

Boletim do Trabalho e Emprego

36

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%)
€ 7,14

| | | | | | | |
|-----------------|-----------------------|--------|---------|--------|--------------|------------------|
| BOL. TRAB. EMP. | 1. ^A SÉRIE | LISBOA | VOL. 73 | N.º 36 | P. 4011-4078 | 29-SETEMBRO-2006 |
|-----------------|-----------------------|--------|---------|--------|--------------|------------------|

| | Pág. |
|---|------|
| Regulamentação do trabalho | 4013 |
| Organizações do trabalho | 4065 |
| Informação sobre trabalho e emprego | ... |

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

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 SITESC — Sind. de Quadros, Técnicos, Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (armazéns) — Alteração salarial e outras | 4013 |
| — CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos) — Alteração salarial e outras | 4016 |
| — AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINDEL — Sind. Nacional da Ind. e da Energia — Revisão global | 4017 |
| — AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINQUIFA — Sind. dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas — Revisão global | 4040 |
| — AE entre o ICP-ANACOM — Autoridade Nacional de Comunicações e o SINTTAV — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual e outro — Alteração salarial e outras | 4063 |
| — CCT entre a ANIA — Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos) — Alteração salarial — Rectificação | 4064 |

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

| | |
|---|------|
| — Sind. Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses — SMAQ — Alteração | 4065 |
|---|------|

| | |
|--|------|
| II — Direcção: | |
| — SINDEQ — Sind. Democrático da Energia, Química, Têxtil e Ind. Diversas | 4066 |

III — Corpos gerentes:

...

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

| | |
|--|------|
| — Assoc. Portuguesa de Bancos — Alteração | 4067 |
| — Feder. Portuguesa do Táxi — FPT — Alteração | 4068 |
| — AMPEDLEI — Assoc. de Micros, Pequenas e Médias Empresas do Dist. de Leiria — Alteração | 4070 |
| — Assoc. Nacional dos Industriais de Lanifícios — ANIL — Rectificação | 4075 |

II — Direcção:

...

III — Corpos gerentes:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

...

III — Eleições:

| | |
|--|------|
| — CACIA — Companhia Aveirense de Componentes para a Ind. Automóvel, S. A. | 4076 |
|--|------|

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

I — Convocatórias:

...

II — Eleição de representantes:

| | |
|---|------|
| — OPETREC, Operações e Serviços, L. ^{da} | 4077 |
|---|------|

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
RCM — Regulamentos de condições mínimas.
RE — Regulamentos de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.

ABREVIATURAS

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



REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SITESC — Sind. de Quadros, Técnicos, Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (armazéns) — Alteração salarial e outras.

Última revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 15 de 22 de Abril de 2005.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência 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 lado, os trabalhadores ao seu serviço representados ou filiados nas associações signatárias.

2 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 246 empregadores e 3941 trabalhadores.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 19.^a

Subsídio de refeição

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

Cláusula 21.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de € 44,38 para alimentação e alojamento ou efectuado o pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:

- a) Pequeno-almoço — € 2;
- b) Ceia — € 2,64;
- c) Almoço/jantar — € 8,83;
- d) Dormida — € 25,71.

Cláusula 22.^a

Subsídio de turno

Os trabalhadores que prestem serviços em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal de € 40,40.

Cláusula 23.^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 € 26,82.

Cláusula 52.^a

Produção de efeitos

As cláusulas 19.^a, 21.^a, 22.^a e 23.^a e as remunerações mínimas mensais produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006 e as remunerações mínimas terão efeitos conforme constante nos anexos III-A e III-B.

ANEXO III-A

Remunerações mínimas

Tabela da AEVP

(1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006)

| Grupos | Categoria | Total (em euros) |
|--------|---|------------------|
| A | Analista principal (químicos) | 967,75 |
| B | Controlador de qualidade (armazém) Encarregado geral de armazém | 901,45 |
| C | Caixeiro chefe de secção | 852,98 |

| Grupos | Categoria | Total (em euros) |
|--------|---|------------------|
| D | Ajudante de controlador de qualidade (armazém) | 771,08 |
| | Analista (químicos) | |
| | Encarregado de armazém | |
| | Encarregado (secção de pintura de garrafas) | |
| | Encarregado de refeitório | |
| | Fogoeiro de 1. ^a | |
| | Oficial electricista | |
| | Serralheiro mecânico de 1. ^a | |
| | Torneiro mecânico de 1. ^a | |
| E | Motorista de pesados | 744,91 |
| F | Ajudante de encarregado de armazém ... | 729,30 |
| | Chefe de equipa (secção de pintura de garrafas) | |
| | Chefe de sector de enchimento | |
| | Fiel de armazém | |
| | Fogoeiro de 2. ^a | |
| | Serralheiro mecânico de 2. ^a | |
| | Torneiro mecânico de 2. ^a | |
| G | Analista estagiário | 695,87 |
| | Caixeiro | |
| | Carpinteiro de limpos | |
| | Cozinheiro | |
| | Fogoeiro de 3. ^a | |
| | Motorista de ligeiros | |
| | Operador de máquinas (armazém) | |
| | Pedreiro | |
| | Preparador de tintas (secção de pintura de garrafas) | |
| | Pintor (construção civil) | |
| | Preparador (químicos) | |
| | Serralheiro mecânico de 3. ^a | |
| | Tanoeiro | |
| | Torneiro mecânico de 3. ^a | |
| | Trolha ou pedreiro de acabamentos | |
| H | Preparador de vinhos espumantes | 675,81 |
| | Marcador de madeiras | |
| | Operador-chefe de linha de enchimento ... | |
| I | Lubrificador (metalúrgico) | 655,76 |
| | Operador de empilhador | |
| J | Ajudante de motorista | 645,16 |
| | Barrileiro | |
| | Caixoteiro ou carpinteiro de embalagens | |
| | Chegador do 3. ^o ano | |
| | Contínuo | |
| | Controlador-caixa (hoteleiro) | |
| | Distribuidor (armazém) | |
| | Empregado balcão | |
| | Guarda | |
| | Operador de linha de enchimento | |
| | Operário de linha de pintura (secção de pintura garrafas) | |
| | Porteiro | |
| | Profissional de armazém | |
| | Servente de viaturas de carga | |
| | Servente de construção civil | |
| L | Caixeiro-ajudante | 556,59 |
| | Chegador do 2. ^o ano | |
| M | Auxiliar de armazém | 525,94 |
| | Chegador do 1. ^o ano | |
| | Empregado de refeitório | |
| | Praticante do 2. ^o ano (metalúrgico) | |
| | Profissional de armazém (adaptação) | |
| | Servente de limpeza | |

| Grupos | Categoria | Total (em euros) |
|--------|---|------------------|
| N | Praticante do 1.º ano (metalúrgico) | 429,56 |
| O | Paquete de 16 e 17 anos Profissional de armazém de 16 e 17 anos Aprendiz de 16 anos (metalúrgico) | (*) 349,32 |

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

ANEXO III-B

Remunerações mínimas

Tabela da ANCEVE/ACIBEV

(1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006)

| Grupos | Categoria | Total (em euros) |
|--------|--|------------------|
| A | Analista principal (químicos) | 736,42 |
| B | Controlador de qualidade (armazém) Encarregado geral de armazém | 691,25 |
| C | Caixeiro chefe de secção | 647,12 |
| D | Ajudante de controlador de qualidade (armazém) Analista (químicos) Encarregado de armazém Encarregado (secção de pintura de garrafas) Encarregado de refeitório Fogoeiro de 1.ª Oficial electricista Serralheiro mecânico de 1.ª Torneiro mecânico de 1.ª | 583,57 |
| E | Motorista de pesados | 569,38 |
| F | Ajudante de encarregado de armazém Chefe de equipa (secção de pintura de garrafas) Chefe de sector de enchimento Fiel de armazém Fogoeiro de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Torneiro mecânico de 2.ª | 555,20 |
| G | Analista estagiário Caixeiro Carpinteiro de limpos Cozinheiro Fogoeiro de 3.ª Motorista de ligeiros Operador de máquinas (armazém) Pedreiro Preparador de tintas (secção de pintura de garrafas) Pintor (construção civil) Preparador (químicos) Serralheiro mecânico de 3.ª Tanoeiro Torneiro mecânico de 3.ª Trolha ou pedreiro de acabamentos | 524,21 |
| H | Preparador de vinhos espumantes Marcador de madeiras Operador-chefe de linha de enchimento | 510,03 |

| Grupos | Categoria | Total (em euros) |
|--------|--|------------------|
| I | Lubrificador (metalúrgico) Operador de empilhador | 495,32 |
| J | Ajudante de motorista Barrileiro Caixoteiro ou carpinteiro de embalagens Chegador do 3.º ano Contínuo Controlador-caixa (hoteleiros) Distribuidor (armazém) Empregado balcão Guarda Operador de linha de enchimento Operário de linha de pintura (secção de pintura garrafas) Porteiro Profissional de armazém Servente de viaturas de carga Servente (construção civil) | 487,96 |
| L | Caixeiro-ajudante Chegador do 2.º ano | 431,24 |
| M | Auxiliar de armazém Chegador do 1.º ano Empregado de refeitório Praticante do 2.º ano (metalúrgico) Profissional de armazém (adaptação) Servente de limpeza | 427,57 |
| N | Praticante do 1.º ano (metalúrgicos) | (*) 385,54 |
| O | Paquete de 16 e 17 anos Profissional de armazém de 16 e 17 anos Aprendiz de 16 anos (metalúrgicos) | (*) 308,33 |

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

Lisboa, 28 de Março de 2006.

Pela AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto:

António Aguiar Branco, mandatário.

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

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

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

José Ayres Gomes de Dornellas, mandatário.

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

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

Henrique Pereira Pinho de Castro, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins:

Manuel da Silva Faria, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

António Fernando Pinto de Almeida, mandatário.

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

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Manuel da Silva Faria, mandatário.

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEP-CES — Federação Portuguesa de 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.

9 de Agosto de 2006. — (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos 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, 29 de Março de 2006. — Pela Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

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 dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Lisboa, 23 de Agosto de 2006. — Pela Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 15 de Setembro de 2006, a fl. 146 do livro n.º 10, com o n.º 211/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos) — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1982, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2005.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à área administrativa do sector da indústria e comércio de produtos de confeitaria e conservação de fruta e obriga, por um lado, as empresas representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (sector de confeitaria e conservação de fruta) e, por outro, os trabalhadores administrativos ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, cujas profissões e categorias profissionais se encontram previstas nos anexos I e III.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

2 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006, podendo ser revistas anualmente.

3 a 7 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

Cláusula 26.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 13,50 por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 a 8 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 29.^a

Abono para falhas

Aos caixas, cobradores e aos trabalhadores que fizerem pagamentos e ou recebimentos é atribuído um abono mensal para falhas de € 17, a pagar independentemente do ordenado.

Cláusula 48.^a

Subsídio de refeição

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — O valor do subsídio de refeição é de € 3,65 diários a título de alimentação, por qualquer dia em que preste, pelo menos, quatro horas de serviço.

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

ANEXO III

Tabela salarial

| Níveis | Categorias profissionais | Retribuições |
|--------|---|--------------|
| I | Chefe de centro de recolha de processamento de dados Chefe de escritório Chefe de serviços administrativos | 804 |
| II | Analista de sistemas Chefe de departamento Chefe de divisão Tesoureiro Inspector administrativo Chefe de contabilidade Técnico de contas | 748 |
| III | Chefe de secção Guarda-livros Programador de computador | 706 |
| IV | Correspondente em línguas estrangeiras Programador de máquinas mecanográficas ou perinformáticas Secretário de direcção Escrutário especializado Fogoeiro-encarregado | 668 |
| V | Caixa Controlador de aplicação Escrutário de 1. ^a classe Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador de computador Ajudante de guarda-livros Fogoeiro de 1. ^a classe | 620,50 |
| | Cobrador de 1. ^a classe Escrutário de 2. ^a classe | |

| Níveis | Categorias profissionais | Retribuições |
|--------|---|--------------|
| VI | Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Fogoeiro de 2. ^a classe Recepcionista | 585,50 |
| VII | Cobrador de 2. ^a classe Telefonista de 1. ^a classe Fogoeiro de 3. ^a classe | 552 |
| VIII | Contínuo (mais de 18 anos) Porteiro Guarda Dactilógrafo Estagiário | 468 |
| IX | Contínuo de 18 anos Servente de limpeza | 399 |
| | Paquete até 17 anos | 392 |

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 70 empresas e 2000 trabalhadores.

Lisboa, 30 de Março de 2006.

Pela ANCIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (sector de confeitaria e conservação de fruta):

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

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

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;
SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços;

Carlos Manuel Dias Pereria, mandatário.

Depositado em 20 de Setembro de 2006, a fl. 147 do livro n.º 10, com o n.º 215/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINDEL — Sind. Nacional da Ind. e da Energia — Revisão global.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

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

por um lado, a empresa VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., cuja actividade principal é o tratamento e valorização de resíduos sólidos (CAE 90020), adiante designada por empresa e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pela organização sindical outorgante.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim de Trabalho e Emprego* em que for publicado, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro.

2 — O período mínimo de vigência, os prazos para denúncia e revisão, assim como o processo de negociação, são os previstos na lei.

3 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano civil.

CAPÍTULO II

Exercício do direito sindical

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

1 — É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.

2 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissão sindical.

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

Cláusula 4.^a

Direitos dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a circular no interior da empresa para afixar textos, convocatórias e comunicações ou prestar quaisquer outras informações para conhecimento dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — A empresa é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, devendo esses locais ser escolhidos de comum acordo com os delegados sindicais.

3 — A empresa concede à comissão sindical, para o exercício da actividade dos seus membros, um crédito mensal de quarenta e oito horas que conta, para todos os efeitos, como tempo de efectivo serviço.

4 — O crédito de horas referido no número anterior é atribuído, em cada mês, a um ou mais delegados sindicais, sendo a sua distribuição da responsabilidade da comissão sindical.

5 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula,

deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 5.^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 fornecimento dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na última parte do número seguinte.

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

3 — As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pela comissão sindical, ou pelo delegado sindical se aquela não existir, sendo comunicado à empresa, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que elas se efectuem.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação à administração com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 6.^a

Instalações da comissão sindical

A comissão sindical tem direito a utilizar, a título permanente, uma sala no interior da empresa que seja apropriada ao exercício das suas funções.

Cláusula 7.^a

Reuniões com órgãos de gestão da empresa

1 — A comissão sindical ou o delegado sindical, quando aquela não exista, pode reunir-se com os órgãos de gestão, ou com quem estes designarem para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

2 — O tempo despendido nas reuniões previstas no número anterior é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, não contando para o crédito de horas previsto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 4.^a do AE («Direitos dos delegados sindicais»).

3 — O disposto no número anterior aplica-se também à participação dos delegados sindicais ou dirigentes sindicais que sejam trabalhadores da empresa nas reuniões efectuadas no âmbito das negociações do AE.

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

A empresa obriga-se mensalmente a cobrar e a enviar ao Sindicato respectivo, na mesma data em que proceder ao pagamento dos salários, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas de quotização total.

CAPÍTULO III

Categoria profissional e definição de funções

Cláusula 9.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham, numa das categorias que constam do anexo II («Categorias profissionais»).

2 — A alteração da classificação profissional de qualquer trabalhador só se tornará definitiva se, até 15 dias após a comunicação ao trabalhador, este não reclamar dela por escrito.

3 — A reclamação será analisada por uma comissão constituída por representantes da empresa e do Sindicato outorgante deste AE, a qual emitirá parecer fundamentado.

4 — A classificação efectuada nos termos dos números anteriores produz efeitos a partir da data da entrada em vigor deste AE.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 10.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder, em cada semana, as 36,8 horas para o regime de três turnos e de laboração contínua ou de 37 horas nos restantes regimes, nem as 8 horas diárias.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

Cláusula 11.^a

Trabalho por turnos

A prestação de trabalho em regime de turnos obedece aos requisitos previstos e fixados no regulamento de trabalho por turnos, que constitui o anexo III («Regulamento de trabalho por turnos») deste AE e dele fez parte integrante.

Cláusula 12.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas e equipamentos ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos ou inevitáveis, destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa.

3 — Quando ocorram os motivos previstos no n.º 2, será prestado trabalho suplementar mediante ordem

escrita de um superior hierárquico, fundamentada naqueles motivos.

4 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.

5 — 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 de trabalho.

6 — A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que:

- O trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar e este não se ligue com o período normal de trabalho;
- 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;
- Em prolongamento do período normal, o trabalho dure até horas em que já não haja transportes colectivos.

7 — Sempre que se verifique o caso previsto na alínea a) do número anterior, a empresa pagará, também como trabalho suplementar, o tempo gasto na deslocação.

8 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, a empresa fica obrigada a fornecer a refeição compreendida no período de trabalho prestado.

9 — 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.

Cláusula 13.^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.

3 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período normal de trabalho diário.

4 — O trabalho em cada dia de descanso semanal ou feriado só poderá ser prestado nas condições previstas no n.º 2 da cláusula anterior.

5 — 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 6 e 7 da cláusula 12.^a, «Trabalho suplementar».

6 — 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.

Cláusula 14.^a

Regime de disponibilidade

1 — Só prestarão serviço em regime de disponibilidade os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

2 — O trabalhador em regime de disponibilidade obriga-se a permanecer em casa ou em local de fácil acesso e contacto que lhe permita em caso de convocação, a sua rápida comparência no local de trabalho.

3 — A convocação compete ao responsável pela instalação ou serviço, ou a quem o substituir, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

4 — Quando por motivo grave, de carácter pessoal ou familiar, o trabalhador solicite dispensa temporária do regime de disponibilidade a que está afecto, a empresa não poderá recusar a dispensa, salvo se daí resultar prejuízos graves para a laboração.

Cláusula 15.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito com o trabalhador, pode ser prestado trabalho em regime de isenção de horários, nas situações e modalidades previstas na lei.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho têm direito ao pagamento de trabalho suplementar nas condições referidas nas alíneas seguintes:

- a) Em cada ano, sempre que o trabalhador preste mais de duzentas horas para além da duração do trabalho máximo anual, todo o tempo de trabalho remanescente será pago como trabalho suplementar nos termos da cláusula 19.^a do AE («Remuneração de trabalho suplementar»);
- b) O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado obrigatório será pago como trabalho suplementar nos termos da cláusula 20.^a do AE («Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado»), mas não será considerado no cômputo das duzentas horas referidas no número anterior.

3 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho na modalidade referida no n.º 2 têm direito a auferir uma remuneração especial, nos termos da cláusula 23.^a do AE («Subsídio de isenção de horário de trabalho»).

4 — Os trabalhadores que prestam trabalho em regime de isenção de horário numa modalidade que não a prevista no número anterior têm direito à remuneração prevista na lei para a modalidade de isenção acordada.

Cláusula 16.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 17.^a

Definição de retribuição

1 — Considera-se 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 AE, consideram-se abrangidos na retribuição a remuneração mensal as anuidades, o subsídio de férias, o subsídio de Natal, o subsídio de turno, o subsídio de disponibilidade, o subsídio de isenção de horário de trabalho, o subsídio complementar salarial e o subsídio de periculosidade, insalubridade e penosidade.

3 — As remunerações mensais mínimas são as que constam do anexo I («Tabela salarial»).

Cláusula 18.^a

Determinação da remuneração horária

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da remuneração horária normal, RH, é a seguinte:

$$RH = (Rm \times 12) / (52 \times n)$$

em que *Rm* é igual à remuneração base mensal mais anuidades, subsídio de turno, subsídio de disponibilidade, subsídio de isenção de horário de trabalho, subsídio complementar salarial e *n* é igual ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 19.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

- a) 75% de acréscimo sobre a retribuição normal (*RH*) para as horas suplementares diurnas;
- b) 125% de acréscimo sobre a retribuição normal (*RH*) para as horas suplementares nocturnas.

2 — Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente do número de horas de trabalho efectivamente prestado, se este for inferior.

Cláusula 20.^a

Remuneração do 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 crescer

à retribuição mensal, resultante da aplicação da fórmula seguinte:

$$2,50 \times RH \times T, \text{ para trabalho diurno}$$
$$2,75 \times RH \times T, \text{ para trabalho nocturno}$$

2 — Na fórmula referida no número anterior entende-se por *RH* o valor de retribuição da hora normal e por *T* o número de horas prestadas em dia de descanso semanal ou feriado.

3 — Quando o trabalhador seja chamado a trabalhar em dia de descanso semanal ou feriado, ser-lhe-á garantido o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente da duração do trabalho prestado, se esta for inferior.

Cláusula 21.^a

Subsídio de turno

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno mensais aos trabalhadores que trabalhem ou venham a trabalhar em regime de turnos rotativos:

- a) 31% da respectiva remuneração base mensal, para o trabalho prestado em regime de três turnos e de laboração contínua com folga rotativa.
- b) 21% da respectiva remuneração base mensal, para o trabalho prestado em regime de dois turnos.

2 — Da aplicação do disposto do número anterior não poderá resultar em caso algum um subsídio inferior a € 243,95 para o trabalho em regime de três turnos rotativos ou de laboração contínua e um subsídio inferior a € 145,55, para o trabalho em regime de dois turnos.

