em especial, à assembleia de delegados:

- a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva da defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores;
- b) Apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;
- c) Dinamizar, em colaboração com a direcção central, a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Definir a forma de cobrança da quotização sindical por proposta da direcção central;
- e) Deliberar sobre o pedido de readmissão de associados que tenham sido expulsos;
- f) Dar parecer nos processos disciplinares instaurados aos associados;
- g) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção central.

Artigo 72.º

1 — A assembleia de delegados reunirá em sessão ordinária:

- a) Trimestralmente, para exercer as atribuições constantes das alíneas a) e b) do artigo 71.º

2 — A assembleia de delegados reunirá ainda em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa da respectiva mesa;
- b) A solicitação da direcção central ou da comissão executiva;
- c) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos seus membros.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia de delegados deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, à respectiva mesa, deles constando uma proposta de ordem de trabalho.

Artigo 73.º

1 — A convocação da assembleia de delegados é feita pela respectiva mesa através de convocatórias a enviar

a cada um dos seus membros com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação da assembleia de delegados poderá ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

SUBSECÇÃO VII Conselho fiscalizador

Artigo 74.º

1 — O conselho fiscalizador é constituído por cinco membros.

2 — Os membros do conselho fiscalizador são eleitos, quadrienalmente, pela assembleia geral.

3 — Os membros do conselho fiscalizador podem participar, embora sem direito a voto, na reunião da assembleia de delegados que deliberar sobre o disposto na alínea *d*) do artigo 71.º

Artigo 75.º

Compete ao conselho fiscalizador fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos do Sindicato e dar parecer sobre o relatório de actividades e as contas bem como sobre o plano de actividades e o orçamento apresentado pela direcção central.

Artigo 76.º

O conselho fiscalizador reunirá, pelo menos, de três em três meses.

CAPÍTULO VII

Fundos

Artigo 77.º

Constituem fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 78.º

1 — A quotização mensal a pagar por cada associado é de 1% das suas retribuições ilíquidas mensais, incluindo subsídio de férias, subsídio de Natal ou da sua pensão de reforma.

2 — A assembleia geral poderá fixar uma percentagem ou base de incidência, diferentes das previstas no número anterior, para a quotização mensal a ser paga pelos associados reformados.

Artigo 79.º

As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato.

Artigo 80.º

1 — A direcção central deverá submeter à apreciação da assembleia geral:

- a) Até 31 de Dezembro de cada ano, o plano de actividades bem como o orçamento para o ano seguinte, acompanhados do parecer do conselho fiscalizador;
- b) Até 31 de Março de cada ano, o relatório de actividades e as contas relativas ao ano anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscalizador.

2 — O relatório de actividades, o plano de actividades, o orçamento e as contas estarão patentes aos associados, na sede, delegações do Sindicato e nas secções sindicais de empresa, com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da realização da assembleia de delegados e deverão ser enviados, no mesmo prazo, a todos os delegados sindicais.

3 — O orçamento dotará, obrigatoriamente, as delegações de um fundo de maneio para a actividade sindical, tendo presentes os orçamentos previamente elaborados por cada delegação e as disponibilidades do Sindicato.

4 — A fim de permitir a elaboração do relatório de actividades, das contas e do orçamento, as direcções das delegações deverão enviar à direcção central do Sindicato, até dois meses antes da data prevista para a sua aprovação, o relatório de actividades e as contas, bem como o plano e o orçamento relativos à sua actividade.

Artigo 81.º

1 — O saldo do exercício central terá a seguinte aplicação:

- a) 60% para constituição ou reforço do fundo de reserva;
- b) 40% para actividade sindical.

2 — Os saldos dos exercícios das delegações distritais transitarão para os anos subsequentes, salvo decisão contrária da direcção central.

3 — A assembleia geral poderá, sob proposta da direcção central, autorizar outra aplicação para o saldo referido na alínea *b*) do n.º 1.

CAPÍTULO VIII

Integração, fusão e dissolução

Artigo 82.º

A integração, fusão e dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

Artigo 83.º

A assembleia geral que deliberar a integração, fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO IX

Alteração dos estatutos

Artigo 84.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

CAPÍTULO X

Eleições

Artigo 85.º

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que, à data da sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas nos dois meses anteriores, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, considera-se a quotização paga a outros sindicatos pelos associados abrangidos por medidas de reestruturação sindical, bem como equivalente ao pagamento de quotização as situações de impedimento por doença, por serviço militar e o desemprego.

Artigo 86.º

A forma de funcionamento da assembleia geral eleitoral será objecto de regulamento a aprovar pela assembleia geral.

CAPÍTULO XI

Símbolo e bandeira

Artigo 87.º

1 — O símbolo do Sindicato é constituído por uma chave e um talher em primeiro plano unidos por uma corda, impressos a preto, num rectângulo verde em caixa preta e tendo escrito em aberto, no lado inferior a sigla «Na Unidade Venceremos» e no lado superior Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

2 — O símbolo do Sindicato representa a unidade dos trabalhadores e a sua actividade profissional

Artigo 88.º

A bandeira do Sindicato é em tecido vermelho, tendo inscrito nela o símbolo do Sindicato.

Regulamento eleitoral

Artigo 1.º

1 — Nos termos do artigo 89.º dos estatutos do Sindicato, os membros da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador são eleitos por uma

assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que:

- a) À data da sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Tenham pago as suas quotas, nos casos em que sejam devidas, nos dois meses anteriores àquele em que se realiza a reunião.

2 — Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, considera-se a quotização paga a outros sindicatos pelos associados abrangidos por medidas de reestruturação sindical, bem como equivalente ao pagamento de quotização as situações de impedimento por doença, por serviço militar e o desemprego.

Artigo 2.º

Não podem ser eleitos os associados que sejam membros da comissão de fiscalização.

Artigo 3.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral;
- c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- d) Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- f) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e localização das mesas de voto;
- g) Promover a constituição das mesas de voto;
- h) Promover a confecção dos boletins de voto;
- i) Presidir ao acto eleitoral.

Artigo 4.º

As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador.

Artigo 5.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncio convocatório afixado na sede do Sindicato, nas delegações e secções sindicais, e publicado em, pelo menos, um dos jornais diários mais lidos na área do Sindicato, com a antecedência mínima de 60 dias.

Artigo 6.º

1 — Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do Sindicato, nas delegações e secções sindicais no prazo de 45 dias após a data da convocação das assembleias eleitorais.

2 — Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes ao da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da reclamação.

3 — As cópias dos cadernos eleitorais a afixar nas secções sindicais incluirão apenas os eleitores que exercem a sua actividade na respectiva empresa.

Artigo 7.º

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

- a) Da lista contendo a identificação dos candidatos e dos órgãos do Sindicato a que cada associado se candidata;
- b) Do termo individual ou colectivo de aceitação da candidatura;
- c) Do programa de acção;
- d) Da indicação do seu representante na comissão de fiscalização.

2 — As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, um décimo ou 200 associados do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado, idade, residência e designação da empresa onde trabalham.

4 — Os candidatos subscritores da candidatura serão identificados pelo nome completo legível, assinatura, número de associado e empresa onde trabalham.

5 — As listas de candidaturas só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

6 — Cada candidato só pode apresentar-se numa lista de candidatura.

7 — A apresentação das listas de candidatura deverá ser feita no prazo de 30 dias após a data da convocação da assembleias eleitorais.

8 — O primeiro subscritor de cada lista é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respectiva.

Artigo 8.º

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas das candidaturas.

2 — Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista, mediante termo de entrega, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias a contar da data da entrega.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá, nas vinte e quatro horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4 — A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral.

5 — As listas de candidatura concorrentes às eleições bem como os respectivos programas de acção serão afixados na sede do Sindicato e suas delegações desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do acto eleitoral.

Artigo 9.º

1 — Será constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por um seu representante e por um representante de cada uma das listas concorrentes, definitivamente aceites.

2 — Compete à comissão eleitoral:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do acto eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia geral;
- c) Distribuir, entre as diferentes listas, a utilização do aparelho técnico do Sindicato dentro das possibilidades deste.

3 — A comissão de fiscalização inicia as suas funções após o termo do prazo referido no n.º 3 do artigo 8.º

Artigo 10.º

1 — A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no n.º 3 do artigo 8.º e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2 — A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo no entanto ser colada ou distribuída, por qualquer forma, propaganda das listas no interior da sede e das delegações do Sindicato, devendo a direcção central estabelecer locais fixos para colocação, em igualdade de circunstâncias, da propaganda das listas naquelas instalações.

3 — O Sindicato comparticipará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista num montante igual para todos, a fixar pela direcção central, ou no orçamento aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras do Sindicato.