3 — Os subsídios referidos nos números anteriores vencem-se ao fim de cada mês e são devidos, a cada trabalhador, em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês.

4 — É, porém, devido o subsídio por inteiro sempre que o trabalhador preste mais de 12 dias de trabalho em regime de turnos em cada mês.

5 — Este subsídio é também devido mesmo quando o trabalhador:

- a) Se encontre em gozo de férias, doença ou acidente de trabalho;
- b) Se encontre no gozo de folga de compensação;
- c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse da empresa, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações, ou em outras situações;
- d) Se encontre no gozo de folga em dia feriado.

6 — Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos continuam a receber o respectivo subsídio, como remuneração remanescente, até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos da remuneração base desde que:

- a) A passagem a horário normal ou a turnos de laboração descontínua seja do interesse da empresa e o trabalhador tenha estado em regime de turnos mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados;

- b) A passagem a horário normal se verifique depois de 10 anos seguidos ou 15 anos interpolados em regime de turnos;
- c) Tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;
- d) Tenham sido declarados, pelos serviços médicos da empresa, inaptos para o regime de turnos.

7 — A absorção do subsídio de turno, nos casos previstos no número anterior, não pode ser superior a 20% da diferença da remuneração base que o trabalhador auferia e passa a auferir.

8 — O subsídio de turno é pago 14 vezes por ano.

Cláusula 22.^a

Subsídio de disponibilidade

1 — O trabalhador em regime de disponibilidade tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 16,32% da respectiva remuneração base mensal, por cada semana efectiva de disponibilidade, entendendo-se por semana de disponibilidade o período que medeia entre a sexta-feira de uma semana e a quinta-feira da semana seguinte.

2 — Se durante o período de disponibilidade se verificar a existência de dia(s) feriado(s), o trabalhador terá direito a receber, para além da importância que lhe é devida por um ciclo de disponibilidade, ainda a diferença entre o valor considerado para o dia útil e para o dia feriado, até um máximo de quatro feriados em cada ano.

3 — Por cada deslocação à empresa, o trabalhador tem direito a:

- a) Pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas, acrescidas de uma hora de transporte;
- b) Independentemente do trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de duas horas, como trabalho suplementar ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso, incluindo-se nesse mínimo o tempo de transporte;
- c) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

Cláusula 23.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1 — O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 24,4% da respectiva remuneração base mensal.

2 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado tem direito:

- a) Ao pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas, acrescidas de uma hora de transporte;
- b) Independentemente do trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa

pagará o mínimo de duas horas, como trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado, incluindo-se nesse mínimo o tempo de transporte;

- c) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

Cláusula 24.^a

Subsídio de periculosidade, insalubridade e penosidade

1 — A empresa pagará por cada dia de trabalho um subsídio correspondente ao grau de periculosidade, insalubridade e penosidade a que os trabalhadores estejam sujeitos no desempenho das suas funções, sendo atribuído a cada trabalhador os valores correspondentes a três graus:

Grau 3: € 7,86/dia;
Grau 2: € 5,24/dia;
Grau 1: € 2,62/dia.

Em função da categoria profissional serão negociados os graus de periculosidade, insalubridade e penosidade a aplicar a cada caso.

Cláusula 25.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a receber por cada dia de trabalho uma participação para alimentação no valor de € 8,44.

2 — O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias de trabalho igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

3 — Sempre que o trabalhador preste trabalho depois das 24 horas, a empresa pagará uma ceia cujo valor é igual ao fixado no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 26.^a

Prémio de carreira

1 — Os trabalhadores que permaneçam mais de três anos no escalão E da sua categoria profissional terão direito, após esse período, a uma anuidade de 0,5% da sua remuneração base mensal, por cada ano de antiguidade.

2 — A antiguidade para efeitos de anuidade conta-se a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte ao que perfaz três anos no escalão E da sua categoria profissional.

Cláusula 26.^a-A

Subsídio complementar salarial

1 — Os trabalhadores que não auferirem subsídio de turno, subsídio de disponibilidade ou subsídio de isenção de horário de trabalho terão direito, para além da sua remuneração base mensal, a um complemento salarial, calculado com base no aumento da percentagem do subsídio de turno.

2 — O direito a este complemento cessa logo que o trabalhador passe auferir qualquer dos subsídios referidos no número anterior.

Cláusula 27.^a

Subsídio de transporte

1 — A empresa pagará a todos os trabalhadores um subsídio diário para transporte, por dia efectivo de trabalho, o qual tem duas componentes. A primeira componente aplica-se à deslocação até à Gare do Oriente ou ao Campo Grande (Galvanas). A segunda componente refere-se ao percurso Gare do Oriente/Campo Grande até ao local do posto de trabalho.

2 — A primeira componente será aplicável a todos os trabalhadores.

3 — A segunda componente será aplicável aos trabalhadores utentes de cada serviço de transporte, no caso de estes aceitarem que seja dispensado o serviço fornecido pela empresa entre a Gare do Oriente/Campo Grande e o local de trabalho.

4 — No caso de trabalhadores que manifestem o interesse em manter um serviço de transporte, deverá ser acordada uma solução alternativa entre a empresa e os respectivos trabalhadores que manifestem tal interesse, ficando a aplicação do disposto no número anterior condicionada à confirmação desse(s) acordo(s).

5 — O valor de cada componente será de € 1,84, por cada dia efectivo de trabalho, considerando-se dia efectivo de trabalho qualquer dia em que o trabalhador labore, pelo menos, metade do seu período normal de trabalho diário.

Cláusula 28.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro (14.º mês) igual à remuneração base mensal acrescida das anuidades, do subsídio de turno, do subsídio de disponibilidade e do subsídio de isenção de horário de trabalho.

2 — O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês de Novembro.

Cláusula 29.^a

Prémio de objectivos sociais da empresa

1 — A empresa pagará a cada trabalhador um prémio anual visando retribuir o empenho e dedicação no cumprimento dos objectivos sociais da empresa.

2 — O montante do subsídio para cada trabalhador terá um valor compreendido entre zero e três meses do salário base mensal, acrescido das anuidades, do subsídio de turno, subsídio de disponibilidade, subsídio de isenção de horário de trabalho, sendo atribuído pela administração após análise do desempenho profissional dos trabalhadores, tendo em atenção as informações fornecidas pela respectiva cadeia hierárquica de comando.

3 — O prémio será pago até ao final do mês de Março do ano subsequente.

4 — A cada trabalhador será dada informação escrita e pessoal, pela chefia hierárquica, da avaliação efectuada.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 30.^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 turnos e 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 serão escalonados de forma a que cada trabalhador tenha, em média anual, dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

Cláusula 31.^a

Férias

1 — Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 25 dias úteis, excepto no ano de admissão, em que beneficiarão do período proporcional ao tempo de serviço que se perfizer em 31 de Dezembro.

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 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. Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical ou o delegado sindical, quando aquela não existir.

4 — O período de férias será em regra gozado seguidamente, podendo no entanto dividir-se em dois períodos se o trabalhador o solicitar. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, podem as férias ser fraccionadas em mais de dois períodos.

5 — 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.

6 — No caso de impossibilidade do 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.

7 — Na marcação do período de férias, será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa, se nisso tiverem conveniência.

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

Cláusula 31.^a-A

Complemento para gozo de férias

Os trabalhadores que, com o acordo da empresa, gozem, no período de 1 de Novembro a 30 de Abril, pelo menos 11 dias úteis de férias, terão direito a um acréscimo de 25 % no subsídio de férias.

Cláusula 32.^a

Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da empresa

1 — Se, depois de marcadas as datas para gozo 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 pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por não ter gozado integralmente o período de 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.

Cláusula 33.^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 por 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 vencerem 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.

Cláusula 34.^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 35.^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 36.^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 — 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 31.^a, «Férias».

4 — Aplica-se à situação prevista no número anterior o disposto nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 33.^a, «Modificação das férias por parte do trabalhador».

Cláusula 37.^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 subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

Cláusula 38.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 39.^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 presunham a efectiva prestação de trabalho.

5 — O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal da empresa.

6 — 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, especificamente para esse fim.

Cláusula 40.^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 41.^a

Faltas justificadas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da lei;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- 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;
- 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, nos termos da lei;
- i) As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Nos termos da alínea b) do n.º 2, o trabalhador pode faltar justificadamente por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que esteja em união de facto ou em economia comum com o trabalhador e respectivos pais, filhos, sogros, genros, noras,

padrastos, madrastas ou enteados, por cinco dias consecutivos;

4 — Nos termos da alínea *b)* do n.º 2, o trabalhador pode faltar justificadamente por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus e irmãos ou cunhados, por dois dias consecutivos;

5 — Consideram-se justificadas, ao abrigo da alínea *i)* do n.º 2, as seguintes faltas:

- a) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, nos termos da lei;
- b) Por doação de sangue, a título gracioso, nos termos da lei;
- c) As dadas para tratar de assuntos particulares, até perfazerem vinte e quatro horas por ano, com limite de oito horas por mês.

6 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 2.

Cláusula 42.^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 as previstas na alínea *g)* do n.º 1 da cláusula anterior, na parte que excedam os correspondentes créditos de horas.

2 — Nos casos previstos nas alíneas *d)* e *e)* 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 54.^a, «Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa», e 55.^a, «Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional», deste AE.

Cláusula 43.^a

Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência do trabalhador.

Cláusula 44.^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 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 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no dia imediato à cessação do impedimento para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, sendo que perderá o direito ao lugar se não se apresentar no prazo de 15 dias.

3 — 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.

Cláusula 45.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o limite de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO VII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 46.^a

Licença de maternidade

1 — A partir de 1 de Janeiro de 2000, as trabalhadoras têm 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 nascimentos 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 clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a 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 desta cláusula.

4 — Sempre que a mulher trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença referida nos números anteriores.

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

7 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

8 — A licença por maternidade não determina perda de quaisquer direitos ou regalias, sendo considerada

para todos os efeitos legais como prestação efectiva de serviço, incluindo o direito a receber a retribuição líquida total 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.

9 — No caso de o subsídio da segurança social exceder o valor pago pela empresa, a diferença reverterá a favor da trabalhadora.

10 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensas de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de retribuição e quaisquer regalias.

11 — Durante o período de comprovada amamentação, a trabalhadora tem direito a ser dispensada do trabalho em dois períodos diários distintos, com a duração máxima de uma hora cada um, sem perda de retribuição ou quaisquer regalias.

12 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior, para aleitação, até o filho perfazer um ano.

Cláusula 47.^a

Faltas e licença por paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença de cinco dias, seguidos ou interpolados, no primeiro 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 da cláusula 46.^a, «Licença de maternidade», e ressalvado o disposto no n.º 7 da mesma cláusula, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) 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 a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula as garantias constantes nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 46.^a, «Licença de maternidade».

Cláusula 48.^a

Adopção

1 — O trabalhador que comprovadamente tiver adoptado menor de 15 anos, a partir do momento em que tome a criança a seu cargo tem direito a uma licença de 100 dias para acompanhamento da mesma.

2 — Nos casos de adopção por casal, se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito previsto no número anterior pode ser exercido integralmente por um deles, ou por ambos, em tempo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

3 — Aos casos de adopção é aplicável, com as devidas adaptações, o disposto nos n.ºs 2 a 5 da cláusula 46.^a, «Licença de maternidade», e na cláusula 49.^a, «Licença especial para assistência a filho ou adoptado».

4 — A morte do trabalhador beneficiário durante o gozo de licença confere ao cônjuge o direito a dispensa do trabalho por período de duração igual àquele a que o primeiro ainda teria direito e não inferior a 14 dias.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 46.^a, «Licença de maternidade».

6 — Não há lugar à licença prevista nesta cláusula se a criança a adoptar for filha do cônjuge sobrevivente.

Cláusula 49.^a

Licença especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos seis anos de idade da criança, o pai e a mãe têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A período de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
- d) A ausentar-se interpoladamente ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos desta cláusula.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à entidade

patronal com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

7 — A entidade patronal deverá facultar a participação do trabalhador em acções de formação profissional e reciclagem profissional, por forma a garantir a sua plena reinserção profissional após o decurso das licenças previstas nesta cláusula e nas cláusulas 46.^a, «Licença de maternidade», 47.^a, «Faltas e licença por paternidade», e 48.^a, «Adopção».

Cláusula 50.^a

Outros direitos da mãe para protecção da segurança e saúde

1 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos dos números seguintes.

2 — Nas actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a entidade patronal deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a ser informadas, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.

4 — É vedado às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho que ponham em perigo a segurança ou a saúde.

5 — Sempre que os resultados da avaliação referida no n.º 2 desta cláusula revelarem riscos para a segurança ou a saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, a entidade patronal deve tomar as medidas necessárias para evitar a exposição dos trabalhadores a esses riscos, designadamente:

- a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
- b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível ou excessivamente demorada, atribuir às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho as trabalhadoras durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

6 — As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante a gravidez e até seis meses após o parto;
- b) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

7 — Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

8 — As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

9 — As medidas adoptadas pela empresa nos termos dos números anteriores não implicam para as trabalhadoras perda de retribuição ou diminuição de qualquer direito ou regalia de origem legal ou convencional.

Cláusula 51.^a

Faltas para assistência a menores doentes

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 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.

4 — O disposto nesta cláusula aplica-se, independentemente da idade, a deficientes que sejam filhos, adoptados ou filhos do cônjuge que com este residam e que se encontrem em alguma das situações previstas no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio, ou nas alíneas l), n) e o) do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 54/92, de 11 de Abril.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 46.^a, «Licença de maternidade».

Cláusula 52.^a

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 as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

Cláusula 53.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Todo o trabalhador que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de

pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, beneficiará dos seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa do serviço para frequência de aulas e deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino, até seis horas por semana, sem qualquer perda de retribuição ou de qualquer outra regalia salvo se, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, este optar por um horário de trabalho ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os estabelecimentos de ensino, caso em que a dispensa de serviço atribuída ao trabalhador terá a duração, pelo menos, de um dia em cada mês;
- b) Ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

Dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

Os dias de ausência previstos nesta alínea não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina;

- c) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, incluindo o direito a gozar interpoladamente 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa;
- d) Em cada ano civil utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos seguintes termos:

Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;
Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;
Com um mês de antecedência, no caso de pretender mais de cinco dias de licença.

2 — Consideram-se igualmente justificadas, para todos os efeitos, as faltas dadas pelo trabalhador na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação.

3 — Para efeitos da aplicação do disposto nesta cláusula, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam.

4 — Para beneficiar das regalias constantes dos números e alíneas anteriores, deverá o trabalhador fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar.

5 — As regalias previstas nas alíneas a), c) e d) do n.º 1 desta cláusula cessam quando o trabalhador não

conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiara dessas mesmas regalias.

6 — As restantes regalias estabelecidas na presente cláusula cessam quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7 — Para os efeitos dos n.ºs 5 e 6, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por facto que não seja imputável ao próprio, nomeadamente doença prolongada, acidente, gravidez ou cumprimento de obrigações legais.

8 — No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nesta cláusula pode o trabalhador requerer novamente a aplicação deste estatuto.

9 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

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

11 — Ao trabalhador devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequadas à valorização obtida, tendo direito nomeadamente, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos na qualidade de trabalhador-estudante.

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

CAPÍTULO VIII

Regalias sociais

Cláusula 54.^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 o 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 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.

3 — A empresa fica obrigada a pagar os custos com a assistência médica e medicamentosa nos termos do regime de seguro actualmente em vigor e que constitui anexo ao presente AE (anexo v).

Cláusula 55.^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, 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.

Cláusula 56.^a

Subsídio de estudo para trabalhadores

1 — A empresa concede um subsídio anual de estudos aos trabalhadores com mais de um ano de antiguidade na empresa e que comprovadamente frequentem cursos do ensino escolar oficial ou oficializado.

2 — O montante do subsídio anual a atribuir, corresponderá ao valor mais elevado estabelecido no n.º 2 da cláusula 59.^a, «Subsídio de estudos a filhos dos trabalhadores».

3 — O trabalhador deixa, no ano seguinte, de ter direito ao subsídio de estudos quando não concluir, com aproveitamento, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência solicitou a atribuição do subsídio.

4 — Considera-se aproveitamento escolar o estabelecido no n.º 7 da cláusula 53.^a deste AE, «Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes».

5 — No ano subsequente àquele em que perdeu o subsídio previsto nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a sua atribuição.

6 — O subsídio de estudos cessa definitivamente quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou interpolados.

Cláusula 57.^a

Subsídio familiar a dependentes

A empresa pagará um subsídio familiar a descendentes dos trabalhadores até iniciarem a vida escolar obrigatória, no valor mensal de € 34,15.

Cláusula 58.^a

Subsídio familiar a dependentes deficientes

A empresa pagará um subsídio familiar a descendentes deficientes dos trabalhadores no valor mensal de € 79.

Cláusula 59.^a

Subsídio de estudos a filhos de trabalhadores

1 — A empresa concede um subsídio anual de estudos aos filhos dos trabalhadores ou seus descendentes pelos quais recebam subsídio familiar atribuído pela segurança social para a frequência de cursos de ensino oficial ou oficializado.

2 — O subsídio consiste na importância correspondente ao custo dos livros obrigatórios, acrescido de € 131,60 para os 1.º, 2.º e 3.º ciclos de escolaridade obrigatória, de € 210,55 para o ensino secundário e de € 315,80 para o ensino superior, para comparticipação no custo do restante material escolar.

CAPÍTULO IX

Prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 60.^a

Princípio geral

Os princípios que visam promover a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo IV).

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 61.^a

Proibição de diminuição de regalias

Da aplicação do presente acordo não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

Cláusula 62.^a

Efeitos retroactivos

1 — A tabela salarial constante do anexo I e actualização dos subsídios pecuniários produzirá efeitos retroactivos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

2 — A data de início de contagem dos tempos de permanência máxima em cada escalão de uma categoria, nos termos da secção C do anexo II, é 1 de Janeiro de 2001.

Cláusula 63.^a

Casos omissos

Aos casos omissos deste acordo aplicam-se as disposições constantes do CCTV para as indústrias químicas e demais disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

Nota final

O presente acordo tem por objectivo ser aplicado aos 258 trabalhadores que estejam nas condições expressas no artigo 552.º do Código do Trabalho e altera o AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento

de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2005, entrando em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

São João da Talha, 11 de Setembro de 2006.

Pela VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A.:

Luís Maria do Amaral Neves, mandatário.
José Manuel Antunes Abrantes Santos, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia Miranda, mandatário.
Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário.

ANEXO I

Tabela salarial

A tabela salarial a vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2006 é a apresentada no quadro seguinte, reportando-se as designações dos grupos e subgrupos às categorias que os integram nos termos da secção B do presente anexo e os escalões em cada categoria entendidos nos termos da secção C do presente anexo:

(Em euros)

| Grupo/subgrupo | Escalão A | Escalão B | Escalão C | Escalão D | Escalão E |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Grupo I | 1 839,35 | 1 899,65 | 1 966 | 2 050,45 | 2 145,50 |
| Grupo II | 1 594,40 | 1 710,65 | 1 820,65 | 1 929,90 | 2 050,45 |
| Grupo III: | | | | | |
| Subgrupo III-b | 1 477,55 | 1 594,70 | 1 710,65 | 1 820,65 | 1 929,90 |
| Subgrupo III-a | 1 269,90 | 1 322,15 | 1 376,15 | 1 438,25 | 1 507,70 |
| Grupo IV: | | | | | |
| Subgrupo IV-b | 1 118,70 | 1 173,55 | 1 221,90 | 1 269,90 | 1 322,15 |
| Subgrupo IV-b/a | 961,10 | 1 026,05 | 1 088,15 | 1 221,90 | 1 269,90 |
| Subgrupo IV-a | 852,20 | 913,80 | 964,90 | 1 030,20 | 1 092,50 |
| Grupo V: | | | | | |
| Subgrupo V-c | 700,45 | 730,05 | 772,40 | 814,60 | 852,20 |
| Subgrupo V-b | 563,10 | 595,95 | 627,75 | 660,10 | 700,45 |
| Subgrupo V-a | 512 | 536,10 | 563,10 | 590,10 | 627,75 |

ANEXO II

Secção A

Definições de funções

Apresentam-se nesta secção as categorias profissionais existentes na empresa e a as correspondentes definições de funções.

Analista químico. — É o trabalhador que possui alguns conhecimentos laboratoriais, contribuindo para a qualidade de produção e para o cumprimento do normativo legal em termos da qualidade ambiental. Executa análises e ensaios químicos, procedendo a todo o trabalho de recolha de amostras e à preparação de soluções e reagentes. Colabora na implementação de métodos e procedimentos de análise. Efectua o registo de dados e elabora relatórios, justificando os desvios verificados e propondo recomendações sobre as situações analisadas. Controla o funcionamento de alguns analisadores automáticos, procede a verificações do *log book* de análises e dos históricos dos analisadores em contínuo e, quando for necessário, efectua ajustes aos referidos equipamentos. Pode efectuar consultas ao mercado para aquisição de material e ou reagentes de laboratório, por forma a manter os stocks actualizados e dentro dos

prazos de validade. Mediante formação específica pode ministrar a formação de outros utilizadores do laboratório.

Assistente de gestão. — É o trabalhador que, ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica, executa tarefas complexas e não rotineiras, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente. Intervém na concepção e realização dos planos de gestão em geral e presta apoio técnico às outras áreas da empresa. Pode orientar profissionais de qualificação inferior.

Auxiliar. — É o trabalhador que é responsável por levantar e entregar o expediente, valores e objectos pelas instalações da empresa a que se destinam, executando todo o trabalho de recolha, transporte e envio de documentos. Pode também executar algumas tarefas de serviços externos, tais como movimento de bancos e deslocações a ministérios, autarquias, notários, conservatórias, correios, etc. Pode ainda efectuar algumas compras, bem como efectuar pagamentos no exterior e, quando solicitado, pode conduzir automóvel ligeiro.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que mediante formação adequada é responsável por coor-

denar uma equipa de trabalho inserida num departamento, de acordo com a estratégia, os objectivos, as normas e os procedimentos vigentes na empresa. Prepara informações no domínio da actividade do departamento, para as várias direcções da empresa. Avalia a actividade do departamento, efectua análises e elabora relatórios. Participa na definição de objectivos, normas e procedimentos do departamento. Supervisiona a actividade da equipa de trabalho, criando condições para a melhoria contínua do desempenho dos colaboradores e da própria equipa. Efectua contactos com as mais diversas entidades externas. Assegura o cumprimento das obrigações legais e fiscais da empresa.

Chefe de equipa de caracterização. — É o trabalhador que realiza trabalhos de caracterização de RSU, de acordo com o plano definido pela hierarquia, coordenando e supervisionando uma equipa de operadores não especializados. Efectua todos os trabalhos preparatórios do serviço de caracterização (preparação das amostras, controlo dos dados dos clientes); procede a recolhas de amostras para análises químicas; supervisiona a utilização do equipamento de protecção individual, bem como gere o *stock* do referido equipamento. Pode operar e executar alguma manutenção de máquinas de carga/descarga, desde que reúna os requisitos formais para o fazer.

Chefe de manutenção eléctrica. — É o trabalhador que é responsável por diagnosticar e prever avarias, propor soluções e coordenar/supervisionar todas as acções de manutenção levadas a cabo por uma equipa de electricistas industriais ou por entidades externas. Participa em reuniões técnicas com fornecedores de materiais e equipamentos. Colabora com a hierarquia no planeamento das acções de manutenção e na execução dos respectivos processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos; desenvolve análises de falhas e diagnósticos, definindo acções tendentes à resolução dos problemas verificados na instalação; colabora no desenvolvimento de projectos de melhoria dos equipamentos e sistemas existentes; executa trabalhos de instrumentação de equipamentos complexos, bem como a manutenção do *software* desses equipamentos. Opera equipamentos eléctricos de alta tensão. Mediante formação específica pode efectuar processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos para a manutenção eléctrica.

Chefe de manutenção mecânica. — É o trabalhador que é responsável por diagnosticar e prever avarias, propor soluções e coordenar/supervisionar todas as acções de manutenção levadas a cabo por uma equipa de mecânicos industriais ou por entidades externas. Participa em reuniões técnicas com fornecedores de materiais e equipamentos. Colabora com a hierarquia no planeamento das acções de manutenção e na execução dos respectivos processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos; desenvolve análises de falhas e diagnósticos, definindo acções tendentes à resolução dos problemas verificados na instalação; colabora no desenvolvimento de projectos de melhoria dos equipamentos e sistemas existentes; supervisiona e coordena a actividade do preparador de trabalho e do gestor de *stocks*. Executa trabalhos de manutenção de equipamentos mais complexos, nomeadamente equipamentos com sistemas hidráulicos.

Chefe de turno. — É o trabalhador que é responsável por coordenar e supervisionar uma equipa de trabalho, inserida num turno, observando sempre a segurança dos colaboradores e da instalação. Supervisiona a operação em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens. Participa em alguns planeamentos de produção. Propõe a execução de projectos tendentes a uma melhoria das condições de exploração das unidades e equipamentos. Colabora com a chefia na análise da actividade das unidades industriais e equipamentos instalados, com vista à respectiva optimização, bem como na elaboração de instruções e procedimentos de operação dos equipamentos. Garante a melhor alocação de recursos humanos e materiais pelas diversas frentes de trabalho. Elaborar relatórios e folhas estatísticas da produção. Efectua os pedidos de trabalho à manutenção e gere o processo de consignações e desconsignações de equipamentos. Acompanha os trabalhos de manutenção.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena e monitoriza o desempenho de um grupo específico e ou de uma área de trabalho.

Encarregado geral. — É o trabalhador que, detendo profundos conhecimentos das áreas de produção e ou das áreas de apoio à produção, dirige, coordena e supervisiona directamente encarregados e ou outros profissionais. Assegura o cumprimento dos procedimentos de higiene, segurança e ambiente, nas áreas pelas quais é responsável. Reporta ao responsável da unidade funcional.

Engenheiro especializado. — É o trabalhador, com formação académica superior, responsável pelo funcionamento e controlo de um sector em relação ao qual garante o cumprimento dos respectivos programas, na elaboração dos quais participa, podendo coordenar trabalhadores do mesmo sector.

Electricista industrial. — É o trabalhador que repara e instala equipamento estático ou dinâmico, sem grande complexidade técnica. Efectua a manutenção preventiva de alguns órgãos eléctricos dos equipamentos industriais.

Gestor de «stocks». — É o trabalhador a quem cabe assegurar uma correcta gestão de *stocks*, sendo responsável pelas actividades de recepção, armazenamento e distribuição de materiais, equipamentos e consumíveis, tendo sempre em atenção os procedimentos definidos. Assegura a recepção e controlo dos materiais entregues por fornecedores; coordena as actividades de contagem e catalogação dos materiais, equipamentos e consumíveis armazenados; assegura que a distribuição seja processada de acordo com as necessidades evidenciadas e os procedimentos estabelecidos; providencia a existência de *stocks* mínimos. Elaborar relatórios sobre os movimentos de armazém e sobre as necessidades de novas aquisições. Efectua consultas e compras para a manutenção, podendo gerir alguns contratos de fornecimentos externos. Pode ainda, em situações de urgência, efectuar deslocações para aquisição de material directamente nos fornecedores e ou entrega de equipamento, após consulta prévia.

Mecânico industrial. — É o trabalhador que instala e efectua reparações em equipamentos sem grande com-

plexidade técnica, assim como assegura a limpeza e lubrificação dos mesmos.

Operador de central. — É o trabalhador que, mediante formação específica, executa tarefas que visem o bom funcionamento da CTRSU, garantindo o melhor rendimento possível e a segurança dos colaboradores e da instalação. Supervisiona o funcionamento dos sistemas adstritos à sua actividade profissional, em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens. Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida; efectua os ajustes necessários ao funcionamento dos equipamentos. Procede às manobras de paragem, colocando todos os equipamentos em segurança para permitir a intervenção das equipas de manutenção, assim como acompanha no local todos os referidos trabalhos. Opera equipamentos mais complexos, utilizados na alimentação de geradores de vapor, controlando o funcionamento específico de geradores de vapor e turbinas de produção eléctrica; efectua análises químicas e tarefas de tratamento de águas; opera máquinas de carga/descarga. Quando necessário efectua limpezas exigidas por requisitos de natureza técnica, ambiental e de segurança, por forma a evitar prejuízos para a operação da central e a manter o bom funcionamento dos sistemas adstritos à sua actividade. Estas limpezas não incluem as limpezas industriais realizadas por operadores não especializados.

Operador de central/inertização. — É o trabalhador que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível, bem como a segurança dos colaboradores e dos equipamentos. Supervisiona o funcionamento dos sistemas associados ao tratamento de cinzas e escórias, operando os comandos dos equipamentos existentes e efectua o carregamento de escórias. Regista todos os dados das fórmulas de produção; efectua pequenos ajustes das fórmulas de produção e dos equipamentos do processo. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

Operador de equipamentos/ETAR. — É o trabalhador que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível e qualidade de acordo com os parâmetros exigidos. Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida. Controla o funcionamento do equipamento electromecânico; controla os *stocks* de material para manutenção. Opera máquinas de carga/descarga e outros equipamentos mais complexos utilizados no doseamento de reagentes químicos, podendo manusear produtos químicos; efectua recolha de lixiviados para análise; opera equipamentos utilizados na desidratação de lamas. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

Operador de central/ITVE. — É o trabalhador que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível e qualidade de acordo com os parâmetros exigidos. Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida. Controla o funcionamento do equipamento electromecânico; controla os *stocks* de material

para manutenção. Opera os equipamentos utilizados no tratamento e valorização de escórias. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

Operador de máquinas e veículos especiais. — É o trabalhador que no âmbito da área a que está adstrito realiza todos os trabalhos em que seja necessário o recurso a máquinas de carga/descarga, compactação, etc., observando sempre as normas e os procedimentos de segurança relacionadas com a operação. Opera máquinas (pesadas e ligeiras) de transporte e compactação, assegurando trabalhos de transporte, acondicionamento e compactação de RSU. Efectua a limpeza e alguma manutenção das referidas máquinas.

Operador semi-especializado. — É o trabalhador que no âmbito da área a que está adstrito executa funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente não especificadas; auxilia as descargas de RSU; zela pela limpeza da instalação, assim como colabora nos trabalhos de manutenção e melhoramento da instalação. Pode ser coadjuvado, na sua actividade, por operadores de nível igual em equipas constituídas para tarefas específicas.

Operador de vigilância e pesagem. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de viaturas e ou pessoas nas instalações da empresa, de acordo com as autorizações atribuídas previamente. Supervisiona as pesagens das viaturas e efectua o registo dos dados. Procede à facturação directa de clientes e emite guias de transporte de materiais para outras instalações da empresa. Inspecciona o funcionamento dos diversos equipamentos, efectua alguma manutenção e regista todos os dados.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que é o responsável por preparar os trabalhos de manutenção, a fim de os tornar exequíveis no tempo, adequados às necessidades e em conformidade com os objectivos da respectiva direcção. Participa no planeamento dos trabalhos de manutenção a efectuar em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens; analisa problemas e propõe soluções; efectua levantamentos de campo para posterior utilização na execução/alteração de desenhos e elabora desenho técnico simples em Autocad; efectua previsões dos tempos gastos na realização dos trabalhos e dos equipamentos/materiais que é necessário utilizar; acompanha a implementação de alguns projectos e efectua os controlos necessários. Gere e organiza o arquivo técnico da manutenção; regista a informação necessária à criação de histórico sobre situações verificadas. Mediante formação específica pode elaborar alguns projectos de melhoria da operação/manutenção e efectuar consultas para a aquisição de materiais e equipamentos.

Secretário. — É o trabalhador que é responsável por prestar apoio administrativo, individualizado ou sectorial. Executa tarefas administrativas gerais e específicas de uma ou várias áreas da empresa. Assegura o cumprimento dos procedimentos e executa as actividades de recolha, processamento e organização da informação necessária à tomada de decisão. Gere alguns contratos de fornecimentos externos, bem como controla alguns pagamentos de clientes, especialmente os resultantes da facturação directa efectuada nas portarias da empresa.

Assegura todo o apoio logístico, bem como as ligações com outras áreas da empresa e as ligações exteriores. Mediante formação específica pode coordenar e supervisionar a actividade do secretariado.

Secretário de administração. — É o trabalhador que é responsável por apoiar e executar tarefas de assistência administrativa aos membros da CE, CA e respectivos assessores, assegurando os contactos internos e externos da e com a administração, assim como assegurar o processamento da informação para as reuniões do CA e CE, e bem assim elaborar as actas das referidas reuniões. Gere pequenos contratos de fornecimentos externos. Realiza tarefas logísticas relacionadas com as visitas às instalações da empresa ou com viagens dos administradores. Mediante formação específica pode coordenar e supervisionar a actividade do secretariado da administração, assim como da(s) telefonista(s)/recepcionista(s) e ou auxiliar(es).

Técnico. — É o trabalhador que realiza actividades específicas relacionadas com uma ou várias áreas de intervenção, através da aplicação de técnicas e procedimentos específicos adequados às situações em análise. Recolhe, organiza e trata dados relacionados com a(s) área(s) onde está inserido; diagnostica problemas, estuda alternativas e propõe soluções que concorram para a maximização dos resultados da empresa. Elabora relatórios e outros estudos técnicos, necessários à tomada de decisão. Colabora com profissionais mais qualificados e pode, em situações bem definidas, coordenar uma equipa de colaboradores semi-qualificados e ou não qualificados.

Técnico administrativo I. — É o trabalhador que realiza algum trabalho de processamento administrativo relativo a uma ou mais áreas de actividade. Executa tarefas administrativas, tais como recolha, ordenação, conferência, registo e distribuição de documentos, valores e materiais; executa tarefas relacionadas com o arquivo e o expediente; presta apoio à hierarquia; efectua alguns contactos externos. Mediante formação específica pode executar algumas tarefas de gestão do sistema informático, recolher e organizar os dados para a contabilidade, realizar algumas consultas para pequenas aquisições, controlar os *timings* das análises físicas e químicas de RSU, águas e lixiviação, realizar o tratamento estatístico da informação.

Técnico administrativo II. — É o trabalhador que realiza, com alguma autonomia, tarefas administrativas específicas de uma área de actividade. Executa tarefas administrativas, nomeadamente recolha, ordenação, conferência, registo e distribuição de documentos, valores e materiais; colabora no expediente e arquivo; assegura o cumprimento das obrigações legais e fiscais da empresa; colabora funcionalmente com colegas mais qualificados e, eventualmente, pode coordenar a actividade de colaboradores menos qualificados. Pode executar tarefas técnicas de contabilidade da empresa, tais como analisar e classificar a documentação de forma a sistematizá-la para posterior lançamento e tratamento contabilístico, através de meios informáticos e outros, respeitando as normas contabilísticas e legais vigentes. Mediante formação específica pode executar algumas tarefas de gestão do sistema informático, efectuar a facturação de clientes, executar tarefas relacionadas com

a gestão administrativa de recursos humanos. Opera todos os equipamentos necessários ao exercício da função.

Técnico de comunicação e imagem I. — É o trabalhador que participa no planeamento e implementação das diversas acções de comunicação da empresa. Propõe, concebe e implementa e faz a manutenção das páginas *web*. Intervém na divulgação externa da imagem da empresa. Executa o tratamento informático das publicações da empresa, de acordo com os requisitos previamente definidos. Acompanha as visitas às instalações, bem como outras acções de educação e sensibilização ambiental de acordo com as directrizes definidas.

Técnico de comunicação e imagem II. — É o trabalhador que propõe, desenvolve, implementa e efectua as revisões ao plano de comunicação da empresa. Efectua a coordenação editorial da empresa. Gere alguns contratos de parceria externa em matéria de comunicação e educação ambiental. Assegura todos os contactos com a comunicação social. Coordena a aplicação da política de patrocínios e organiza a participação da empresa em eventos externos. Coordena e acompanha as visitas às instalações, bem como outras acções de educação e sensibilização ambiental.

Técnico de engenharia. — É o trabalhador que é responsável por elaborar, acompanhar e controlar novos projectos, assim como prestar apoio técnico aos outros departamentos da empresa. Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos relacionados com diferentes vectores da empresa, como por exemplo: monitorização ambiental das unidades, avaliação dos resultados operacionais das unidades, concepção e desenvolvimento de novos projectos/unidades. Acompanha a fase de construção, arranque e exploração dos novos projectos/unidades. Pode, ainda, prestar apoio nos domínios da divulgação exterior da empresa; acompanhar visitas às instalações; tratar, do ponto de vista técnico, alguns pedidos de informação e autorizações de utilização do sistema integrado de tratamento de RSU.

Técnico de equipamento eléctrico. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, operação, reparação e afinação de instalações e equipamentos estáticos e dinâmicos, com algum grau de complexidade e responsabilidade. Efectua inspecções a todos os equipamentos, diagnosticando as necessidades de intervenção; instala e repara equipamentos, órgãos e circuitos na área da electrónica e instrumentação; opera e efectua a manutenção preventiva dos órgãos eléctricos dos equipamentos industriais. Mediante formação específica pode efectuar outras tarefas no âmbito da instrumentação. Pode enquadrar e supervisionar equipas de pessoal externo, envolvidas na manutenção de equipamentos.

Técnico de equipamento mecânico. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, reparação e afinação de equipamentos estáticos e dinâmicos, com algum grau de complexidade e responsabilidade. Efectua inspecções aos equipamentos da instalação, diagnosticando necessidades de intervenção; efectua a manutenção preventiva de todos os equipamentos mecânicos da empresa; executa trabalhos de serralharia civil/mecânica e soldadura, desde que reúna competências técnico-

-funcionais para o fazer; efectua todas as reparações dos equipamentos e zela pela lubrificação dos mesmos. Pode enquadrar e supervisionar equipas de pessoal externo, envolvidas na manutenção de equipamentos.

Técnico de equipamento eléctrico altamente especializado. — É o trabalhador que executa, de acordo com as directrizes gerais superiormente fixadas, a montagem, reparação e afinação de equipamentos estáticos e dinâmicos, com exigente valor técnico e responsabilidade.

Técnico de equipamento mecânico altamente especializado. — É o trabalhador que, de acordo com as directrizes gerais superiormente fixadas, executa trabalhos de montagem, reparação e afinação de equipamentos industriais, com exigente valor técnico e responsabilidade.

Técnico industrial. — É o trabalhador cujo comprovado conhecimento das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção permite coadjuvar trabalhadores mais qualificados, no cumprimento dos respectivos planos.

Técnico de planeamento e controlo industrial. — É o trabalhador que é responsável por diagnosticar problemas, estudar alternativas e propor medidas que concorram para a optimização da capacidade produtiva e, consequentemente, para a maximização dos resultados da empresa. Procedê à recolha, análise e tratamento de todos os dados relativos à produção, identificando problemas e propondo soluções que visem a sua melhoria. Efectua a recolha e tratamento de dados para apoio e controlo da facturação a clientes e fornecedores. Prepara histórico de suporte às previsões orçamentais. Elabora relatórios necessários à tomada de decisão; participa em alguns planeamentos de produção/manutenção; analisa sugestões e emite pareceres técnicos. Mediante formação específica pode desenvolver tarefas relacionadas com a gestão administrativa de recursos humanos e efectuar a facturação de clientes.

Técnico de prevenção de higiene e segurança 1. — É o trabalhador que coadjuva o técnico de higiene e segurança de nível II em todos os aspectos que digam respeito ao cumprimento do normativo de higiene e segurança e na implementação das medidas necessárias à eliminação dos riscos profissionais. Assegura as actividades de identificação e avaliação dos riscos nos locais de trabalho, bem como o controlo periódico dos riscos resultantes da exposição a quaisquer agentes; assegura a recolha e organização dos elementos estatísticos referentes à higiene e segurança na empresa, devendo ainda manter actualizados, para efeitos de consulta, os resultados das avaliações de riscos relativos aos grupos de trabalhadores expostos, as listas e respectivos relatórios de acidentes de trabalho que tenham originado ausências por incapacidade, a lista das medidas propostas ou recomendações formuladas pelos serviços de SHST e ou pela comissão de SHST. Supervisiona os trabalhos de manutenção, alertando os intervenientes para os riscos existentes. Participa nos planeamentos de simulação e organiza os meios destinados à prevenção e protecção, colectiva e individual; assegura as medidas a adoptar em caso de perigo grave e eminente. Colabora no planeamento e execução das acções de informação e de formação sobre os riscos e as medidas de prevenção e protecção.

Técnico de prevenção de higiene e segurança II. — É o trabalhador que mediante formação adequada é responsável por garantir o cumprimento do normativo de higiene e segurança, bem como estudar, propor e implementar as medidas necessárias à eliminação dos riscos profissionais existentes, ou à sua redução quando não for possível a sua total eliminação. Colabora na definição da política geral da empresa relativa à prevenção de riscos; coordena e supervisiona as actividades de identificação e avaliação dos riscos nos locais de trabalho; coordena a elaboração dos programas de prevenção, do plano de combate a incêndios e as medidas de primeiros socorros e de evacuação de trabalhadores em caso de sinistro grave; coordena as inspecções internas de segurança sobre o grau de controlo e observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho. Planeia e propõe acções de informação e de formação sobre os riscos e as medidas de prevenção e protecção. Gere o *stock* e a utilização dos equipamentos de protecção individual. Pode efectuar consultas para aquisição de materiais e equipamentos e acompanhar as visitas externas às instalações.

Técnico de processos laboratoriais. — É o trabalhador que domina e assegura o desenvolvimento de análises físicas, químicas ou biológicas estabelecidas para o controlo do processo, assim como os respectivos registos. É responsável pela elaboração dos relatórios sobre o desenvolvimento do trabalho, podendo, ainda, gerir uma equipa de técnicos menos qualificados. Assegura o cumprimento das normas, procedimentos e técnicas estabelecidas para a sua área.

Técnico de recursos humanos. — É o trabalhador que, na área de recursos humanos, executa tarefas de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente. Presta apoio técnico às outras áreas da empresa. Pode orientar profissionais de qualificação inferior.