Artigo 11.º

O horário de funcionamento da assembleia geral eleitoral será objecto de deliberação da mesa da assembleia geral.

Artigo 12.º

1 — Funcionarão mesas de voto no local ou locais a determinar pela mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participar no acto eleitoral.

2 — A mesa da assembleia geral promoverá até cinco dias antes da data das assembleias eleitorais a constituição das mesas de voto.

3 — Estas serão compostas por um representante da mesa de assembleia geral, que presidirá, e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas, aos quais competirá exercer as funções de secretário.

4 — À mesa de voto competirá assegurar o processo eleitoral no seu âmbito e, ainda, pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo as deliberações tomadas por maioria simples dos membros presentes.

Artigo 13.º

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência, desde que:

- a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em envelope fechado;
- b) Do referido envelope conste o número e a assinatura do associado reconhecida por notário, abonada por autoridade administrativa ou pela mesa da assembleia geral, ou acompanhada do cartão de associado;
- c) Este envelope introduzido noutra, será endereçado e remetido por correio registado ou entregue em mão à mesa da assembleia geral.

4 — Só serão considerados os votos por correspondência recebidos até à hora de encerramento da votação.

5 — Os votos por correspondência só serão abertos depois de recebidas todas as actas das mesas de voto e de se verificar, pela descarga nos cadernos eleitorais, não ter o associado votado directamente em nenhuma delas, sendo eliminado o voto por correspondência se tal tiver acontecido.

Artigo 14.º

1 — Os boletins de voto, editados pelo Sindicato sob controlo da mesa da assembleia geral, terão as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação e serão impressos em papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2 — Em cada boletim de voto serão impressas as letras seguidas das denominações ou siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente umas abaixo das outras, pela ordem que lhes caiba nos termos do artigo 8.º do presente regulamento, seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3 — Os boletins de voto estarão à disposição dos associados na sede do Sindicato e suas delegações até cinco dias antes da data da assembleia geral eleitoral e, ainda, no próprio acto eleitoral.

4 — São nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos dos n.ºs 1 e 2.

Artigo 15.º

1 — A identificação dos eleitores será feita através do cartão de associado do Sindicato e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou outro documento de identificação idóneo com fotografia.

2 — Dirigir-se-á o eleitor à câmara de voto situada na assembleia e, sozinho, marcará uma cruz no quadrado respectivo da lista em que vota e dobrará o boletim em quatro.

3 — Voltando para junto da mesa, o eleitor entregará o boletim ao presidente da mesa, que o introduzirá na urna de voto, enquanto os secretários descarregarão os votos nos cadernos eleitorais.

4 — A entrega do boletim de voto não preenchido significa abstenção do associado; a sua entrega preenchida de modo diverso do disposto no n.º 2 ou inutilizada por qualquer outra forma implica a nulidade do voto.

Artigo 16.º

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2 — Após a recepção das actas de todas as mesas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando a respectiva acta, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando-a na sede do Sindicato e suas delegações.

Artigo 17.º

1 — Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após a afixação dos resultados.

2 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes, por escrito, e afixada na sede do Sindicato e suas delegações.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes ao seu recebimento e que decidirá em última instância.

4 — O recurso para a assembleia geral tem de ser interposto no prazo de vinte e quatro horas após a comunicação da decisão referida no n.º 2 deste artigo.

Artigo 18.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou o seu representante conferirá posse aos membros eleitos no prazo de cinco dias após a eleição, salvo se tiver havido recurso, caso em que a posse será conferida no prazo de cinco dias após decisão da assembleia geral.

Artigo 19.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.

Regulamento da assembleia geral

Artigo 1.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários através de anúncio convocatório publicado em, pelo menos, um dos jornais mais lidos da área em que o Sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de 15 dias.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas *b)*, *c)*, *f)* e *g)* do artigo 57.º dos estatutos do Sindicato, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias e, se se tratar da assembleia geral eleitoral, o prazo é de 60 dias.

Artigo 2.º

1 — As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos sócios, ou trinta minutos mais tarde, com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

2 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto na alínea *e)* do n.º 2 do artigo 58.º dos estatutos do Sindicato, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

Artigo 3.º

Compete, em especial, ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos definidos nos estatutos do Sindicato e no presente regulamento;
- b) Presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- c) Dar posse aos novos membros eleitos da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador;
- d) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- e) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas.