Técnico de sistemas de exploração. — É o trabalhador que é responsável por controlar, a partir da sala de comando, todo o funcionamento dos sistemas de produção, com especial incidência sobre o processo de queima, garantindo o máximo rendimento possível e a segurança dos operadores e da instalação. Vigia o desenrolar do processo produtivo e o funcionamento dos diversos equipamentos; conduz os equipamentos da instalação através de manobras de corte, regulação, seccionamento e paragens, em situações normais e de emergência; efectua o registo das informações relevantes verificadas durante o turno; controla as emissões para a atmosfera, através de ajustes ao doseamento químico ou aos processos mecânicos de sopragem; coordena a execução de manobras e ou acções de outros operadores. Colabora na preparação do sistema de consignações dos equipamentos.

Telefonista/recepcionista. — É o trabalhador que assegura a distribuição da informação pelos seus destinatários, assim como recebe e encaminha as visitas; assegura todas as comunicações internas e externas, bem como regista e distribui mensagens; efectua o registo das entradas e saídas de correspondência; fornece informações, dentro do seu âmbito, a colaboradores e ou a pessoas exteriores à empresa; recebe, identifica e encaminha as visitas.

Secção B

Níveis de qualificação de funções

As categorias cujas definições de funções são objecto da secção A do presente anexo são agrupadas nos níveis de qualificação de funções a seguir apresentados:

Grupo I — Quadros médios

Chefe de departamento engenheiro especializado.

Grupo II — Quadros intermédios assistente de gestão

Chefe de manutenção eléctrica.
Chefe de manutenção mecânica.
Chefe de turno.
Encarregado geral.
Técnico de comunicação e imagem II.
Técnico de engenharia.
Técnico de recursos humanos.

Grupo III — Profissionais altamente qualificados

Subgrupo III-b

Secretário de administração.

Subgrupo III-a

Técnico administrativo II.
Técnico de comunicação e imagem I.
Técnico de equipamento eléctrico altamente especializado.
Técnico de equipamento mecânico altamente especializado.
Técnico industrial.
Técnico de planeamento e controlo industrial.
Técnico de prevenção, higiene e segurança II.
Técnico de processos laboratoriais técnico de sistemas de exploração.

Grupo IV — Profissionais qualificados

Subgrupo IV-b

Encarregado.
Gestor de *stocks*.
Preparador de trabalho.
Técnico.
Técnico administrativo I.
Técnico de equipamento eléctrico.
Técnico de equipamento mecânico.
Técnico de prevenção, higiene e segurança I.
Secretário.

Subgrupo IV-b/a

Operador de central.
Operador de central/inertização.

Subgrupo IV-a

Analista químico.
Electricista industrial.
Mecânico industrial.

Grupo V — Profissionais semiqualficados

Subgrupo V-c

Auxiliar.
Chefe de equipa de caracterização operador de central/ITVE.

Operador de equipamentos/ETAR.
Operador de máquinas e veículos especiais.
Telefonista/recepcionista.

Subgrupo V-b

Operador de vigilância e pesagem.

Subgrupo V-a

Operador semiespecializado.

Secção C

Regras de progressão salarial nas categorias

1 — A admissão na empresa será efectuada no escalão mais baixo da categoria (escalão A), passando o trabalhador a integrar o escalão seguinte (escalão B) após seis meses de trabalho.

2 — O período inicial de execução do contrato será considerado período experimental e tem a duração máxima de 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo ser acordados períodos experimentais de maior duração, nos seguintes casos:

- a) Trabalhadores admitidos para os grupos I e II da secção B deste anexo («Níveis de qualificação de funções»), caso em que o período experimental poderá ser alargado até 240 dias;
- b) Trabalhadores admitidos para os grupos III e IV da referida secção B deste anexo, caso em que o período experimental poderá ser alargado até 180 dias.

3 — Sempre que um trabalhador seja admitido com um contrato a termo, prevalecerá, como período experimental, o consignado no artigo 108.º do Código do Trabalho.

4 — A progressão do trabalhador aos escalões superiores processar-se-á automaticamente decorridos os seguintes tempos de permanência:

- 24 meses no escalão B, após os quais passará ao escalão C;
- 36 meses no escalão C, após os quais passará ao escalão D;
- 36 meses no escalão D, após os quais passará ao escalão E.

5 — A empresa poderá possibilitar a progressão facultativa por mérito reconhecido a trabalhadores, não condicionando, nestes casos, a progressão automática definida no número anterior.

Secção D

Regras de evolução profissional na empresa

1 — Para o preenchimento de postos de trabalho na empresa será dada preferência aos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, sempre que estes preencham os requisitos exigidos pelas funções a desempenhar e desde que estes reúnam as condições previstas na lei e neste acordo para esse preenchimento.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a empresa obriga-se a abrir concursos internos para todas

as vagas e a divulgar internamente as aberturas de concursos externos para todas as vagas.

3 — No preenchimento de vagas para categorias em que seja requerida habilitação literária específica, a empresa poderá dispensar esse requisito quando o candidato já desempenhe funções na respectiva área profissional e preencha os restantes requisitos exigidos pelas novas funções a desempenhar.

4 — Quando se verificar a promoção do trabalhador a categoria de grupo salarial superior, ou de subgrupo superior dentro do mesmo grupo salarial, o trabalhador passará a integrar um escalão nunca inferior ao escalão B da categoria a que foi promovido.

5 — Se o trabalhador promovido a categoria de grupo salarial superior ou de subgrupo dentro do mesmo grupo salarial já estiver a auferir prémio de carreira, ele mantém o direito ao referido prémio, pelo valor auferido à data em que a promoção se torne efectiva.

ANEXO III

Regulamento de trabalho por turnos

Artigo 1.º

Âmbito e vigência

1 — O presente regulamento aplica-se aos trabalhadores da VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

2 — Este regulamento entra em vigor conjuntamente com o AE de que faz parte integrante.

Artigo 2.º

Trabalho por turnos

Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho.

Artigo 3.º

Acordo do trabalhador

1 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito ou se à data da entrada em vigor do presente regulamento já se encontrar a trabalhar em regime de turnos.

2 — Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo ao trabalho em regime de turnos, permaneçam três anos seguidos sem trabalhar nesse regime, terão de dar de novo o seu acordo para prestar trabalho em regime de turnos.

Artigo 4.º

Conceitos

1 — «Horário de turnos rotativos» é aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho, que se sucedem, sem sobreposição

que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente de harmonia com uma escala previamente estabelecida.

2 — «Regime de laboração contínua» é o regime de laboração das unidades, instalações ou serviços, em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

3 — «Folgas de compensação» são as devidas aos trabalhadores por prestação de trabalho nos dias de descanso semanal, fixados nas escalas de turnos, de acordo com o previsto neste AE.

4 — «Descanso compensatório» é o período de descanso devido ao trabalhador, por prestação de trabalho suplementar, excluído o realizado nos dias de descanso semanal referidos no número anterior.

Artigo 5.º

Organização das escalas de turnos

1 — Compete à empresa, auscultando a comissão sindical ou o delegado sindical, quando aquela não exista, a organização ou modificação das escalas de turno.

2 — As escalas anuais de turnos entram em vigor na primeira semana completa de Janeiro de cada ano e serão afixadas até ao dia 10 de Dezembro do ano anterior.

3 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após os períodos de descanso semanal nela previstas.

4 — Quando o trabalhador regresse de um período de ausência ao serviço, qualquer que seja o motivo deste, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

Artigo 6.º

Período de trabalho

1 — Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no refeitório periférico respectivo obrigando-se a empresa a distribuí-la nesse local em boas condições de higiene e qualidade. O tempo nela gasto, até trinta minutos, será considerado tempo de trabalho.

2 — Durante o período referido no número anterior, o trabalhador deverá, sempre que possível, ser substituído nas suas funções por outro trabalhador.

3 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos não poderá ser obrigado a entrar novamente ao serviço após o seu período de trabalho, sem que antes tenham decorrido pelo menos doze horas de descanso.

Artigo 7.º

Regime de substituição

1 — Compete às chefias assegurar que a respectiva equipa se mantenha completa, pelo que lhes caberá pro-

mover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes, com vista à substituição do trabalhador ausente.

2 — Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas serão supridas com recurso a trabalho suplementar.

3 — Quando houver que recorrer a trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a empresa e os trabalhadores.

4 — A aplicação da regra enunciada no número anterior deve ser feita, sempre que possível, por recurso a um trabalhador que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

Artigo 8.º

Folgas de compensação

1 — As folgas de compensação serão gozadas num dos três dias úteis imediatos à data em que se verificou o facto que lhes deu origem.

2 — Mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos referidos no número anterior.

3 — Desde que não contrarie o disposto no n.º 1, não será concedido o gozo de folga de compensação sempre que esse gozo implique trabalho em dia de folga.

Artigo 9.º

Descanso compensatório

1 — O descanso compensatório vence-se de acordo com a lei, quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 15 dias seguintes.

2 — Aplica-se a este artigo o disposto no n.º 2 do artigo anterior.

3 — Desde que haja acordo entre a empresa e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode ser fraccionado em períodos não inferiores a quatro horas ou, alternativamente, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 150% sobre a retribuição normal.

4 — Desde que não contrarie o disposto no n.º 1, não será concedido o gozo de descanso compensatório sempre que esse gozo implique trabalho em dia de folga.

Artigo 10.º

Férias

1 — Em cada posto de trabalho de turnos as férias serão marcadas por escala anual rotativa.

2 — As férias serão marcadas com os ajustamentos necessários para que sempre que possível o primeiro

ou o último dia de férias seja imediatamente posterior ou anterior a dias de folgas ou de horário de sobreposição.

3 — As alterações introduzidas no plano de férias só podem ser estabelecidas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

Artigo 11.º

Dispensas ao trabalho

1 — A empresa poderá conceder aos trabalhadores por turnos, através da chefia hierárquica respectiva, dispensas ao serviço, desde que o trabalhador em causa se comprometa a compensar a ausência com trabalho a prestar em data a fixar pela empresa.

2 — O disposto no número anterior é aplicado sem prejuízo do direito atribuído aos trabalhadores nos termos da alínea d) do n.º 2 da cláusula 41.ª, «Faltas justificadas».

Artigo 12.º

Subsídio de turno

1 — A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio no montante e nas condições estabelecidas na cláusula 21.ª, «Subsídio de turno», deste AE.

2 — No caso de o trabalhador mudar de regime de turnos para o regime de horário normal ou do regime de três para o de dois turnos mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber desde que a mudança seja da iniciativa da empresa ou verificando-se um dos casos referidos na cláusula seguinte («Passagem ao regime de horário normal»).

Artigo 13.º

Passagem ao regime de horário normal

1 — O trabalhador que ao serviço da empresa completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 anos de turnos e que pretenda passar ao regime de horário normal, deverá solicitá-lo por escrito à empresa, a qual dará prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário normal.

2 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará ao regime do horário normal, no prazo máximo de 90 dias.

Artigo 14.º

Disposição final

Em tudo o que neste regulamento não se encontrar expressamente previsto aplicar-se-á o disposto neste AE e na lei.

ANEXO IV

Regulamento da prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho

Artigo 1.º

Princípios gerais

1 — Constitui dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomea-

damente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2 — A empresa obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Artigo 2.º

Deveres específicos da empresa

A empresa é obrigada a:

- a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;
- b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respectivas ocupações e às precauções a tomar;
- c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de saúde, higiene e segurança no trabalho;
- d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de protecção referido no artigo 3.º deste regulamento que, em função do trabalho que cada colaborador desempenha, seja adaptado ao respectivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;
- e) Dar o seu apoio à comissão de higiene e segurança e conceder-lhe todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- f) Consultar a comissão de higiene e segurança sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;
- g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;
- h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de saúde, higiene e segurança.

Artigo 3.º

Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pela empresa, máquinas, apare-

- lhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da empresa pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

Artigo 4.º

Equipamento individual

1 — Compete à empresa fornecer os fatos e demais equipamentos de trabalho. O custo dos fatos e equipamentos, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso, constituem encargo exclusivo da empresa.

2 — Na escolha do tecido e dos artigos de segurança, deverão ser tidas em conta as condições climatéricas do local e do período do ano.

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

Artigo 5.º

Locais para refeição

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, a empresa porá à disposição dos trabalhadores, em cada área de trabalho, um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes

e equipado com os electrodomésticos que sejam minimamente necessários à confecção e aquecimento de refeições ligeiras.

Artigo 6.º

Vestiários, lavabos e balneários

A empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores das áreas fabris e manutenção.

Artigo 7.º

Comissão de higiene e segurança — Princípio geral

A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente à comissão de higiene e segurança.

Artigo 8.º

Âmbito de acção da comissão de higiene e segurança

Compete à comissão de higiene e segurança:

- 1) Intervir na definição da política de higiene e segurança e coadjuvar nas acções necessárias à difusão do seu conhecimento;
- 2) Verificar o cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares que respeitem à prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho;
- 3) Cuidar que todos os trabalhadores recebam uma formação adequada em matéria de higiene e segurança, fomentar a sua colaboração na prática e observância das medidas preventivas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- 4) Fomentar e dinamizar campanhas de sensibilização e esclarecimento sobre a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho, implementando a participação de trabalhadores nesta campanha;
- 5) Sensibilizar a gestão da empresa para a solução de problemas de higiene e segurança existentes;
- 6) Estabelecer normas gerais para satisfação das recomendações da comissão de higiene e segurança;
- 7) Analisar e comentar os relatórios de acidentes de trabalho, sugerindo a aplicação de cuidados especiais;
- 8) Analisar e criticar as estatísticas de acidentes de trabalho, propondo de imediato a aplicação das condições essenciais para eliminação das causas dos acidentes;
- 9) Colaborar na avaliação e determinação dos riscos potenciais de trabalho e conseqüentemente, propor alterações nos postos de trabalho (instalações, equipamento, etc.);
- 10) Interessar os trabalhadores na prática das inspecções médicas, campanhas de vacinação e outras actuações no âmbito da medicina do trabalho;
- 11) Colaborar no estabelecimento dos programas de emergência da fábrica;
- 12) Implementar de imediato as decisões tomadas, designando os responsáveis pelo acompanhamento da sua execução;

- 13) Elaborar um relatório anual sobre as actividades da comissão de higiene e segurança.

Artigo 9.º

Constituição da comissão de higiene e segurança

1 — A comissão de higiene e segurança tem composição paritária e será constituída por três representantes da empresa e três representantes dos trabalhadores.

2 — A comissão de higiene e segurança terá como consultor permanente o médico do trabalho, podendo convocar para as reuniões, sempre que o julgue necessário, qualquer outro elemento.

Artigo 10.º

Funcionamento da comissão de higiene e segurança

1 — A comissão de higiene e segurança reunir-se-á, pelo menos, de dois em dois meses, com todos os seus elementos.

2 — A comissão de higiene e segurança será secretariada por um dos seus membros, que promoverá a feitura da acta e a sua distribuição dentro de um prazo de oito dias úteis.

3 — O secretariado da comissão de higiene e segurança convocará, além dos elementos efectivos, todos os outros que se considerem essenciais para análise dos assuntos a discutir.

4 — O secretário procederá à convocatória das reuniões normais da comissão de higiene e segurança com oito dias úteis de antecedência.

5 — Para cada reunião, deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos. A apresentação de novos pontos, quanto feita fora das reuniões, deverá ser canalizada para o secretário, com pelo menos cinco dias úteis de antecedência.

6 — As reuniões da comissão serão presididas, em sistema rotativo, por um dos seus membros.

7 — Para a realização das reuniões, considerar-se-á a ocupação de todos os elementos como tempo de trabalho efectivo, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

8 — A comissão de higiene e segurança poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais.

Artigo 11.º

Despesas de funcionamento da comissão de higiene e segurança

Os encargos de funcionamento da comissão de higiene e segurança serão suportados pela empresa.

Artigo 12.º

Disposições finais

1 — Os representantes dos trabalhadores na comissão de higiene e segurança dispõem, para as suas funções, de um crédito de oito horas por mês.

2 — A empresa assegurará aos trabalhadores da comissão de higiene e segurança formação adequada ao exercício das respectivas funções, podendo, para esse efeito, solicitar o apoio das autoridades competentes, bem como conceder, se para tanto for necessário, licença com retribuição ou sem retribuição, no caso em que seja atribuído aos trabalhadores subsídio específico.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, aos trabalhadores da comissão de higiene e segurança é concedida a possibilidade de frequentarem, durante o mínimo de 10 dias úteis por ano, acções de formação e ou aperfeiçoamento promovidas pelo Sindicato outorgante.

4 — A empresa enviará ao Sindicato outorgante o relatório anual referido no n.º 13 do artigo 8.º, «Âmbito da acção da comissão de higiene e segurança», do presente regulamento.

Depositado em 15 de Setembro de 2006, a fl. 147 do livro n.º 10, com o registo n.º 214/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINQUIFA — Sind. dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas — Revisão global.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., cuja actividade principal é o tratamento e valorização de resíduos sólidos (CAE 90020), adiante designada por empresa e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pela organização sindical outorgante.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim de Trabalho e Emprego* em que for publicado, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro.

2 — O período mínimo de vigência, os prazos para denúncia e revisão, assim como o processo de negociação, são os previstos na lei.

3 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano civil.

CAPÍTULO II

Exercício do direito sindical

Cláusula 3.ª

Princípios gerais

1 — É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.

2 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissão sindical.

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

Cláusula 4.ª

Direitos dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a circular no interior da empresa para afixar textos, convocatórias e comunicações ou prestar quaisquer outras informações para conhecimento dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — A empresa é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, devendo esses locais ser escolhidos de comum acordo com os delegados sindicais.

3 — A empresa concede à comissão sindical, para o exercício da actividade dos seus membros, um crédito mensal de quarenta e oito horas que conta, para todos os efeitos, como tempo de efectivo serviço.

4 — O crédito de horas referido no número anterior é atribuído, em cada mês, a um ou mais delegados sindicais, sendo a sua distribuição da responsabilidade da comissão sindical.

5 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 5.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 fornecimento dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na última parte do número seguinte.

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

3 — As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pela comissão sindical, ou pelo delegado sindical se aquela não existir, sendo comu-

nicado à empresa, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que elas se efectuem.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação à administração com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 6.^a

Instalações da comissão sindical

A comissão sindical tem direito a utilizar, a título permanente, uma sala no interior da empresa que seja apropriada ao exercício das suas funções.

Cláusula 7.^a

Reuniões com órgãos de gestão da empresa

1 — A comissão sindical ou o delegado sindical, quando aquela não exista, pode reunir-se com os órgãos de gestão, ou com quem estes designarem para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

2 — O tempo despendido nas reuniões previstas no número anterior é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, não contando para o crédito de horas previsto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 4.^a do AE («Direitos dos delegados sindicais»).

3 — O disposto no número anterior aplica-se também à participação dos delegados sindicais ou dirigentes sindicais que sejam trabalhadores da empresa nas reuniões efectuadas no âmbito das negociações do AE.

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

A empresa obriga-se mensalmente a cobrar e a enviar ao Sindicato respectivo, na mesma data em que proceder ao pagamento dos salários, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas de quotização total.

CAPÍTULO III

Categoria profissional e definição de funções

Cláusula 9.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham, numa das categorias que constam do anexo II («Categorias profissionais»).

2 — A alteração da classificação profissional de qualquer trabalhador só se tornará definitiva se, até 15 dias após a comunicação ao trabalhador, este não reclamar dela por escrito.

3 — A reclamação será analisada por uma comissão constituída por representantes da empresa e do Sin-

dicato outorgante deste AE, a qual emitirá parecer fundamentado.

4 — A classificação efectuada nos termos dos números anteriores produz efeitos a partir da data da entrada em vigor deste AE.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 10.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder, em cada semana, as 36,8 horas para o regime de três turnos e de laboração contínua ou de 37 horas nos restantes regimes, nem as 8 horas diárias.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

Cláusula 11.^a

Trabalho por turnos

A prestação de trabalho em regime de turnos obedece aos requisitos previstos e fixados no regulamento de trabalho por turnos, que constitui o anexo III («Regulamento de trabalho por turnos») deste AE e dele fez parte integrante.

Cláusula 12.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas e equipamentos ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos ou inevitáveis, destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa.

3 — Quando ocorram os motivos previstos no n.º 2, será prestado trabalho suplementar mediante ordem escrita de um superior hierárquico, fundamentada naqueles motivos.

4 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.

5 — 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 de trabalho.

6 — A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que:

- O trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar e este não se ligue com o período normal de trabalho;
- 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 dure até horas em que já não haja transportes colectivos.

7 — Sempre que se verifique o caso previsto na alínea a) do número anterior, a empresa pagará, também como trabalho suplementar, o tempo gasto na deslocação.

8 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, a empresa fica obrigada a fornecer a refeição compreendida no período de trabalho prestado.

9 — 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.

Cláusula 13.^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.

3 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período normal de trabalho diário.

4 — O trabalho em cada dia de descanso semanal ou feriado só poderá ser prestado nas condições previstas no n.º 2 da cláusula anterior.

5 — 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 6 e 7 da cláusula 12.^a, «Trabalho suplementar».

6 — 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.

Cláusula 14.^a

Regime de disponibilidade

1 — Só prestarão serviço em regime de disponibilidade os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

2 — O trabalhador em regime de disponibilidade obriga-se a permanecer em casa ou em local de fácil acesso e contacto que lhe permita em caso de convocação, a sua rápida comparência no local de trabalho.

3 — A convocação compete ao responsável pela instalação ou serviço, ou a quem o substituir, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

4 — Quando por motivo grave, de carácter pessoal ou familiar, o trabalhador solicite dispensa temporária

do regime de disponibilidade a que está afecto, a empresa não poderá recusar a dispensa, salvo se daí resultar prejuízos graves para a laboração.

Cláusula 15.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito com o trabalhador, pode ser prestado trabalho em regime de isenção de horários, nas situações e modalidades previstas na lei.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho têm direito ao pagamento de trabalho suplementar nas condições referidas nas alíneas seguintes:

- a) Em cada ano, sempre que o trabalhador preste mais de duzentas horas para além da duração do trabalho máximo anual, todo o tempo de trabalho remanescente será pago como trabalho suplementar nos termos da cláusula 19.^a do AE («Remuneração de trabalho suplementar»);
- b) O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado obrigatório será pago como trabalho suplementar nos termos da cláusula 20.^a do AE («Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado»), mas não será considerado no cômputo das duzentas horas referidas no número anterior.

3 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho na modalidade referida no n.º 2 têm direito a auferir uma remuneração especial, nos termos da cláusula 23.^a do AE («Subsídio de isenção de horário de trabalho»).

4 — Os trabalhadores que prestam trabalho em regime de isenção de horário numa modalidade que não a prevista no número anterior têm direito à remuneração prevista na lei para a modalidade de isenção acordada.

Cláusula 16.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 17.^a

Definição de retribuição

1 — Considera-se 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 AE, consideram-se abrangidos na retribuição a remuneração mensal as anuidades,

o subsídio de férias, o subsídio de Natal, o subsídio de turno, o subsídio de disponibilidade, o subsídio de isenção de horário de trabalho, o subsídio complementar salarial e o subsídio de periculosidade, insalubridade e penosidade.

3 — As remunerações mensais mínimas são as que constam do anexo I («Tabela salarial»).

Cláusula 18.^a

Determinação da remuneração horária

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da remuneração horária normal, RH, é a seguinte:

$$RH = (Rm \times 12) / (52 \times n)$$

em que *Rm* é igual à remuneração base mensal mais anuidades, subsídio de turno, subsídio de disponibilidade, subsídio de isenção de horário de trabalho, subsídio complementar salarial e *n* é igual ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 19.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

- a) 75 % de acréscimo sobre a retribuição normal (RH) para as horas suplementares diurnas;
- b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal (RH) para as horas suplementares nocturnas.

2 — Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente do número de horas de trabalho efectivamente prestado, se este for inferior.

Cláusula 20.^a

Remuneração do 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 acrescer à retribuição mensal, resultante da aplicação da fórmula seguinte:

$$2,50 \times RH \times T, \text{ para trabalho diurno}$$
$$2,75 \times RH \times T, \text{ para trabalho nocturno}$$

2 — Na fórmula referida no número anterior entende-se por *RH* o valor de retribuição da hora normal e por *T* o número de horas prestadas em dia de descanso semanal ou feriado.

3 — Quando o trabalhador seja chamado a trabalhar em dia de descanso semanal ou feriado, ser-lhe-á garantido o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente da duração do trabalho prestado, se esta for inferior.

Cláusula 21.^a

Subsídio de turno

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno mensais aos trabalhadores que trabalhem ou venham a trabalhar em regime de turnos rotativos:

- a) 31 % da respectiva remuneração base mensal, para o trabalho prestado em regime de três turnos e de laboração contínua com folga rotativa.
- b) 21 % da respectiva remuneração base mensal, para o trabalho prestado em regime de dois turnos.

2 — Da aplicação do disposto do número anterior não poderá resultar em caso algum um subsídio inferior a € 243,95 para o trabalho em regime de três turnos rotativos ou de laboração contínua e um subsídio inferior a € 145,55, para o trabalho em regime de dois turnos.

3 — Os subsídios referidos nos números anteriores vencem-se ao fim de cada mês e são devidos, a cada trabalhador, em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês.

4 — É, porém, devido o subsídio por inteiro sempre que o trabalhador preste mais de 12 dias de trabalho em regime de turnos em cada mês.

5 — Este subsídio é também devido mesmo quando o trabalhador:

- a) Se encontre em gozo de férias, doença ou acidente de trabalho;
- b) Se encontre no gozo de folga de compensação;
- c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse da empresa, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações, ou em outras situações;
- d) Se encontre no gozo de folga em dia feriado.

6 — Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos continuam a receber o respectivo subsídio, como remuneração remanescente, até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos da remuneração base desde que:

- a) A passagem a horário normal ou a turnos de laboração descontínua seja do interesse da empresa e o trabalhador tenha estado em regime de turnos mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados;
- b) A passagem a horário normal se verifique depois de 10 anos seguidos ou 15 anos interpolados em regime de turnos;
- c) Tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;
- d) Tenham sido declarados, pelos serviços médicos da empresa, inaptos para o regime de turnos.

7 — A absorção do subsídio de turno, nos casos previstos no número anterior, não pode ser superior a 20 % da diferença da remuneração base que o trabalhador auferia e passa a auferir.

8 — O subsídio de turno é pago 14 vezes por ano.

Cláusula 22.^a

Subsídio de disponibilidade

1 — O trabalhador em regime de disponibilidade tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 16,32% da respectiva remuneração base mensal, por cada semana efectiva de disponibilidade, entendendo-se por semana de disponibilidade o período que medeia entre a sexta-feira de uma semana e a quinta-feira da semana seguinte.

2 — Se durante o período de disponibilidade se verificar a existência de dia(s) feriado(s), o trabalhador terá direito a receber, para além da importância que lhe é devida por um ciclo de disponibilidade, ainda a diferença entre o valor considerado para o dia útil e para o dia feriado, até um máximo de quatro feriados em cada ano.

3 — Por cada deslocação à empresa, o trabalhador tem direito a:

- a) Pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas, acrescidas de uma hora de transporte;
- b) Independentemente do trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de duas horas, como trabalho suplementar ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso, incluindo-se nesse mínimo o tempo de transporte;
- c) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

Cláusula 23.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1 — O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 24,4% da respectiva remuneração base mensal.

2 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado tem direito:

- a) Ao pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas, acrescidas de uma hora de transporte;
- b) Independentemente do trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de duas horas, como trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado, incluindo-se nesse mínimo o tempo de transporte;
- c) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

Cláusula 24.^a

Subsídio de periculosidade, insalubridade e penosidade

1 — A empresa pagará por cada dia de trabalho um subsídio correspondente ao grau de periculosidade, insalubridade e penosidade a que os trabalhadores estejam sujeitos no desempenho das suas funções, sendo atri-

buído a cada trabalhador os valores correspondentes a três graus:

Grau 3: € 7,86/dia;

Grau 2: € 5,24/dia;

Grau 1: € 2,62/dia.

Em função da categoria profissional serão negociados os graus de periculosidade, insalubridade e penosidade a aplicar a cada caso.

Cláusula 25.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a receber por cada dia de trabalho uma participação para alimentação no valor de € 8,44.

2 — O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias de trabalho igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

3 — Sempre que o trabalhador preste trabalho depois das 24 horas, a empresa pagará uma ceia cujo valor é igual ao fixado no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 26.^a

Prémio de carreira

1 — Os trabalhadores que permaneçam mais de três anos no escalão E da sua categoria profissional terão direito, após esse período, a uma anuidade de 0,5% da sua remuneração base mensal, por cada ano de antiguidade.

2 — A antiguidade para efeitos de anuidade conta-se a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte ao que perfaz três anos no escalão E da sua categoria profissional.

Cláusula 26.^a-A

Subsídio complementar salarial

1 — Os trabalhadores que não auferam subsídio de turno, subsídio de disponibilidade ou subsídio de isenção de horário de trabalho terão direito, para além da sua remuneração base mensal, a um complemento salarial, calculado com base no aumento da percentagem do subsídio de turno.

2 — O direito a este complemento cessa logo que o trabalhador passe auferir qualquer dos subsídios referidos no número anterior.

Cláusula 27.^a

Subsídio de transporte

1 — A empresa pagará a todos os trabalhadores um subsídio diário para transporte, por dia efectivo de trabalho, o qual tem duas componentes. A primeira componente aplica-se à deslocação até à Gare do Oriente ou ao Campo Grande (Galvanas). A segunda componente refere-se ao percurso Gare do Oriente/Campo Grande até ao local do posto de trabalho.

2 — A primeira componente será aplicável a todos os trabalhadores.

3 — A segunda componente será aplicável aos trabalhadores utentes de cada serviço de transporte, no caso de estes aceitarem que seja dispensado o serviço fornecido pela empresa entre a Gare do Oriente/Campo Grande e o local de trabalho.

4 — No caso de trabalhadores que manifestem o interesse em manter um serviço de transporte, deverá ser acordada uma solução alternativa entre a empresa e os respectivos trabalhadores que manifestem tal interesse, ficando a aplicação do disposto no número anterior condicionada à confirmação desse(s) acordo(s).

5 — O valor de cada componente será de € 1,84, por cada dia efectivo de trabalho, considerando-se dia efectivo de trabalho qualquer dia em que o trabalhador labore, pelo menos, metade do seu período normal de trabalho diário.

Cláusula 28.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro (14.º mês) igual à remuneração base mensal acrescida das anuidades, do subsídio de turno, do subsídio de disponibilidade e do subsídio de isenção de horário de trabalho.

2 — O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês de Novembro.

Cláusula 29.^a

Prémio de objectivos sociais da empresa

1 — A empresa pagará a cada trabalhador um prémio anual visando retribuir o empenho e dedicação no cumprimento dos objectivos sociais da empresa.

2 — O montante do subsídio para cada trabalhador terá um valor compreendido entre zero e três meses do salário base mensal, acrescido das anuidades, do subsídio de turno, subsídio de disponibilidade, subsídio de isenção de horário de trabalho, sendo atribuído pela administração após análise do desempenho profissional dos trabalhadores, tendo em atenção as informações fornecidas pela respectiva cadeia hierárquica de comando.

3 — O prémio será pago até ao final do mês de Março do ano subsequente.

4 — A cada trabalhador será dada informação escrita e pessoal, pela chefia hierárquica, da avaliação efectuada.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 30.^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 turnos e 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 serão escalonados de forma a que cada trabalhador tenha, em média anual, dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

Cláusula 31.^a

Férias

1 — Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 25 dias úteis, excepto no ano de admissão, em que beneficiarão do período proporcional ao tempo de serviço que se perfizer em 31 de Dezembro.

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 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. Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical ou o delegado sindical, quando aquela não existir.

4 — O período de férias será em regra gozado seguidamente, podendo no entanto dividir-se em dois períodos se o trabalhador o solicitar. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, podem as férias ser fraccionadas em mais de dois períodos.

5 — 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.

6 — No caso de impossibilidade do 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.

7 — Na marcação do período de férias, será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa, se nisso tiverem conveniência.

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

Cláusula 31.^a-A

Complemento para gozo de férias

Os trabalhadores que, com o acordo da empresa, gozem, no período de 1 de Novembro a 30 de Abril, pelo menos 11 dias úteis de férias, terão direito a um acréscimo de 25 % no subsídio de férias.

Cláusula 32.^a

Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da empresa

1 — Se, depois de marcadas as datas para gozo 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 pela empresa dos prejuízos que compro-

vadamente haja sofrido por não ter gozado integralmente o período de 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.

Cláusula 33.^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 por 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 vencerem 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.

Cláusula 34.^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 35.^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 36.^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 — 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 31.^a, «Férias».

4 — Aplica-se à situação prevista no número anterior o disposto nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 33.^a, «Modificação das férias por parte do trabalhador».

Cláusula 37.^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 subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

Cláusula 38.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 39.^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 presunham a efectiva prestação de trabalho.

5 — O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal da empresa.

6 — 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, especificamente para esse fim.

Cláusula 40.^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 41.^a

Faltas justificadas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da lei;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- 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;
- 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, nos termos da lei;
- i) As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Nos termos da alínea b) do n.º 2, o trabalhador pode faltar justificadamente por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que esteja em união de facto ou em economia comum com o trabalhador e respectivos pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, madrastas ou enteados, por cinco dias consecutivos;

4 — Nos termos da alínea b) do n.º 2, o trabalhador pode faltar justificadamente por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus e irmãos ou cunhados, por dois dias consecutivos;

5 — Consideram-se justificadas, ao abrigo da alínea i) do n.º 2, as seguintes faltas:

- a) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, nos termos da lei;

b) Por doação de sangue, a título gracioso, nos termos da lei;

c) As dadas para tratar de assuntos particulares, até perfazerem vinte e quatro horas por ano, com limite de oito horas por mês.

6 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 2.

Cláusula 42.^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 as previstas na alínea g) do n.º 1 da cláusula anterior, na parte que excedam os correspondentes créditos de horas.

2 — Nos casos previstos nas alíneas d) e e) 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 54.^a, «Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa», e 55.^a, «Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional», deste AE.

Cláusula 43.^a

Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência do trabalhador.

Cláusula 44.^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 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 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no dia imediato à cessação do impedimento para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, sendo que perderá o direito ao lugar se não se apresentar no prazo de 15 dias.

3 — 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.

Cláusula 45.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o limite de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO VII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 46.^a

Licença de maternidade

1 — A partir de 1 de Janeiro de 2000, as trabalhadoras têm 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 nascimentos 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 clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a 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 desta cláusula.

4 — Sempre que a mulher trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença referida nos números anteriores.

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

7 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

8 — A licença por maternidade não determina perda de quaisquer direitos ou regalias, sendo considerada para todos os efeitos legais como prestação efectiva de serviço, incluindo o direito a receber a retribuição líquida total 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.

9 — No caso de o subsídio da segurança social exceder o valor pago pela empresa, a diferença reverterá a favor da trabalhadora.

10 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensas de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais

pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de retribuição e quaisquer regalias.

11 — Durante o período de comprovada amamentação, a trabalhadora tem direito a ser dispensada do trabalho em dois períodos diários distintos, com a duração máxima de uma hora cada um, sem perda de retribuição ou quaisquer regalias.

12 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior, para aleitação, até o filho perfazer um ano.

Cláusula 47.^a

Faltas e licença por paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença de cinco dias, seguidos ou interpolados, no primeiro 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 da cláusula 46.^a, «Licença de maternidade», e ressalvado o disposto no n.º 7 da mesma cláusula, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) 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 a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula as garantias constantes nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 46.^a, «Licença de maternidade».

Cláusula 48.^a

Adopção

1 — O trabalhador que comprovadamente tiver adoptado menor de 15 anos, a partir do momento em que tome a criança a seu cargo tem direito a uma licença de 100 dias para acompanhamento da mesma.

2 — Nos casos de adopção por casal, se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito previsto no número anterior pode ser exercido integralmente por um deles, ou por ambos, em tempo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

3 — Aos casos de adopção é aplicável, com as devidas adaptações, o disposto nos n.ºs 2 a 5 da cláusula 46.^a, «Licença de maternidade», e na cláusula 49.^a, «Licença especial para assistência a filho ou adoptado».

4 — A morte do trabalhador beneficiário durante o gozo de licença confere ao cônjuge o direito a dispensa do trabalho por período de duração igual àquele a que o primeiro ainda teria direito e não inferior a 14 dias.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 46.^a, «Licença de maternidade».

6 — Não há lugar à licença prevista nesta cláusula se a criança a adoptar for filha do cônjuge sobrevivente.

Cláusula 49.^a

Licença especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos seis anos de idade da criança, o pai e a mãe têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A período de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
- d) A ausentar-se interpoladamente ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos desta cláusula.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à entidade patronal com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

7 — A entidade patronal deverá facultar a participação do trabalhador em acções de formação profissional e reciclagem profissional, por forma a garantir a sua plena reinserção profissional após o decurso das licenças previstas nesta cláusula e nas cláusulas 46.^a, «Licença de maternidade», 47.^a, «Faltas e licença por paternidade», e 48.^a, «Adopção».

Cláusula 50.^a

Outros direitos da mãe para protecção da segurança e saúde

1 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos dos números seguintes.

2 — Nas actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a entidade patronal deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a ser informadas, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.

4 — É vedado às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho que ponham em perigo a segurança ou a saúde.

5 — Sempre que os resultados da avaliação referida no n.º 2 desta cláusula revelarem riscos para a segurança ou a saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, a entidade patronal deve tomar as medidas necessárias para evitar a exposição dos trabalhadores a esses riscos, designadamente:

- a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
- b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível ou excessivamente demorada, atribuir às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho as trabalhadoras durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

6 — As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante a gravidez e até seis meses após o parto;
- b) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

7 — Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

8 — As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

9 — As medidas adoptadas pela empresa nos termos dos números anteriores não implicam para as traba-

lhadoras perda de retribuição ou diminuição de qualquer direito ou regalia de origem legal ou convencional.

Cláusula 51.^a

Faltas para assistência a menores doentes

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 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.

4 — O disposto nesta cláusula aplica-se, independentemente da idade, a deficientes que sejam filhos, adoptados ou filhos do cônjuge que com este residam e que se encontrem em alguma das situações previstas no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio, ou nas alíneas l), n) e o) do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 54/92, de 11 de Abril.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 46.^a, «Licença de maternidade».

Cláusula 52.^a

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 as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

Cláusula 53.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Todo o trabalhador que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, beneficiará dos seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa do serviço para frequência de aulas e deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino, até seis horas por semana, sem qualquer perda de retribuição ou de qualquer outra regalia salvo se, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, este optar por um horário de trabalho ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação

para os estabelecimentos de ensino, caso em que a dispensa de serviço atribuída ao trabalhador terá a duração, pelo menos, de um dia em cada mês;

- b) Ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

Dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantas quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

Os dias de ausência previstos nesta alínea não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina;

- c) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, incluindo o direito a gozar interpoladamente 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa;
- d) Em cada ano civil utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos seguintes termos:

Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;
Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;
Com um mês de antecedência, no caso de pretender mais de cinco dias de licença.

2 — Consideram-se igualmente justificadas, para todos os efeitos, as faltas dadas pelo trabalhador na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação.

3 — Para efeitos da aplicação do disposto nesta cláusula, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam.

4 — Para beneficiar das regalias constantes dos números e alíneas anteriores, deverá o trabalhador fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar.

5 — As regalias previstas nas alíneas a), c) e d) do n.º 1 desta cláusula cessam quando o trabalhador não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiara dessas mesmas regalias.

6 — As restantes regalias estabelecidas na presente cláusula cessam quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7 — Para os efeitos dos n.ºs 5 e 6, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador estiver matriculado, arredondando-se por

defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por facto que não seja imputável ao próprio, nomeadamente doença prolongada, acidente, gravidez ou cumprimento de obrigações legais.

8 — No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nesta cláusula pode o trabalhador requerer novamente a aplicação deste estatuto.

9 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

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

11 — Ao trabalhador devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequadas à valorização obtida, tendo direito nomeadamente, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos na qualidade de trabalhador-estudante.

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

CAPÍTULO VIII

Regalias sociais

Cláusula 54.^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 o 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 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.

3 — A empresa fica obrigada a pagar os custos com a assistência médica e medicamentosa nos termos do regime de seguro actualmente em vigor e que constitui anexo ao presente AE (anexo v).

Cláusula 55.^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, 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.

Cláusula 56.^a

Subsídio de estudo para trabalhadores

1 — A empresa concede um subsídio anual de estudos aos trabalhadores com mais de um ano de antiguidade na empresa e que comprovadamente frequentem cursos do ensino escolar oficial ou oficializado.

2 — O montante do subsídio anual a atribuir, corresponderá ao valor mais elevado estabelecido no n.º 2 da cláusula 59.^a, «Subsídio de estudos a filhos dos trabalhadores».

3 — O trabalhador deixa, no ano seguinte, de ter direito ao subsídio de estudos quando não concluir, com aproveitamento, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência solicitou a atribuição do subsídio.

4 — Considera-se aproveitamento escolar o estabelecido no n.º 7 da cláusula 53.^a deste AE, «Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes».

5 — No ano subsequente àquele em que perdeu o subsídio previsto nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a sua atribuição.

6 — O subsídio de estudos cessa definitivamente quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou interpolados.

Cláusula 57.^a

Subsídio familiar a dependentes

A empresa pagará um subsídio familiar a descendentes dos trabalhadores até iniciarem a vida escolar obrigatória, no valor mensal de € 34,15.

Cláusula 58.^a

Subsídio familiar a dependentes deficientes

A empresa pagará um subsídio familiar a descendentes deficientes dos trabalhadores no valor mensal de € 79.

Cláusula 59.^a

Subsídio de estudos a filhos de trabalhadores

1 — A empresa concede um subsídio anual de estudos aos filhos dos trabalhadores ou seus descendentes pelos quais recebam subsídio familiar atribuído pela segurança social para a frequência de cursos de ensino oficial ou oficializado.

2 — O subsídio consiste na importância correspondente ao custo dos livros obrigatórios, acrescido de € 131,60 para os 1.º, 2.º e 3.º ciclos de escolaridade obrigatória, de € 210,55 para o ensino secundário e de € 315,80 para o ensino superior, para comparticipação no custo do restante material escolar.