Artigo 4.º

Compete, em especial, aos secretários:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- c) Redigir as actas;
- d) Informar os associados das deliberações da assembleia geral;

- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral.

Artigo 5.º

1 — As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, mas sempre dentro da área da actividade do Sindicato e no mesmo dia ou em dias diferentes.

2 — Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

Artigo 6.º

A participação dos associados nas reuniões da assembleia geral descentralizadas far-se-á de acordo com os cadernos previamente organizados pela mesa da assembleia geral.

Artigo 7.º

Compete à mesa da assembleia geral e, no caso de impossibilidade dos seus membros, a associados por si mandatados presidir às reuniões da assembleia geral descentralizadas.

Artigo 8.º

1 — Com a convocação da assembleia geral descentralizada serão tornadas públicas as propostas a submeter à sua apreciação.

2 — O associado que pretender apresentar propostas de alteração ou novas propostas sobre os assuntos constantes da ordem de trabalhos deverá enviá-las, por escrito, à mesa da assembleia geral nos oito dias seguintes à convocação da assembleia geral.

Artigo 9.º

A mesa da assembleia geral assegurará, na medida do possível, que antes da reunião da assembleia geral sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir.

Artigo 10.º

Salvo os casos previstos no regulamento eleitoral, não é permitido nem o voto por correspondência nem o voto por procuração.

Regulamento das delegações

Artigo 1.º

1 — A organização descentralizada do Sindicato assenta nas delegações.

2 — As delegações poderão ser de âmbito local, abrangendo um ou mais concelhos, ou de âmbito distrital, abrangendo um ou mais distritos.

3 — O âmbito geográfico de cada delegação será definido pelo órgão do Sindicato que, nos termos dos estatutos, tem competência para deliberar sobre a criação das delegações.

Artigo 2.º

As delegações locais e distritais, como formas de organização descentralizada, orientam a sua acção pelos princípios e objectivos definidos nos estatutos do Sindicato e pelas deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos.

Artigo 3.º

Compete, em especial, às delegações:

- a) Organizar os associados para a defesa dos seus interesses colectivos;
- b) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores no âmbito da sua actividade, bem como apoiar as acções com idêntico objectivo;
- c) Levar à prática as orientações do movimento sindical unitário e do Sindicato e dar execução às deliberações dos órgãos deste tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência sindical e política;
- e) Incentivar a filiação dos trabalhadores não sindicalizados;
- f) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho, instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e disposições regulamentares na defesa dos interesses dos trabalhadores;
- g) Manter os trabalhadores informados de toda a actividade sindical;
- h) Informar a direcção central acerca dos problemas dos trabalhadores;
- i) Contribuir para a formação sindical dos trabalhadores;
- j) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhes sejam presentes pelos órgãos dos sindicatos.

Artigo 4.º

Para a prossecução dos seus fins, as delegações devem, nomeadamente:

- a) Coordenar, apoiar e dinamizar a actividade sindical na área da sua actividade;
- b) Desenvolver a organização dos trabalhadores de forma a garantir uma estreita e contínua ligação destes ao Sindicato, designadamente através da eleição de delegados sindicais, comissões intersindicais e da constituição das secções sindicais;
- c) Incentivar a organização dos jovens e das mulheres, criando para o efeito comissões orientadas para estas frentes específicas de trabalho;
- d) Participar nas estruturas locais e regionais do movimento sindical da área da sua actividade;
- e) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos associados.

Artigo 5.º

Os órgãos das delegações são:

- a) Das delegações locais:
 - A assembleia local;
 - A assembleia de delegados local;
 - A direcção local;

b) Das delegações distritais:

- A assembleia distrital;
- A assembleia de delegados distrital;
- A direcção distrital.

Artigo 6.º

A assembleia local e a assembleia distrital são constituídas pelos associados inscritos na área da respectiva delegação que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 7.º

1 — A convocação e funcionamento da assembleia local e da assembleia distrital reger-se-á pelo regulamento da assembleia geral, com as necessárias adaptações.

2 — As mesas da assembleia local e da assembleia distrital são constituídas pelas direcções da respectiva delegação.

Artigo 8.º

1 — A assembleia de delegados local e a assembleia de delegados distrital são constituídas pelos delegados sindicais associados do Sindicato que exercem a sua actividade na área da delegação.

2 — A assembleia de delegados local e a assembleia de delegados distrital poderão reunir por sectores de actividade ou categorias profissionais para debater assuntos específicos dos trabalhadores de determinado sector de actividade ou categoria profissional.

Artigo 9.º

Compete, em especial, à assembleia de delegados local e à assembleia de delegados distrital:

- a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva de defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores;
- b) Apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;
- c) Dinamizar, em colaboração com a direcção central ou as direcções locais ou distritais, a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção central ou respectivas direcções locais ou distritais.

Artigo 10.º

1 — A convocação da assembleia de delegados local e da assembleia de delegados distrital pode ser feita pela direcção da respectiva delegação ou pela direcção central por meio de circular enviada a todos os seus membros com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência, a convocação pode ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

3 — A direcção local ou distrital enviará, obrigatoriamente, sempre que proceda à convocação da respectiva assembleia de delegados, nos prazos referidos nos números anteriores, cópia das convocatórias à direcção central do Sindicato.

Artigo 11.º

1 — A assembleia de delegados local ou distrital reúne-se, ordinariamente, de dois em dois meses e, extraordinariamente:

- a) Sempre que a respectiva direcção local ou distrital ou ainda a direcção central o entender conveniente;
- b) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos seus membros.

2 — Compete aos responsáveis pela convocação da assembleia de delegados apresentar uma proposta de ordem de trabalhos.

Artigo 12.º

As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo disposição em contrário, não sendo permitido o voto por procuração ou por correspondência.

Artigo 13.º

A mesa da assembleia de delegados local ou distrital é constituída pela respectiva direcção local ou distrital.

Artigo 14.º

1 — A direcção local é constituída por membros eleitos pela assembleia local, de entre os associados do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos, que exerçam a sua actividade na área da respectiva delegação.

2 — A direcção distrital é constituída pelos membros da direcção central, provenientes do respectivo distrito, distritos ou Regiões Autónomas, de acordo com o disposto no artigo 64.º dos estatutos.

3 — À eleição da direcção local aplicar-se-á o regulamento eleitoral, com as necessárias adaptações.

Artigo 15.º

O número de membros das direcções locais é fixado entre um mínimo de três e um máximo de sete membros.

Artigo 16.º

O mandato dos membros eleitos da direcção local ou distrital é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 17.º

Compete às direcções local e distrital, em especial:

- a) Dirigir e coordenar a actividade da respectiva delegação, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos do Sindicato;

- b) Submeter à apreciação da direcção central os assuntos sobre os quais esta deva pronunciar-se.

Artigo 18.º

1 — A direcção local ou distrital deverá definir as funções de cada um dos seus membros, tendo em consideração as tarefas que se lhe colocam, designadamente quanto à política reivindicativa e à defesa das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores, à organização dos trabalhadores, à informação e propaganda e à formação sindical.

2 — A direcção local ou distrital poderá, se o entender conveniente, eleger de entre os seus membros uma comissão executiva, fixando o seu número.

Artigo 19.º

1 — A direcção local ou distrital reúne sempre que necessário e, obrigatoriamente, de 15 em 15 dias, sendo as deliberações tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2 — A direcção local ou distrital só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Regulamento da assembleia de delegados

Artigo 1.º

A assembleia de delegados é constituída por todos os delegados sindicais, associados do Sindicato.

Artigo 2.º

1 — A assembleia de delegados poderá reunir:

- a) Em sessão plenária;
- b) Por áreas regionais, mas sempre na área de actividade do Sindicato;
- c) Por sectores de actividade;
- d) Por categorias profissionais.

2 — O âmbito da reunião da assembleia de delegados constará da respectiva convocatória e será determinado em função dos assuntos a debater.

3 — A assembleia de delegados reunirá sempre, em sessão plenária, para exercer as atribuições constantes das alíneas e), f) e g) do artigo 74.º dos estatutos do Sindicato.

Artigo 3.º

A assembleia de delegados reunirá, em sessão ordinária:

- a) Até 31 de Março de cada ano, para aprovar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas apresentadas pela direcção central bem como o parecer do conselho fiscalizador;
- b) Até 31 de Dezembro de cada ano, para aprovar, modificar ou rejeitar o relatório de actividades, o plano de actividades e o orçamento apresentado pela direcção central e os pareceres do conselho fiscalizador;

- c) Trimestralmente, para exercer as atribuições constantes das alíneas a) e b) do artigo 74.º dos estatutos do Sindicato.