CAPÍTULO IX

Prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 60.^a

Princípio geral

Os princípios que visam promover a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo IV).

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 61.^a

Proibição de diminuição de regalias

Da aplicação do presente acordo não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

Cláusula 62.^a

Efeitos retroactivos

1 — A tabela salarial constante do anexo I e actualização dos subsídios pecuniários produzirá efeitos retroactivos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

2 — A data de início de contagem dos tempos de permanência máxima em cada escalão de uma categoria, nos termos da secção C do anexo II, é 1 de Janeiro de 2001.

Cláusula 63.^a

Casos omissos

Aos casos omissos deste acordo aplicam-se as disposições constantes do CCTV para as indústrias químicas e demais disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

Nota final

O presente acordo tem por objectivo ser aplicado aos 258 trabalhadores que estejam nas condições expressas no artigo 552.º do Código do Trabalho e altera o AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2005, entrando em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

São João da Talha, 11 de Setembro de 2006.

Pela VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A.:

Luís Maria do Amaral Neves, mandatário.
José Manuel Antunes Abrantes Santos, mandatário.

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

Rui Jorge Marcelo Magno, mandatário.

ANEXO I

Tabela salarial

A tabela salarial a vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2006 é a apresentada no quadro seguinte, reportando-se as designações dos grupos e subgrupos às categorias que os integram nos termos da secção B do presente anexo e os escalões em cada categoria entendidos nos termos da secção C do presente anexo:

(Em euros)

| Grupo/subgrupo | Escalão A | Escalão B | Escalão C | Escalão D | Escalão E |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Grupo I | 1 839,35 | 1 899,65 | 1 966 | 2 050,45 | 2 145,50 |
| Grupo II | 1 594,40 | 1 710,65 | 1 820,65 | 1 929,90 | 2 050,45 |
| Grupo III: | | | | | |
| Subgrupo III-b | 1 477,55 | 1 594,70 | 1 710,65 | 1 820,65 | 1 929,90 |
| Subgrupo III-a | 1 269,90 | 1 322,15 | 1 376,15 | 1 438,25 | 1 507,70 |
| Grupo IV: | | | | | |
| Subgrupo IV-b | 1 118,70 | 1 173,55 | 1 221,90 | 1 269,90 | 1 322,15 |
| Subgrupo IV-b/a | 961,10 | 1 026,05 | 1 088,15 | 1 221,90 | 1 269,90 |
| Subgrupo IV-a | 852,20 | 913,80 | 964,90 | 1 030,20 | 1 092,50 |

| Grupo/subgrupo | Escalão A | Escalão B | Escalão C | Escalão D | Escalão E |
|--------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Grupo V: | | | | | |
| Subgrupo V-c | 700,45 | 730,05 | 772,40 | 814,60 | 852,20 |
| Subgrupo V-b | 563,10 | 595,95 | 627,75 | 660,10 | 700,45 |
| Subgrupo V-a | 512 | 536,10 | 563,10 | 590,10 | 627,75 |

ANEXO II

Secção A

Definições de funções

Apresentam-se nesta secção as categorias profissionais existentes na empresa e a as correspondentes definições de funções.

Analista químico. — É o trabalhador que possui alguns conhecimentos laboratoriais, contribuindo para a qualidade de produção e para o cumprimento do normativo legal em termos da qualidade ambiental. Executa análises e ensaios químicos, procedendo a todo o trabalho de recolha de amostras e à preparação de soluções e reagentes. Colabora na implementação de métodos e procedimentos de análise. Efectua o registo de dados e elabora relatórios, justificando os desvios verificados e propondo recomendações sobre as situações analisadas. Controla o funcionamento de alguns analisadores automáticos, procede a verificações do *log book* de análises e dos históricos dos analisadores em contínuo e, quando for necessário, efectua ajustes aos referidos equipamentos. Pode efectuar consultas ao mercado para aquisição de material e ou reagentes de laboratório, por forma a manter os stocks actualizados e dentro dos prazos de validade. Mediante formação específica pode ministrar a formação de outros utilizadores do laboratório.

Assistente de gestão. — É o trabalhador que, ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica, executa tarefas complexas e não rotineiras, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente. Intervém na concepção e realização dos planos de gestão em geral e presta apoio técnico às outras áreas da empresa. Pode orientar profissionais de qualificação inferior.

Auxiliar. — É o trabalhador que é responsável por levantar e entregar o expediente, valores e objectos pelas instalações da empresa a que se destinam, executando todo o trabalho de recolha, transporte e envio de documentos. Pode também executar algumas tarefas de serviços externos, tais como movimento de bancos e deslocações a ministérios, autarquias, notários, conservatórias, correios, etc. Pode ainda efectuar algumas compras, bem como efectuar pagamentos no exterior e, quando solicitado, pode conduzir automóvel ligeiro.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que mediante formação adequada é responsável por coordenar uma equipa de trabalho inserida num departamento, de acordo com a estratégia, os objectivos, as

normas e os procedimentos vigentes na empresa. Prepara informações no domínio da actividade do departamento, para as várias direcções da empresa. Avalia a actividade do departamento, efectua análises e elabora relatórios. Participa na definição de objectivos, normas e procedimentos do departamento. Supervisiona a actividade da equipa de trabalho, criando condições para a melhoria contínua do desempenho dos colaboradores e da própria equipa. Efectua contactos com as mais diversas entidades externas. Assegura o cumprimento das obrigações legais e fiscais da empresa.

Chefe de equipa de caracterização. — É o trabalhador que realiza trabalhos de caracterização de RSU, de acordo com o plano definido pela hierarquia, coordenando e supervisionando uma equipa de operadores não especializados. Efectua todos os trabalhos preparatórios do serviço de caracterização (preparação das amostras, controlo dos dados dos clientes); procede a recolhas de amostras para análises químicas; supervisiona a utilização do equipamento de protecção individual, bem como gere o *stock* do referido equipamento. Pode operar e executar alguma manutenção de máquinas de carga/descarga, desde que reúna os requisitos formais para o fazer.

Chefe de manutenção eléctrica. — É o trabalhador que é responsável por diagnosticar e prever avarias, propor soluções e coordenar/supervisionar todas as acções de manutenção levadas a cabo por uma equipa de electricistas industriais ou por entidades externas. Participa em reuniões técnicas com fornecedores de materiais e equipamentos. Colabora com a hierarquia no planeamento das acções de manutenção e na execução dos respectivos processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos; desenvolve análises de falhas e diagnósticos, definindo acções tendentes à resolução dos problemas verificados na instalação; colabora no desenvolvimento de projectos de melhoria dos equipamentos e sistemas existentes; executa trabalhos de instrumentação de equipamentos complexos, bem como a manutenção do *software* desses equipamentos. Opera equipamentos eléctricos de alta tensão. Mediante formação específica pode efectuar processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos para a manutenção eléctrica.

Chefe de manutenção mecânica. — É o trabalhador que é responsável por diagnosticar e prever avarias, propor soluções e coordenar/supervisionar todas as acções de manutenção levadas a cabo por uma equipa de mecânicos industriais ou por entidades externas. Participa em reuniões técnicas com fornecedores de materiais e

equipamentos. Colabora com a hierarquia no planeamento das acções de manutenção e na execução dos respectivos processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos; desenvolve análises de falhas e diagnósticos, definindo acções tendentes à resolução dos problemas verificados na instalação; colabora no desenvolvimento de projectos de melhoria dos equipamentos e sistemas existentes; supervisiona e coordena a actividade do preparador de trabalho e do gestor de *stocks*. Executa trabalhos de manutenção de equipamentos mais complexos, nomeadamente equipamentos com sistemas hidráulicos.

Chefe de turno. — É o trabalhador que é responsável por coordenar e supervisionar uma equipa de trabalho, inserida num turno, observando sempre a segurança dos colaboradores e da instalação. Supervisiona a operação em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens. Participa em alguns planeamentos de produção. Propõe a execução de projectos tendentes a uma melhoria das condições de exploração das unidades e equipamentos. Colabora com a chefia na análise da actividade das unidades industriais e equipamentos instalados, com vista à respectiva optimização, bem como na elaboração de instruções e procedimentos de operação dos equipamentos. Garante a melhor alocação de recursos humanos e materiais pelas diversas frentes de trabalho. Elabora relatórios e folhas estatísticas da produção. Efectua os pedidos de trabalho à manutenção e gere o processo de consignações e desconsignações de equipamentos. Acompanha os trabalhos de manutenção.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena e monitoriza o desempenho de um grupo específico e ou de uma área de trabalho.

Encarregado geral. — É o trabalhador que, detendo profundos conhecimentos das áreas de produção e ou das áreas de apoio à produção, dirige, coordena e supervisiona directamente encarregados e ou outros profissionais. Assegura o cumprimento dos procedimentos de higiene, segurança e ambiente, nas áreas pelas quais é responsável. Reporta ao responsável da unidade funcional.

Engenheiro especializado. — É o trabalhador, com formação académica superior, responsável pelo funcionamento e controlo de um sector em relação ao qual garante o cumprimento dos respectivos programas, na elaboração dos quais participa, podendo coordenar trabalhadores do mesmo sector.

Electricista industrial. — É o trabalhador que repara e instala equipamento estático ou dinâmico, sem grande complexidade técnica. Efectua a manutenção preventiva de alguns órgãos eléctricos dos equipamentos industriais.

Gestor de «stocks». — É o trabalhador a quem cabe assegurar uma correcta gestão de *stocks*, sendo responsável pelas actividades de recepção, armazenamento e distribuição de materiais, equipamentos e consumíveis, tendo sempre em atenção os procedimentos definidos.

Assegura a recepção e controlo dos materiais entregues por fornecedores; coordena as actividades de contagem e catalogação dos materiais, equipamentos e consumíveis armazenados; assegura que a distribuição seja processada de acordo com as necessidades evidenciadas e os procedimentos estabelecidos; providencia a existência de *stocks* mínimos. Elabora relatórios sobre os movimentos de armazém e sobre as necessidades de novas aquisições. Efectua consultas e compras para a manutenção, podendo gerir alguns contratos de fornecimentos externos. Pode ainda, em situações de urgência, efectuar deslocações para aquisição de material directamente nos fornecedores e ou entrega de equipamento, após consulta prévia.

Mecânico industrial. — É o trabalhador que instala e efectua reparações em equipamentos sem grande complexidade técnica, assim como assegura a limpeza e lubrificação dos mesmos.

Operador de central. — É o trabalhador que, mediante formação específica, executa tarefas que visem o bom funcionamento da CTRSU, garantindo o melhor rendimento possível e a segurança dos colaboradores e da instalação. Supervisiona o funcionamento dos sistemas adstritos à sua actividade profissional, em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens. Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida; efectua os ajustes necessários ao funcionamento dos equipamentos. Proceda às manobras de paragem, colocando todos os equipamentos em segurança para permitir a intervenção das equipas de manutenção, assim como acompanha no local todos os referidos trabalhos. Opera equipamentos mais complexos, utilizados na alimentação de geradores de vapor, controlando o funcionamento específico de geradores de vapor e turbinas de produção eléctrica; efectua análises químicas e tarefas de tratamento de águas; opera máquinas de carga/descarga. Quando necessário efectua limpezas exigidas por requisitos de natureza técnica, ambiental e de segurança, por forma a evitar prejuízos para a operação da central e a manter o bom funcionamento dos sistemas adstritos à sua actividade. Estas limpezas não incluem as limpezas industriais realizadas por operadores não especializados.

Operador de central/inertização. — É o trabalhador que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível, bem como a segurança dos colaboradores e dos equipamentos. Supervisiona o funcionamento dos sistemas associados ao tratamento de cinzas e escórias, operando os comandos dos equipamentos existentes e efectua o carregamento de escórias. Regista todos os dados das fórmulas de produção; efectua pequenos ajustes das fórmulas de produção e dos equipamentos do processo. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

Operador de equipamentos/ETAR. — É o trabalhador que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível e qualidade de acordo com os parâmetros exigidos. Efec-

tua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida. Controla o funcionamento do equipamento electromecânico; controla os *stocks* de material para manutenção. Opera máquinas de carga/descarga e outros equipamentos mais complexos utilizados no doseamento de reagentes químicos, podendo manusear produtos químicos; efectua recolha de lixiviados para análise; opera equipamentos utilizados na desidratação de lamas. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

Operador de central/ITVE. — É o trabalhador que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível e qualidade de acordo com os parâmetros exigidos. Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida. Controla o funcionamento do equipamento electromecânico; controla os *stocks* de material para manutenção. Opera os equipamentos utilizados no tratamento e valorização de escórias. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

Operador de máquinas e veículos especiais. — É o trabalhador que no âmbito da área a que está adstrito realiza todos os trabalhos em que seja necessário o recurso a máquinas de carga/descarga, compactação, etc., observando sempre as normas e os procedimentos de segurança relacionadas com a operação. Opera máquinas (pesadas e ligeiras) de transporte e compactação, assegurando trabalhos de transporte, acondicionamento e compactação de RSU. Efectua a limpeza e alguma manutenção das referidas máquinas.

Operador semi-especializado. — É o trabalhador que no âmbito da área a que está adstrito executa funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente não especificadas; auxilia as descargas de RSU; zela pela limpeza da instalação, assim como colabora nos trabalhos de manutenção e melhoramento da instalação. Pode ser coadjuvado, na sua actividade, por operadores de nível igual em equipas constituídas para tarefas específicas.

Operador de vigilância e pesagem. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de viaturas e ou pessoas nas instalações da empresa, de acordo com as autorizações atribuídas previamente. Supervisiona as pesagens das viaturas e efectua o registo dos dados. Procede à facturação directa de clientes e emite guias de transporte de materiais para outras instalações da empresa. Inspecciona o funcionamento dos diversos equipamentos, efectua alguma manutenção e regista todos os dados.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que é o responsável por preparar os trabalhos de manutenção, a fim de os tornar exequíveis no tempo, adequados às necessidades e em conformidade com os objectivos da respectiva direcção. Participa no planeamento dos trabalhos de manutenção a efectuar em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens; analisa problemas e propõe soluções; efectua levantamentos de campo para posterior utilização na execu-

ção/alteração de desenhos e elabora desenho técnico simples em Autocad; efectua previsões dos tempos gastos na realização dos trabalhos e dos equipamentos/materiais que é necessário utilizar; acompanha a implementação de alguns projectos e efectua os controlos necessários. Gere e organiza o arquivo técnico da manutenção; regista a informação necessária à criação de histórico sobre situações verificadas. Mediante formação específica pode elaborar alguns projectos de melhoria da operação/manutenção e efectuar consultas para a aquisição de materiais e equipamentos.

Secretário. — É o trabalhador que é responsável por prestar apoio administrativo, individualizado ou sectorial. Executa tarefas administrativas gerais e específicas de uma ou várias áreas da empresa. Assegura o cumprimento dos procedimentos e executa as actividades de recolha, processamento e organização da informação necessária à tomada de decisão. Gere alguns contratos de fornecimentos externos, bem como controla alguns pagamentos de clientes, especialmente os resultantes da facturação directa efectuada nas portarias da empresa. Assegura todo o apoio logístico, bem como as ligações com outras áreas da empresa e as ligações exteriores. Mediante formação específica pode coordenar e supervisionar a actividade do secretariado.

Secretário de administração. — É o trabalhador que é responsável por apoiar e executar tarefas de assistência administrativa aos membros da CE, CA e respectivos assessores, assegurando os contactos internos e externos da e com a administração, assim como assegurar o processamento da informação para as reuniões do CA e CE, e bem assim elaborar as actas das referidas reuniões. Gere pequenos contratos de fornecimentos externos. Realiza tarefas logísticas relacionadas com as visitas às instalações da empresa ou com viagens dos administradores. Mediante formação específica pode coordenar e supervisionar a actividade do secretariado da administração, assim como da(s) telefonista(s)/recepcionista(s) e ou auxiliar(es).

Técnico. — É o trabalhador que realiza actividades específicas relacionadas com uma ou várias áreas de intervenção, através da aplicação de técnicas e procedimentos específicos adequados às situações em análise. Recolhe, organiza e trata dados relacionados com a(s) área(s) onde está inserido; diagnostica problemas, estuda alternativas e propõe soluções que concorram para a maximização dos resultados da empresa. Elabora relatórios e outros estudos técnicos, necessários à tomada de decisão. Colabora com profissionais mais qualificados e pode, em situações bem definidas, coordenar uma equipa de colaboradores semi-qualificados e ou não qualificados.

Técnico administrativo 1. — É o trabalhador que realiza algum trabalho de processamento administrativo relativo a uma ou mais áreas de actividade. Executa tarefas administrativas, tais como recolha, ordenação, conferência, registo e distribuição de documentos, valores e materiais; executa tarefas relacionadas com o arquivo e o expediente; presta apoio à hierarquia; efectua alguns contactos externos. Mediante formação espe-

cífica pode executar algumas tarefas de gestão do sistema informático, recolher e organizar os dados para a contabilidade, realizar algumas consultas para pequenas aquisições, controlar os *timings* das análises físicas e químicas de RSU, águas e lixiviação, realizar o tratamento estatístico da informação.

Técnico administrativo II. — É o trabalhador que realiza, com alguma autonomia, tarefas administrativas específicas de uma área de actividade. Executa tarefas administrativas, nomeadamente recolha, ordenação, conferência, registo e distribuição de documentos, valores e materiais; colabora no expediente e arquivo; assegura o cumprimento das obrigações legais e fiscais da empresa; colabora funcionalmente com colegas mais qualificados e, eventualmente, pode coordenar a actividade de colaboradores menos qualificados. Pode executar tarefas técnicas de contabilidade da empresa, tais como analisar e classificar a documentação de forma a sistematizá-la para posterior lançamento e tratamento contabilístico, através de meios informáticos e outros, respeitando as normas contabilísticas e legais vigentes. Mediante formação específica pode executar algumas tarefas de gestão do sistema informático, efectuar a facturação de clientes, executar tarefas relacionadas com a gestão administrativa de recursos humanos. Opera todos os equipamentos necessários ao exercício da função.

Técnico de comunicação e imagem I. — É o trabalhador que participa no planeamento e implementação das diversas acções de comunicação da empresa. Propõe, concebe e implementa e faz a manutenção das páginas *web*. Intervém na divulgação externa da imagem da empresa. Executa o tratamento informático das publicações da empresa, de acordo com os requisitos previamente definidos. Acompanha as visitas às instalações, bem como outras acções de educação e sensibilização ambiental de acordo com as directrizes definidas.

Técnico de comunicação e imagem II. — É o trabalhador que propõe, desenvolve, implementa e efectua as revisões ao plano de comunicação da empresa. Efectua a coordenação editorial da empresa. Gere alguns contratos de parceria externa em matéria de comunicação e educação ambiental. Assegura todos os contactos com a comunicação social. Coordena a aplicação da política de patrocínios e organiza a participação da empresa em eventos externos. Coordena e acompanha as visitas às instalações, bem como outras acções de educação e sensibilização ambiental.

Técnico de engenharia. — É o trabalhador que é responsável por elaborar, acompanhar e controlar novos projectos, assim como prestar apoio técnico aos outros departamentos da empresa. Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos relacionados com diferentes vectores da empresa, como por exemplo: monitorização ambiental das unidades, avaliação dos resultados operacionais das unidades, concepção e desenvolvimento de novos projectos/unidades. Acompanha a fase de construção, arranque e exploração dos novos projectos/unidades. Pode, ainda, prestar apoio nos domínios da divulgação exterior da empresa; acompanhar visitas às instalações; tratar,

do ponto de vista técnico, alguns pedidos de informação e autorizações de utilização do sistema integrado de tratamento de RSU.

Técnico de equipamento eléctrico. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, operação, reparação e afinação de instalações e equipamentos estáticos e dinâmicos, com algum grau de complexidade e responsabilidade. Efectua inspecções a todos os equipamentos, diagnosticando as necessidades de intervenção; instala e repara equipamentos, órgãos e circuitos na área da electrónica e instrumentação; opera e efectua a manutenção preventiva dos órgãos eléctricos dos equipamentos industriais. Mediante formação específica pode efectuar outras tarefas no âmbito da instrumentação. Pode enquadrar e supervisionar equipas de pessoal externo, envolvidas na manutenção de equipamentos.

Técnico de equipamento mecânico. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, reparação e afinação de equipamentos estáticos e dinâmicos, com algum grau de complexidade e responsabilidade. Efectua inspecções aos equipamentos da instalação, diagnosticando necessidades de intervenção; efectua a manutenção preventiva de todos os equipamentos mecânicos da empresa; executa trabalhos de serralharia civil/mecânica e soldadura, desde que reúna competências técnico-funcionais para o fazer; efectua todas as reparações dos equipamentos e zela pela lubrificação dos mesmos. Pode enquadrar e supervisionar equipas de pessoal externo, envolvidas na manutenção de equipamentos.

Técnico de equipamento eléctrico altamente especializado. — É o trabalhador que executa, de acordo com as directrizes gerais superiormente fixadas, a montagem, reparação e afinação de equipamentos estáticos e dinâmicos, com exigente valor técnico e responsabilidade.