Artigo 4.º

1 — A assembleia de delegados reunirá, em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa da respectiva mesa;
- b) A solicitação da direcção central ou da comissão executiva;
- c) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos seus membros.

2 — Os pedidos de convocação da assembleia de delegados deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, à respectiva mesa, deles constando uma proposta de ordem de trabalho.

3 — Tendo em consideração os assuntos a debater, a mesa deliberará sobre a forma de reunião da assembleia de delegados, de acordo com o disposto no artigo 2.º

Artigo 5.º

1 — A convocação da assembleia de delegados é feita pela respectiva mesa, através de convocatórias a enviar a cada um dos seus membros com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência, devidamente justificada, a convocação da assembleia de delegados poderá ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

Artigo 6.º

As reuniões da assembleia de delegados têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos seus membros, ou trinta minutos mais tarde, com a presença de qualquer número de membros, salvo disposição em contrário.

Artigo 7.º

As reuniões extraordinárias da assembleia de delegados requeridas pelos seus membros não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

Artigo 8.º

A mesa da assembleia de delegados é constituída por membros da direcção central, a designar de entre si.

Artigo 9.º

Compete, em especial, à mesa de delegados:

- a) Convocar as reuniões da assembleia de delegados nos termos definidos no presente regulamento;
- b) Presidir às reuniões da assembleia de delegados, assegurando o bom andamento dos trabalhos;

- c) Elaborar as actas das reuniões;
- d) Informar os delegados sindicais das deliberações das assembleias de delegados.

Artigo 10.º

1 — As deliberações da assembleia de delegados são tomadas, salvo deliberação em contrário, por simples maioria dos membros presentes.

2 — A votação é por braço no ar.

Artigo 11.º

A perda de qualidade de delegado sindical determina a sua exclusão da assembleia de delegados.

Artigo 12.º

A assembleia de delegados poderá deliberar a constituição, de entre os seus membros, de comissões eventuais ou permanentes para tratar de questões específicas relacionadas com a sua actividade.

Regulamento dos delegados sindicais

Artigo 1.º

1 — A designação dos delegados sindicais é da competência dos trabalhadores e iniciativa dos trabalhadores e da direcção do Sindicato.

2 — A designação dos delegados deverá ser precedida de eleições, a realizar nos locais de trabalho ou fora destes e onde se considerar mais adequado.

Artigo 2.º

1 — A definição da forma de eleição dos delegados sindicais incumbe à secção sindical ou, caso não exista, aos trabalhadores participantes na eleição.

2 — Cabe à direcção do Sindicato assegurar a regularidade do processo eleitoral.

Artigo 3.º

Só pode ser delegado sindical o trabalhador, sócio do Sindicato, que reúna as seguintes condições:

- a) Estar em pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Ter mais de 16 anos de idade;

Artigo 4.º

O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensões dos locais de trabalho ou áreas geográficas, cabendo exclusivamente à direcção central do Sindicato, às direcções distritais ou locais ou aos trabalhadores determiná-lo, de acordo com as necessidades da actividade sindical.

Artigo 5.º

1 — O mandato dos delegados sindicais, em princípio, é de três anos. Em todo o caso, mantêm-se estes em funções até que os novos delegados eleitos os substituam.

2 — Os delegados sindicais poderão ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 6.º

1 — A exoneração dos delegados sindicais é da competência dos trabalhadores que os elegeram e pode verificar-se a todo o tempo.

2 — A exoneração verificar-se-á por deliberação do plenário de trabalhadores convocado expressamente para o efeito com a antecedência mínima de oito dias e desde que votada por, pelo menos, dois terços dos trabalhadores presentes.

3 — O plenário que destituir o ou os delegados sindicais deverá proceder à eleição do ou dos substitutos.

Artigo 7.º

A nomeação e exoneração de delegados sindicais será comunicada à entidade patronal pelo Sindicato, após o que os delegados iniciarão ou cessarão imediatamente as suas funções.

Artigo 8.º

Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na lei e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Registados em 14 de Abril de 2005, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 38/2005, a fl. 71 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

Sind. Democrático dos Professores do Sul — Eleição em 25 de Fevereiro de 2005 para mandato de três anos (triénio de 2005-2008).

Comissão directiva

Josefa Rosa Ganço Lopes Zurzica, sócia n.º 5141, bilhete de identidade n.º 5068637.
Carlos Manuel Calisto de Almeida, sócio n.º 5522, bilhete de identidade n.º 7038976.
Catarina Mariana Piteira Pulga, sócia n.º 5154, bilhete de identidade n.º 2040624.
Celeste Margarida P. S. de Sousa, sócia n.º 2106, bilhete de identidade n.º 8125380.
Inês Maria Murcho Maia Alhinho, sócia n.º 3218, bilhete de identidade n.º 4728545.
José Gabriel Peres Sabino, sócio n.º 5363, bilhete de identidade n.º 6290385.
José Manuel Chapelli A. de Matos, sócio n.º 5362, bilhete de identidade n.º 2847209.
Luís Alberto da Gama Freixo Silva Ribeiro, sócio n.º 1255, bilhete de identidade n.º 6280949.
Olímpio Manuel do Rosário T. David, sócio n.º 2199, bilhete de identidade n.º 2059441.
Agostinho Luís Arranca, sócio n.º 2326, bilhete de identidade n.º 8327593.
Dulce Nobre Almeida Candeias, sócia n.º 3002, bilhete de identidade n.º 272750.
José Luís Lagoa d'Orey, sócio n.º 5299, bilhete de identidade n.º 7334605.
Maria dos Anjos de Carvalho M. Falcão, sócia n.º 3135, bilhete de identidade n.º 2059881.

Publicação do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 19 de Abril de 2005.

Sind. da Mestrança e Marinhagem das Câmaras da Marinha Mercante — Eleição em 15 de Março para o próximo mandato.

Direcção

Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, bilhete de identidade n.º 7694526, de Lisboa, de 24 de Setembro de 1994.
José Manuel Andrade Carrilho, bilhete de identidade n.º 4096860, de Lisboa, de 29 de Setembro de 1997.
Júlio Justiniano Gouveia Cardoso, bilhete de identidade n.º 5196933, de Lisboa, de 20 de Abril de 2001.
Carlos Alberto da Conceição Cunha, bilhete de identidade n.º 7076534, de Lisboa, de 8 de Novembro de 2000.
José Henriques Máximo Caetano, bilhete de identidade n.º 4350072, de Lisboa, de 19 de Março de 1995.
Diamantino Pereira de Almeida, bilhete de identidade n.º 3075123, de Lisboa, de 12 de Março de 2003.
Luiz Lopes de Sousa, bilhete de identidade n.º 6589955, de Lisboa, de 24 de Janeiro de 2001.
José Luiz Paulo, bilhete de identidade n.º 4244377, de Lisboa, de 24 de Janeiro de 2001.
João Ricardo Rodrigues de Noronha, bilhete de identidade n.º 9794930, de Lisboa, de 11 de Maio de 2001.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 14 de Abril de 2005.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

ANECRA — Assoc. Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel — Alteração.

Alteração, aprovada em assembleia geral de 21 de Março de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 15, de 15 de Agosto de 1984.

Estatutos da ANECRA

Alterações

Artigo 27.º

Conselho fiscal

1 — O conselho fiscal é composto por quatro membros, sendo um presidente, dois vogais e um suplente, sendo convocado pelo respectivo presidente e só podendo deliberar com a presença da maioria dos seus titulares.

2 —

Artigo 42.º

Alteração dos estatutos

1 — Para que a deliberação de alteração dos presentes estatutos, prevista na alínea f) do artigo 21.º, seja válida, deverá verificar-se a maioria de três quartos dos votos correspondentes aos associados presentes ou representados em reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

21 de Março de 2005. — O Presidente da Mesa da Assembleia Geral, *Álvaro Lambelho Ramos*.

Registados em 14 de Abril de 2005, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 37, a fl. 46 do livro n.º 2.

APERC — Assoc. Portuguesa de Empresas de Gestão e Recuperação de Créditos — Nulidade parcial.

Declaração de nulidade do artigo 4.º, n.º 1, alínea c), dos estatutos da APERC — Associação Portuguesa de Empresas de Gestão e Recuperação de Créditos.

Por sentença de 1 de Março de 2005, transitada em julgado em 17 de Março de 2005, da 2.ª Vara Cível da Comarca de Lisboa, 1.ª Secção, proferida no processo n.º 11 545/04.9TVLSB — acção ordinária, que o Ministério Público moveu contra a APERC — Associação Portuguesa de Empresas de Gestão e Recuperação de Créditos, foi declarada nula a disposição constante do artigo 4.º, n.º 1, alínea c), dos estatutos da referida Associação, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 2 de Maio de 2004, por violação do artigo 513.º do Código do Trabalho, porque torna a admissão de associados «dependente de uma decisão discricionária da mesma Associação» ao prever o «preenchimento dos requisitos estatutários para o efeito e desde que subscrevam, aceitem expressamente e respeitem um código de conduta da Associação ainda não aprovado».