Técnico de equipamento mecânico altamente especializado. — É o trabalhador que, de acordo com as directrizes gerais superiormente fixadas, executa trabalhos de montagem, reparação e afinação de equipamentos industriais, com exigente valor técnico e responsabilidade.

Técnico industrial. — É o trabalhador cujo comprovado conhecimento das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção permite coadjuvar trabalhadores mais qualificados, no cumprimento dos respectivos planos.

Técnico de planeamento e controlo industrial. — É o trabalhador que é responsável por diagnosticar problemas, estudar alternativas e propor medidas que concorram para a optimização da capacidade produtiva e, conseqüentemente, para a maximização dos resultados da empresa. Proceda à recolha, análise e tratamento de todos os dados relativos à produção, identificando problemas e propondo soluções que visem a sua melhoria. Efectua a recolha e tratamento de dados para apoio e controlo da facturação a clientes e fornecedores. Prepara histórico de suporte às previsões

orçamentais. Elabora relatórios necessários à tomada de decisão; participa em alguns planeamentos de produção/manutenção; analisa sugestões e emite pareceres técnicos. Mediante formação específica pode desenvolver tarefas relacionadas com a gestão administrativa de recursos humanos e efectuar a facturação de clientes.

Técnico de prevenção de higiene e segurança I. — É o trabalhador que coadjuva o técnico de higiene e segurança de nível II em todos os aspectos que digam respeito ao cumprimento do normativo de higiene e segurança e na implementação das medidas necessárias à eliminação dos riscos profissionais. Assegura as actividades de identificação e avaliação dos riscos nos locais de trabalho, bem como o controlo periódico dos riscos resultantes da exposição a quaisquer agentes; assegura a recolha e organização dos elementos estatísticos referentes à higiene e segurança na empresa, devendo ainda manter actualizados, para efeitos de consulta, os resultados das avaliações de riscos relativos aos grupos de trabalhadores expostos, as listas e respectivos relatórios de acidentes de trabalho que tenham originado ausências por incapacidade, a lista das medidas propostas ou recomendações formuladas pelos serviços de SHST e ou pela comissão de SHST. Supervisiona os trabalhos de manutenção, alertando os intervenientes para os riscos existentes. Participa nos planeamentos de simulação e organiza os meios destinados à prevenção e protecção, colectiva e individual; assegura as medidas a adoptar em caso de perigo grave e eminente. Colabora no planeamento e execução das acções de informação e de formação sobre os riscos e as medidas de prevenção e protecção.

Técnico de prevenção de higiene e segurança II. — É o trabalhador que mediante formação adequada é responsável por garantir o cumprimento do normativo de higiene e segurança, bem como estudar, propor e implementar as medidas necessárias à eliminação dos riscos profissionais existentes, ou à sua redução quando não for possível a sua total eliminação. Colabora na definição da política geral da empresa relativa à prevenção de riscos; coordena e supervisiona as actividades de identificação e avaliação dos riscos nos locais de trabalho; coordena a elaboração dos programas de prevenção, do plano de combate a incêndios e as medidas de primeiros socorros e de evacuação de trabalhadores em caso de sinistro grave; coordena as inspecções internas de segurança sobre o grau de controlo e observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho. Planeia e propõe acções de informação e de formação sobre os riscos e as medidas de prevenção e protecção. Gere o *stock* e a utilização dos equipamentos de protecção individual. Pode efectuar consultas para aquisição de materiais e equipamentos e acompanhar as visitas externas às instalações.

Técnico de processos laboratoriais. — É o trabalhador que domina e assegura o desenvolvimento de análises físicas, químicas ou biológicas estabelecidas para o controlo do processo, assim como os respectivos registos. É responsável pela elaboração dos relatórios sobre o desenvolvimento do trabalho, podendo, ainda, gerir uma

equipa de técnicos menos qualificados. Assegura o cumprimento das normas, procedimentos e técnicas estabelecidas para a sua área.

Técnico de recursos humanos. — É o trabalhador que, na área de recursos humanos, executa tarefas de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente. Presta apoio técnico às outras áreas da empresa. Pode orientar profissionais de qualificação inferior.

Técnico de sistemas de exploração. — É o trabalhador que é responsável por controlar, a partir da sala de comando, todo o funcionamento dos sistemas de produção, com especial incidência sobre o processo de queima, garantindo o máximo rendimento possível e a segurança dos operadores e da instalação. Vigia o desenrolar do processo produtivo e o funcionamento dos diversos equipamentos; conduz os equipamentos da instalação através de manobras de corte, regulação, seccionamento e paragens, em situações normais e de emergência; efectua o registo das informações relevantes verificadas durante o turno; controla as emissões para a atmosfera, através de ajustes ao doseamento químico ou aos processos mecânicos de sopragem; coordena a execução de manobras e ou acções de outros operadores. Colabora na preparação do sistema de con-signações dos equipamentos.

Telefonista/recepcionista. — É o trabalhador que assegura a distribuição da informação pelos seus destinatários, assim como recebe e encaminha as visitas; assegura todas as comunicações internas e externas, bem como regista e distribui mensagens; efectua o registo das entradas e saídas de correspondência; fornece informações, dentro do seu âmbito, a colaboradores e ou a pessoas exteriores à empresa; recebe, identifica e encaminha as visitas.

Secção B

Níveis de qualificação de funções

As categorias cujas definições de funções são objecto da secção A do presente anexo são agrupadas nos níveis de qualificação de funções a seguir apresentados:

Grupo I — Quadros médios

Chefe de departamento engenheiro especializado.

Grupo II — Quadros intermédios assistente de gestão

Chefe de manutenção eléctrica.

Chefe de manutenção mecânica.

Chefe de turno.

Encarregado geral.

Técnico de comunicação e imagem II.

Técnico de engenharia.

Técnico de recursos humanos.

Grupo III — Profissionais altamente qualificados

Subgrupo III-b

Secretário de administração.

Subgrupo III-a

Técnico administrativo II.
Técnico de comunicação e imagem I.
Técnico de equipamento eléctrico altamente especializado.
Técnico de equipamento mecânico altamente especializado.
Técnico industrial.
Técnico de planeamento e controlo industrial.
Técnico de prevenção, higiene e segurança II.
Técnico de processos laboratoriais técnico de sistemas de exploração.

Grupo IV — Profissionais qualificados

Subgrupo IV-b

Encarregado.
Gestor de *stocks*.
Preparador de trabalho.
Técnico.
Técnico administrativo I.
Técnico de equipamento eléctrico.
Técnico de equipamento mecânico.
Técnico de prevenção, higiene e segurança I.
Secretário.

Subgrupo IV-b/a

Operador de central.
Operador de central/inertização.

Subgrupo IV-a

Analista químico.
Electricista industrial.
Mecânico industrial.

Grupo V — Profissionais semiqualficados

Subgrupo V-c

Auxiliar.
Chefe de equipa de caracterização operador de central/ITVE.
Operador de equipamentos/ETAR.
Operador de máquinas e veículos especiais.
Telefonista/recepcionista.

Subgrupo V-b

Operador de vigilância e pesagem.

Subgrupo V-a

Operador semiespecializado.

Secção C

Regras de progressão salarial nas categorias

1 — A admissão na empresa será efectuada no escalão mais baixo da categoria (escalão A), passando o trabalhador a integrar o escalão seguinte (escalão B) após seis meses de trabalho.

2 — O período inicial de execução do contrato será considerado período experimental e tem a duração máxima de 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo ser acordados períodos experimentais de maior duração, nos seguintes casos:

- a) Trabalhadores admitidos para os grupos I e II da secção B deste anexo (Níveis de qualificação de funções»), caso em que o período experimental poderá ser alargado até 240 dias;
- b) Trabalhadores admitidos para os grupos III e IV da referida secção B deste anexo, caso em que o período experimental poderá ser alargado até 180 dias.

3 — Sempre que um trabalhador seja admitido com um contrato a termo, prevalecerá, como período experimental, o consignado no artigo 108.º do Código do Trabalho.

4 — A progressão do trabalhador aos escalões superiores processar-se-á automaticamente decorridos os seguintes tempos de permanência:

- 24 meses no escalão B, após os quais passará ao escalão C;
- 36 meses no escalão C, após os quais passará ao escalão D;
- 36 meses no escalão D, após os quais passará ao escalão E.

5 — A empresa poderá possibilitar a progressão facultativa por mérito reconhecido a trabalhadores, não condicionando, nestes casos, a progressão automática definida no número anterior.

Secção D

Regras de evolução profissional na empresa

1 — Para o preenchimento de postos de trabalho na empresa será dada preferência aos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, sempre que estes preencham os requisitos exigidos pelas funções a desempenhar e desde que estes reúnam as condições previstas na lei e neste acordo para esse preenchimento.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a empresa obriga-se a abrir concursos internos para todas as vagas e a divulgar internamente as aberturas de concursos externos para todas as vagas.

3 — No preenchimento de vagas para categorias em que seja requerida habilitação literária específica, a empresa poderá dispensar esse requisito quando o candidato já desempenhe funções na respectiva área profissional e preencha os restantes requisitos exigidos pelas novas funções a desempenhar.

4 — Quando se verificar a promoção do trabalhador a categoria de grupo salarial superior, ou de subgrupo superior dentro do mesmo grupo salarial, o trabalhador passará a integrar um escalão nunca inferior ao escalão B da categoria a que foi promovido.

5 — Se o trabalhador promovido a categoria de grupo salarial superior ou de subgrupo dentro do mesmo grupo salarial já estiver a auferir prémio de carreira, ele mantém o direito ao referido prémio, pelo valor auferido à data em que a promoção se torne efectiva.

ANEXO III

Regulamento de trabalho por turnos

Artigo 1.º

Âmbito e vigência

1 — O presente regulamento aplica-se aos trabalhadores da VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

2 — Este regulamento entra em vigor conjuntamente com o AE de que faz parte integrante.

Artigo 2.º

Trabalho por turnos

Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho.

Artigo 3.º

Acordo do trabalhador

1 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito ou se à data da entrada em vigor do presente regulamento já se encontrar a trabalhar em regime de turnos.

2 — Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo ao trabalho em regime de turnos, permaneçam três anos seguidos sem trabalhar nesse regime, terão de dar de novo o seu acordo para prestar trabalho em regime de turnos.

Artigo 4.º

Conceitos

1 — «Horário de turnos rotativos» é aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho, que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente de harmonia com uma escala previamente estabelecida.

2 — «Regime de laboração contínua» é o regime de laboração das unidades, instalações ou serviços, em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

3 — «Folgas de compensação» são as devidas aos trabalhadores por prestação de trabalho nos dias de des-

canso semanal, fixados nas escalas de turnos, de acordo com o previsto neste AE.

4 — «Descanso compensatório» é o período de descanso devido ao trabalhador, por prestação de trabalho suplementar, excluído o realizado nos dias de descanso semanal referidos no número anterior.

Artigo 5.º

Organização das escalas de turnos

1 — Compete à empresa, auscultando a comissão sindical ou o delegado sindical, quando aquela não exista, a organização ou modificação das escalas de turno.

2 — As escalas anuais de turnos entram em vigor na primeira semana completa de Janeiro de cada ano e serão afixadas até ao dia 10 de Dezembro do ano anterior.

3 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após os períodos de descanso semanal nela previstas.

4 — Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, qualquer que seja o motivo deste, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

Artigo 6.º

Período de trabalho

1 — Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no refeitório periférico respectivo obrigando-se a empresa a distribuí-la nesse local em boas condições de higiene e qualidade. O tempo nela gasto, até trinta minutos, será considerado tempo de trabalho.

2 — Durante o período referido no número anterior, o trabalhador deverá, sempre que possível, ser substituído nas suas funções por outro trabalhador.

3 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos não poderá ser obrigado a entrar novamente ao serviço após o seu período de trabalho, sem que antes tenham decorrido pelo menos doze horas de descanso.

Artigo 7.º

Regime de substituição

1 — Compete às chefias assegurar que a respectiva equipa se mantenha completa, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes, com vista à substituição do trabalhador ausente.

2 — Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas serão supridas com recurso a trabalho suplementar.

3 — Quando houver que recorrer a trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a empresa e os trabalhadores.

4 — A aplicação da regra enunciada no número anterior deve ser feita, sempre que possível, por recurso a um trabalhador que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

Artigo 8.º

Folgas de compensação

1 — As folgas de compensação serão gozadas num dos três dias úteis imediatos à data em que se verificou o facto que lhes deu origem.

2 — Mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos referidos no número anterior.

3 — Desde que não contrarie o disposto no n.º 1, não será concedido o gozo de folga de compensação sempre que esse gozo implique trabalho em dia de folga.

Artigo 9.º

Descanso compensatório

1 — O descanso compensatório vence-se de acordo com a lei, quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 15 dias seguintes.

2 — Aplica-se a este artigo o disposto no n.º 2 do artigo anterior.

3 — Desde que haja acordo entre a empresa e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode ser fraccionado em períodos não inferiores a quatro horas ou, alternativamente, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 150% sobre a retribuição normal.

4 — Desde que não contrarie o disposto no n.º 1, não será concedido o gozo de descanso compensatório sempre que esse gozo implique trabalho em dia de folga.

Artigo 10.º

Férias

1 — Em cada posto de trabalho de turnos as férias serão marcadas por escala anual rotativa.

2 — As férias serão marcadas com os ajustamentos necessários para que sempre que possível o primeiro ou o último dia de férias seja imediatamente posterior ou anterior a dias de folgas ou de horário de sobreposição.

3 — As alterações introduzidas no plano de férias só podem ser estabelecidas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

Artigo 11.º

Dispensas ao trabalho

1 — A empresa poderá conceder aos trabalhadores por turnos, através da chefia hierárquica respectiva, dispensas ao serviço, desde que o trabalhador em causa se comprometa a compensar a ausência com trabalho a prestar em data a fixar pela empresa.

2 — O disposto no número anterior é aplicado sem prejuízo do direito atribuído aos trabalhadores nos termos da alínea *d*) do n.º 2 da cláusula 41.ª, «Faltas justificadas».

Artigo 12.º

Subsídio de turno

1 — A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio no montante e nas condições estabelecidas na cláusula 21.ª, «Subsídio de turno», deste AE.

2 — No caso de o trabalhador mudar de regime de turnos para o regime de horário normal ou do regime de três para o de dois turnos mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber desde que a mudança seja da iniciativa da empresa ou verificando-se um dos casos referidos na cláusula seguinte («Passagem ao regime de horário normal»).

Artigo 13.º

Passagem ao regime de horário normal

1 — O trabalhador que ao serviço da empresa completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 anos de turnos e que pretenda passar ao regime de horário normal, deverá solicitá-lo por escrito à empresa, a qual dará prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário normal.

2 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará ao regime do horário normal, no prazo máximo de 90 dias.

Artigo 14.º

Disposição final

Em tudo o que neste regulamento não se encontrar expressamente previsto aplicar-se-á o disposto neste AE e na lei.

ANEXO IV

Regulamento da prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho

Artigo 1.º

Princípios gerais

1 — Constitui dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomea-

damente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2 — A empresa obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Artigo 2.º

Deveres específicos da empresa

A empresa é obrigada a:

- a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;
- b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respectivas ocupações e às precauções a tomar;
- c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de saúde, higiene e segurança no trabalho;
- d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de protecção referido no artigo 3.º deste regulamento que, em função do trabalho que cada colaborador desempenha, seja adaptado ao respectivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;
- e) Dar o seu apoio à comissão de higiene e segurança e conceder-lhe todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- f) Consultar a comissão de higiene e segurança sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;
- g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;
- h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de saúde, higiene e segurança.

Artigo 3.º

Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que

possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

- c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pela empresa, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da empresa pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

Artigo 4.º

Equipamento individual

1 — Compete à empresa fornecer os fatos e demais equipamentos de trabalho. O custo dos fatos e equipamentos, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso, constituem encargo exclusivo da empresa.

2 — Na escolha do tecido e dos artigos de segurança, deverão ser tidas em conta as condições climáticas do local e do período do ano.

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

Artigo 5.º

Locais para refeição

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, a empresa porá à disposição dos trabalhadores, em cada área de trabalho, um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os electrodomésticos que sejam minimamente necessários à confecção e aquecimento de refeições ligeiras.

Artigo 6.º

Vestiários, lavabos e balneários

A empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores das áreas fabris e manutenção.

Artigo 7.º

Comissão de higiene e segurança — Princípio geral

A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente à comissão de higiene e segurança.

Artigo 8.º

Âmbito de acção da comissão de higiene e segurança

Compete à comissão de higiene e segurança:

- 1) Intervir na definição da política de higiene e segurança e coadjuvar nas acções necessárias à difusão do seu conhecimento;
- 2) Verificar o cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares que respeitem à prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho;
- 3) Cuidar que todos os trabalhadores recebam uma formação adequada em matéria de higiene e segurança, fomentar a sua colaboração na prática e observância das medidas preventivas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- 4) Fomentar e dinamizar campanhas de sensibilização e esclarecimento sobre a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho, implementando a participação de trabalhadores nesta campanha;
- 5) Sensibilizar a gestão da empresa para a solução de problemas de higiene e segurança existentes;
- 6) Estabelecer normas gerais para satisfação das recomendações da comissão de higiene e segurança;
- 7) Analisar e comentar os relatórios de acidentes de trabalho, sugerindo a aplicação de cuidados especiais;
- 8) Analisar e criticar as estatísticas de acidentes de trabalho, propondo de imediato a aplicação das condições essenciais para eliminação das causas dos acidentes;
- 9) Colaborar na avaliação e determinação dos riscos potenciais de trabalho e consequentemente,

propor alterações nos postos de trabalho (instalações, equipamento, etc.);

- 10) Interessar os trabalhadores na prática das inspecções médicas, campanhas de vacinação e outras actuações no âmbito da medicina do trabalho;
- 11) Colaborar no estabelecimento dos programas de emergência da fábrica;
- 12) Implementar de imediato as decisões tomadas, designando os responsáveis pelo acompanhamento da sua execução;
- 13) Elaborar um relatório anual sobre as actividades da comissão de higiene e segurança.

Artigo 9.º

Constituição da comissão de higiene e segurança

1 — A comissão de higiene e segurança tem composição paritária e será constituída por três representantes da empresa e três representantes dos trabalhadores.

2 — A comissão de higiene e segurança terá como consultor permanente o médico do trabalho, podendo convocar para as reuniões, sempre que o julgue necessário, qualquer outro elemento.

Artigo 10.º

Funcionamento da comissão de higiene e segurança

1 — A comissão de higiene e segurança reunir-se-á, pelo menos, de dois em dois meses, com todos os seus elementos.

2 — A comissão de higiene e segurança será secretariada por um dos seus membros, que promoverá a feitura da acta e a sua distribuição dentro de um prazo de oito dias úteis.

3 — O secretariado da comissão de higiene e segurança convocará, além dos elementos efectivos, todos os outros que se considerem essenciais para análise dos assuntos a discutir.

4 — O secretário procederá à convocatória das reuniões normais da comissão de higiene e segurança com oito dias úteis de antecedência.

5 — Para cada reunião, deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos. A apresentação de novos pontos, quanto feita fora das reuniões, deverá ser canalizada para o secretário, com pelo menos cinco dias úteis de antecedência.

6 — As reuniões da comissão serão presididas, em sistema rotativo, por um dos seus membros.

7 — Para a realização das reuniões, considerar-se-á a ocupação de todos os elementos como tempo de trabalho efectivo, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

8 — A comissão de higiene e segurança poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais.

Artigo 11.º

Despesas de funcionamento da comissão de higiene e segurança

Os encargos de funcionamento da comissão de higiene e segurança serão suportados pela empresa.

Artigo 12.º

Disposições finais

1 — Os representantes dos trabalhadores na comissão de higiene e segurança dispõem, para as suas funções, de um crédito de oito horas por mês.

2 — A empresa assegurará aos trabalhadores da comissão de higiene e segurança formação adequada ao exercício das respectivas funções, podendo, para esse efeito, solicitar o apoio das autoridades competentes, bem como conceder, se para tanto for necessário, licença com retribuição ou sem retribuição, no caso em que seja atribuído aos trabalhadores subsídio específico.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, aos trabalhadores da comissão de higiene e segurança é concedida a possibilidade de frequentarem, durante o mínimo de 10 dias úteis por ano, acções de formação e ou aperfeiçoamento promovidas pelo Sindicato outorgante.

4 — A empresa enviará ao Sindicato outorgante o relatório anual referido no n.º 13 do artigo 8.º, «Âmbito da acção da comissão de higiene e segurança», do presente regulamento.

Depositado em 15 de Setembro de 2006, a fl. 146 do livro n.º 10, com o registo n.º 213/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre o ICP-ANACOM — Autoridade Nacional de Comunicações e o SINTTAV — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual e outro — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

A presente revisão altera e substitui a cláusula 1.ª e os anexos II e III do AE publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2005, e abrange os trabalhadores do ICP-ANACOM.

Cláusula 1.ª

1 — O presente acordo de regulamentação colectiva de trabalho aplica-se ao ICP — Autoridade Nacional de Comunicações, adiante designado por ICP-ANACOM, entidade que exerce a actividade reguladora das comunicações electrónicas e sector postal, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Este acordo aplica-se em todo o território nacional e nas deslocações ao estrangeiro, com ressalva das

normas específicas acordadas entre o ICP-ANACOM e os trabalhadores em virtude destas deslocações.