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2005, em 14 de Abril de 2005.

II — DIRECÇÃO

...

III — CORPOS GERENTES

PACTA — Assoc. Portuguesa de Empresas de Animação Cultural, Turismo de Natureza e Aventura — Eleição em 15 de Dezembro de 2004 para o triénio de 2004-2007.

Direcção

Presidente — TURAVENTUR — Aventura e Turismo, L.^{da}, representada por Ana Maria Gonzalez Barbosa.

Vice-presidente — Desafio Global — Eventos, Actividades, Outdoor & Motivação, L.^{da}, representada por Pedro Miguel Ribeiro Rodrigues.

Vogais:

Mundo de Aventura — Gestão de Espaços e Formação, L.^{da}, representada por Maria Cristina Vieira Pestana de Vasconcelos.

Trilhos — Serviços Ambientais, L.^{da}, representada por Pedro de Faria Pacheco.

EUROANIMA — Actividades de Animação do Sul, L.^{da}, representada por José Manuel Cortes Amaral.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril de 2005, nos termos do n.º 519 do Código do Trabalho, em 18 de Abril de 2005.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da Equant Portugal, S. A. — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral de 24 de Fevereiro de 2005.

Texto estatutário

Conforme o parecer dado pelo Ministério Público, o artigo 32.º, n.º 1, dos estatutos da Comissão de Trabalhadores passará a ter a seguinte redacção:

«Artigo 32.º

1 — Os trabalhadores da empresa que sejam membros das entidades a seguir indicadas dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, de um crédito de horas não inferior a:

Comissão de Trabalhadores — vinte e cinco horas por mês;
Comissão coordenadora — vinte horas por mês.»

Registados em 15 de Abril de 2005, ao abrigo do artigo 450.º, n.º 5, alínea *a*), do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 32/2005, a fl. 85 do livro n.º 1.

II — IDENTIFICAÇÃO

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

United Biscuits, Portugal, S. A.

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 11 de Abril de 2005, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa United Biscuits, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do disposto na secção IV do capítulo XXII da regulamentação do Código do Trabalho, Lei n.º 35/2004, convocam-se todos os trabalhadores da empresa United Biscuits, Portugal, S. A., com sede no Bairro de São Carlos, 2725-473 Mem Martins, para a eleição dos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho, a realizar no dia 8 de Julho de 2005, no horário compreendido entre as 8 e as 17 horas, nas instalações da empresa.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2005, nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, em 14 de Abril de 2005.

Sotéis Sociedade Internacional de Turismo, S. A. (Lisboa Marriott Hotel)

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 11 de Abril de 2005, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Sotéis Sociedade Internacional de Turismo, S. A. (Lisboa Marriott Hotel):

«Nos termos e para os efeitos do disposto na secção IV do capítulo XXII da regulamentação do Código do Trabalho, Lei n.º 35/2004, convocam-se todos os trabalhadores da empresa Sotéis Sociedade Internacional de Turismo, S. A. (Lisboa Marriott Hotel), sita na Avenida dos Combatentes, 45, 1600-042 Lisboa, para a eleição dos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho, a realizar nos dias 12 e 13 de Julho de 2005, no horário compreendido entre as 11 e as 15 e as 16 e as 18 horas, no refeitório da empresa.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2005, nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, em 14 de Abril de 2005.

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Motometer Portuguesa — Tecnologias de Controlo, Comando e Medição, L.^{da} — Eleição em 17 de Dezembro de 2004, para o triénio de 2004-2007.

Eleição, em 17 de Dezembro de 2004, dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho para o triénio de 2004-2007:

Ana Paula Dias Simões.
Gina Maria Vieira Pereira.
Jorge Manuel Ribeiro de Barros.

Observações. — A eleição não foi precedida da publicação no *Boletim do Trabalho e do Emprego* da convocatória prevista no artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 266.º do mesmo diploma.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2005, nos termos do artigo 278.º, n.º 2, do Código do Trabalho, em 14 de Abril de 2005.

Registados em 14 de Abril de 2005, sob o n.º 5/2005, n.º 1, do livro n.º 1.