3 — O presente acordo abrange 415 trabalhadores.

Lisboa, 23 de Julho de 2006.

Pelo ICP — Autoridade Nacional de Comunicações (ICP-ANACOM):

Fernando Manuel Carreiras, mandatário.
Ana Margarida Dourado Eusébio Sampaio da Nóvoa, mandatária.
Maria João Borges da Conceição Ramos dos Santos Oliveira, mandatária.

Pelo SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:

António Jorge de Jesus Caetano, mandatário.
Manuel de Jesus Rodrigues Gomes, mandatário.

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

Manuel Matias Ferreira da Silva, mandatário.
Ilídio Salgado Marçal, mandatário.
António Pereira Rodrigues Pica, mandatário.

ANEXO II

Tabelas salariais

| Níveis de remuneração | Euros |
|-----------------------|----------|
| 1 | 577,73 |
| 2 | 623,36 |
| 3 | 673,41 |
| 4 | 726,87 |
| 5 | 784,76 |
| 6 | 861,49 |
| 7 | 948,32 |
| 8 | 1 046,84 |
| 9 | 1 162,96 |
| 10 | 1 301,30 |
| 11 | 1 451,83 |
| 12 | 1 524,84 |
| 13 | 1 695,23 |
| 14 | 1 864,50 |
| 15 | 1 977,34 |
| 16 | 2 079,53 |
| 17 | 2 204,58 |
| 18 | 2 316,43 |
| 19 | 2 434,88 |
| 20 | 2 577,49 |
| 21 | 2 703,66 |
| 22 | 2 834,08 |
| 23 | 2 977,81 |
| 24 | 3 261,09 |
| 25 | 3 459,65 |

Cargos de direcção e chefia

| Níveis de remuneração/cargos | Euros | |
|------------------------------|-------|----------|
| Chefia de departamento | 3.3 | 1 467,49 |
| | 3.2 | 1 778,99 |
| | 3.1 | 2 142,06 |
| | 3.0 | 2 316,43 |
| Chefia de divisão | 2.3 | 2 465,64 |
| | 2.2 | 2 659,71 |
| | 2.1 | 2 928,48 |
| | 2.0 | 3 072,29 |
| Director | 1.3 | 3 269,87 |
| | 1.2 | 3 467,55 |
| | 1.1 | 3 677,19 |
| | 1.0 | 3 887,84 |

ANEXO III

Tabela de diuturnidades, subsídios e ajudas de custo

Tabela de diuturnidades e subsídios

| Designação | Euros |
|---|-------|
| Diuturnidade | 30 |
| Subsídio de refeição | 10 |
| Subsídio de pequeno-almoço | 1,80 |
| Subsídio de infantário/ama (mensal) | 59,20 |
| Subsídio de atendimento ao público (diário) | 4,20 |
| Subsídio para falhas (mensal) | 87,50 |

Subsídio de auxílio para estudos

Escalão:

Ensino pré-escolar — € 29,90;
 Ensino básico — € 89,70;
 Ensino secundário — € 115;
 Ensino superior — € 178.

Ajudas de custo para deslocações no País

Escalão:

Diária completa — € 76,32;
 Pequeno-almoço — € 2,25;
 Almoço/jantar — € 14,60;
 Alojamento com pequeno-almoço — € 47,12.

Sistema de carreiras e remunerações

| Tabela Salarial 2006 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|---|---|---|
| Nível Salarial | 25 | 24 | 23 | 22 | 21 | 20 | 19 | 18 | 17 | 16 | 15 | 14 | 13 | 12 | 11 | 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | |
| Salário | 3.459,65 | 3.261,09 | 2.977,81 | 2.834,08 | 2.703,66 | 2.577,49 | 2.434,88 | 2.316,43 | 2.204,58 | 2.079,53 | 1.977,34 | 1.864,50 | 1.695,23 | 1.524,84 | 1.451,83 | 1.301,30 | 1.162,96 | 1.046,84 | 948,32 | 861,49 | 784,76 | 726,87 | 673,41 | 623,36 | 577,73 | | | | |
| Grupo Prof. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Consultor | G4 | G3 | G2 | G1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Assessor | | | | | F5 | F4 | F3 | F2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Especialista | | | | | | | | | E6 | E5 | E4 | E3 | E2 | E1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Téc Informática II | | | | | | | | | | TI6 | TI5 | TI4 | TI3 | TI2 | TI1 | | | | | | | | | | | | | | |
| Assistente | | | | | | | | | | | | | D6 | D5 | D4 | D3 | D2 | D1 | | | | | | | | | | | |
| Téc Informática I | | | | | | | | | | | | | | TI6 | TI5 | TI4 | TI3 | TI2 | TI1 | | | | | | | | | | |
| TRE/OPS/DOC | | | | | | | | | | | | | | | | C7 | C6 | C5 | C4 | C3 | C2 | C1 | | | | | | | |
| TAD/DES | | | | | | | | | | | | | | | | | B8 | B7 | B6 | B5 | B4 | B3 | B2 | B1 | | | | | |
| TRP | | | | | | | | | | | | | | | | | | B5 | B5 | B4 | B3 | B2 | B1 | | | | | | |
| TEL/MOT | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | A7 | A6 | A5 | A4 | A3 | A2 | A1 | | | |
| OEACNT | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | A6 | A5 | A4 | A3 | A2 | A1 | | | |
| Evolução na Carreira | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TSC/TSATSE | | N | 5 | 3 | | N | 5 | 2 | | N | 6 | 5 | 3 | 2 | | | | | | | | | | | | | | | |
| TII | | | | | | | | | | | N | 4 | 4 | 4 | 3 | | | | | | | | | | | | | | |
| AST | | | | | | | | | | | | | | | | | | 5/N | 5 | 4 | 4 | 3 | | | | | | | |
| TI | | | | | | | | | | | | | | | | | | | N | 4 | 4 | 3 | 2 | | | | | | |
| TRE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 4/N | 4 | 4 | 3 | 2 | | | | |
| OPS/DOC | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 5/N | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | | |
| TAD/DES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 5/N | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| TRP | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 5/N | 5 | 5 | 3 | 2 | | |
| TEL/MOT | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 5/N | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| OEACNT | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 5/N | 5 | 4 | 3 | 2 |
| Nível Salarial | 1,0 | 1,1 | 1,2 | 1,3 | 2,0 | 2,1 | 2,2 | 2,3 | 3,0 | 3,1 | 3,2 | 3,3 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Salário | 3.887,84 | 3.677,19 | 3.467,55 | 3.269,87 | 3.072,29 | 2.928,48 | 2.659,71 | 2.465,64 | 2.316,43 | 2.142,06 | 1.778,99 | 1.467,49 | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Depositado em 15 de Setembro de 2006, a fl. 146 do livro n.º 10, com o n.º 212/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANIA — Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos) — Alteração salarial — Rectificação.

Verificando-se incorrecções no título da convenção em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, no índice e na p. 3505, onde se lê «CCT entre a ANIA — Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos) — Alteração salarial» deve ler-se «CCT entre a ANIA — Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos) — Alteração salarial».

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sind. Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses — SMAQ — Alteração

Alteração, aprovada na assembleia geral de 30 Junho de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.^a série, n.º 19, de 15 de Outubro de 1987.

Assembleia geral extraordinária descentralizada

Convocatória

Alteração dos estatutos

Nos termos dos artigos 21.º, alínea *d*), 23.º, 24.º, 79.º e 80.º, convocam-se os associados deste Sindicato, que estejam em pleno gozo dos seus direitos, para a assembleia geral extraordinária descentralizada a realizar no dia 30 de Junho de 2006, das 7 às 22 horas, nos seguintes locais:

Lisboa, sede do SMAQ;
Pampilhosa;

Contumil;
P. S. Bento;
Campolide;
Coimbra, Depósito;
Entroncamento, Estação;
Santa Apolónia;
Entrecampos;
Cais do Sodré;
Poceirão;
Faro;
TRANSDEV, Senhora da Hora.

Ordem de trabalhos:

Ponto único. Discussão e deliberação sobre a alteração aos Estatutos do Sindicato:

a) Proposta da direcção:

«Artigo 3.º

1 — O SMAQ representa os trabalhadores maquinistas dos transportes ferroviários cujas categorias profis-

sionais integrem a carreira de condução-ferrovia/tracção ou outras carreiras com designações ou conteúdo funcional similares, incluindo a inspectiva, que exerçam funções em empresas e locais de trabalho da rede ferroviária nacional ou em empresas e locais de trabalho de outras redes ou segmentos de redes qualquer que seja o seu âmbito, bem como em entidades que, sob qualquer forma, explorem o transporte de passageiros ou mercadorias por via férrea de superfície ou outra.

2 —»

Lisboa, 12 de Junho de 2006. — O Presidente da Mesa da Assembleia Geral, *Paulo Alexandre Martins Mendes*.

Registados em 15 de Setembro de 2006, 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 124/2006, a fl. 94 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

SINDEQ — Sind. Democrático da Energia, Química, Têxtil e Ind. Diversas — Eleição, em 9 de Abril de 2006, para o próximo mandato

| Número de sócio | Nome | Número do bilhete de identidade | Arquivo |
|-----------------|--|---------------------------------|-------------------|
| Efectivos: | | | |
| 13729 | Hermínio das Neves Pinhão | 628851 | Lisboa. |
| 2 169 | Francisco Afonso Negrões | 720027 | Porto. |
| 1 627 | José Luís Carapinha Rei | 263241 | Lisboa. |
| 3 884 | Oswaldo Fernandes de Pinho | 835498 | Lisboa. |
| 11 700 | José Pedro Adrião | 4036791 | Lisboa. |
| 9 993 | António Augusto Almeida Ferreira | 5526384 | Aveiro. |
| 11 115 | Carlos Francisco França de Carvalho | 647530 | Lisboa. |
| 4 170 | António José Loureiro de Brito | 7162407 | Setúbal. |
| 9 | Júlio Rosário Dias Gonçalves | 67049 | Lisboa. |
| 22 876 | António Adelino Carranca | 636593 | Lisboa. |
| 21 592 | Luís Armando da Costa Bernardo | 2445156 | Lisboa. |
| 14 475 | Artur Ferreira Soares | 4906518 | Lisboa. |
| 23 143 | Isilda Silva Barata | 1457106 | Castelo Branco. |
| 12 176 | Francisco João Martins de Ceia | 530414 | Coimbra. |
| 16 124 | Rui Eduardo Rebelo Lavado | 5808828 | Lisboa. |
| 20 293 | Jean-Pierre de Oliveira Sanders Bentes | 7791112 | Lisboa. |
| 22 995 | Maria Celeste Pereira Amorim Roque | 3747729 | Viana do Castelo. |
| 12 726 | Maria de Lurdes Pereira Azevedo | 4390674 | Aveiro. |
| Suplentes: | | | |
| 3 250 | Artur Henrique da Conceição Duro | 1118364 | Lisboa. |
| 22 932 | Nélson Moreira da Silva | 30118148 | Lisboa. |
| 21 921 | Carlos Manuel Domingues Graça | 4246116 | Lisboa. |
| 19 377 | Fernando Manuel Caiador Cardozo | 11645178 | Aveiro. |
| 2 639 | Mário Rui Mota Fernandes | 7870849 | Coimbra. |
| 9 087 | António Manuel Santos Jorge | 2208420 | Lisboa. |
| 17 672 | Herländer Mário Carvalho Isidoro | 4549259 | Lisboa. |
| 13 870 | José Abílio Martins | 2809550 | Lisboa. |
| 13 741 | Manuel Amaro Jordão | 4287252 | Lisboa. |
| 22 083 | Tiago José de Oliveira Pinto | 10712134 | Coimbra. |
| 14 702 | Zeferino Pereira Gomes Costa | 2446935 | Aveiro. |
| 20 934 | Fernando Gomes Cruz | 7554630 | Lisboa. |
| 16 750 | José Manuel Cortez da Silva | 5727902 | Lisboa. |
| 16 446 | Camilo Manuel Encarnação Jerónimo | 2076447 | Leiria. |
| 23 167 | Maria Helena dos Anjos Duarte | 5664821 | Castelo Branco. |
| 15 385 | António Nogueira Pinto Canizes | 5904405 | Lisboa. |

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 13 de Setembro de 2006.

III — CORPOS GERENTES

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Assoc. Portuguesa de Bancos — Alteração

Alteração, aprovada na assembleia geral de 30 de Março de 2004, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de Junho de 2000.

Artigo 20.º

1 — Cada associado dispõe na assembleia de 1, 2, 3 ou 10 votos fixados consoante os activos consolidados de cada associado no dia 31 de Dezembro do ano anterior àquele em que a assembleia se realizar, nos termos seguintes:

- a) Associados com activos consolidados representando até 1% (inclusive) do total de activos consolidados dos associados terão direito a um voto;
- b) Associados com activos consolidados representando entre 1% e 2% (inclusive) do total de activos consolidados dos associados terão direito a dois votos;
- c) Associados com activos consolidados representando entre 2% e 5% (inclusive) do total de activos consolidados dos associados terão direito a três votos;
- d) Associados com activos consolidados representando mais de 5% do total de activos consolidados dos associados terão direito a 10 votos.

2 — Nenhum associado poderá dispor de um número de votos superior ao décuplo do número de votos do associado que tiver menor número.

Artigo 47.º

1 — O montante das contribuições a pagar pelos associados será fixado anualmente com base no orçamento da Associação e nos activos consolidados de cada associado no dia 31 de Dezembro do ano anterior àquele

em que a assembleia se realizar, nos termos dos números seguintes.

2 — A contribuição será sempre devida pelo banco consolidante de um grupo, podendo, no entanto, os grupos optar por incluir mais bancos do grupo como associados, caso em que estes bancos adicionais pagarão uma contribuição baseada nos seus activos individuais, que acrescerá à contribuição do banco consolidante.

3 — São criados quatro escalões de contribuições com base nos activos consolidados de cada associado, nos termos seguintes:

- a) Associados com activos consolidados representando até 1% (inclusive) do total de activos consolidados dos associados terão uma contribuição equivalente a 1% do orçamento da Associação;
- b) Associados com activos consolidados representando entre 1% e 2% (inclusive) do total de activos consolidados dos associados terão uma contribuição equivalente a 2,5% do orçamento da Associação;
- c) Associados com activos consolidados representando entre 2% e 5% (inclusive) do total de activos consolidados dos associados terão uma contribuição equivalente a 3,33% do orçamento da Associação;
- d) Associados com activos consolidados superiores a 5% do total de activos consolidados dos associados terão uma contribuição resultante da diferença entre o orçamento da Associação e o acumulado das contribuições calculadas nos termos das alíneas anteriores, a dividir em partes iguais pelo número de associados neste escalão.

Registados em 18 de Setembro de 2006, 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 101/2006, a fl. 65 do livro n.º 2.

Feder. Portuguesa do Táxi — FPT — Alteração

Alteração, aprovada na assembleia geral realizada em 17 de Junho de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2000.

Texto actualizado dos estatutos

Artigo 1.º

A associação adopta a denominação de Federação Portuguesa do Táxi — FPT, constitui-se por tempo indeterminado e sem fins lucrativos e tem a sua sede na Estrada do Paço do Lumiar, lote R2, loja A, freguesia de Carnide, concelho de Lisboa.

§ único. Por simples deliberação da direcção, mediante parecer favorável do concelho geral ou do concelho fiscal, pode a sede ser transferida para qualquer outro local dentro do mesmo concelho ou concelhos limítrofes, assim como podem ser criadas sucursais, delegações ou outras formas locais de representação no território nacional ou no estrangeiro.

Artigo 2.º

A Federação tem por objecto e finalidades:

- a) Representar e defender os interesses dos industriais de táxis associados e suas associações perante as entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras;
- b) Celebrar convenções colectivas de trabalho, defender e promover a defesa dos direitos e interesses das entidades patronais representadas;
- c) Fomentar o estreitamento das relações de solidariedade e entreajuda entre os seus membros;
- d) Fomentar, desenvolver, promover e efectuar acções de formação profissional em benefício dos seus associados e da sociedade em geral;
- e) Exercer e desenvolver, sem fins lucrativos, as funções ou actividades necessárias ou úteis à prossecução dos objectivos e fins referidos nas alíneas anteriores.

Artigo 3.º

Podem ser admitidos como membros da Federação:

- a) As associações locais ou regionais dos industriais de táxi;
- b) Todos os industriais de táxi, sejam pessoas singulares ou colectivas, desde que não inscritos em nenhuma das associações referidas na alínea anterior;
- c) Associações de âmbito local, regional ou nacional que representem interesses conexos com a actividade e objecto da Federação e dos seus associados.

Artigo 4.º

1 — Os associados ficam obrigados a pagar uma jóia inicial e uma quota mensal, cujos montantes serão fixados pela direcção, de harmonia com os critérios aprovados pela assembleia geral.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o valor da quota mensal a pagar por cada associado será em função do número de votos a que tiver direito e ao número de táxis que possua ou represente, devendo o seu pagamento ser efectuado trimestralmente até ao dia 15 do 1.º mês do trimestre a que respeita.

3 — Cada associação associada na FPT pagará a esta uma quota mensal de valor correspondente a 20 % das suas receitas mensais de quotização, mas de valor nunca inferior ao que resultaria da aplicação daquela percentagem ao valor da quota paga pelos industriais de táxis associados na FPT, multiplicado pelo número de táxis que represente.

4 — Os associados a que se refere a alínea a) do artigo anterior deverão comunicar à direcção até ao dia 30 de Junho e 31 de Dezembro de cada ano civil a lista actualizada dos respectivos membros e dos táxis que representam.

Artigo 5.º

São deveres dos associados:

- 1) Respeitar a lei, os estatutos e as determinações ou deliberações dos órgãos sociais, no exercício das respectivas competências;
- 2) Participar nas actividades da Federação e exercer os cargos para que sejam eleitos.

Artigo 6.º

Os associados podem demitir-se da Federação, por simples carta dirigida à direcção, com três meses de antecedência.

Artigo 7.º

1 — A exclusão de membro da Federação só pode ter lugar com fundamento na violação dos deveres estatutários.

2 — Nos casos de falta ou atraso no pagamento das quotas devidas, compete à direcção deliberar a exclusão, desde que previamente convide o associado, por escrito, a regularizar a situação no prazo de 15 dias.

3 — Nos restantes casos de violação dos estatutos a exclusão da Federação só pode ser deliberada pela assembleia geral, mediante voto secreto e por maioria de dois terços de votos expressos, com precedência de processo disciplinar escrito, de que conste, pelo menos, a acusação e a sua notificação ao arguido com indicação do prazo para a defesa.

Artigo 8.º

São órgãos da Federação:

- a) O congresso;
- b) A assembleia geral;
- c) A direcção;
- d) O conselho geral;
- e) O conselho fiscal.

Artigo 9.º

1 — O congresso reúne de três em três anos, em sessão ordinária e, em sessão extraordinária, sempre que

convocado pela direcção, com parecer favorável do conselho geral ou do conselho fiscal.

2 — O congresso é constituído pelos delegados eleitos pelos associados, nas seguintes condições:

- a) Cada associação local ou regional que abranja, pelo menos, 10 táxis elegerá o seu delegado e ainda dois outros delegados por cada 25 táxis que represente;
- b) Os industriais de táxi associados da FPT podem agrupar-se em núcleos de associados, podendo cada núcleo eleger dois delegados por cada 25 táxis que represente.

3 — A identificação dos delegados eleitos nos termos do número anterior deverá ser comunicada à direcção com, pelo menos, 30 dias de antecedência em relação à data do congresso, e acompanhada da lista actualizada dos eleitores, com indicação do número de táxis que cada um possua ou represente.

Artigo 10.º

São atribuições do congresso:

- a) A definição das linhas mestras de acção da Federação entre congressos;
- b) A definição dos princípios orientadores de regulamentação da actividade do sector e sua harmonização com os regulamentos europeus;
- c) Aprovação do regulamento eleitoral para a eleição da direcção, do conselho fiscal e da mesa da assembleia geral;
- d) Aprovação do regulamento interno da Federação;
- e) Ratificação da adesão ou filiação da associação em organizações ou associações nacionais ou internacionais.

Artigo 11.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário, eleitos em assembleia geral, por um mandato de três anos.

2 — Compete ao presidente da mesa convocar, organizar e dirigir a assembleia geral, cabendo ao secretário coadjuvar aquele e elaborar as actas das reuniões.

3 — A assembleia geral é convocada por carta ou aviso postal expedido para cada um dos associados, com a antecedência de 15 dias, com indicação do dia, hora e local da reunião e a respectiva ordem do dia.

4 — Se à hora designada para a realização da assembleia geral não se encontrarem presentes ou representados pelo menos metade dos associados com direito a voto, a assembleia reunirá validamente um hora depois, desde que tal aviso conste da convocatória.

Artigo 12.º

1 — A assembleia geral reúne até 31 de Janeiro de cada ano civil, em sessão ordinária, e, em sessão extraor-

dinária, sempre que a convocação seja requerida, com um fim legítimo, por qualquer órgão social ou por um conjunto de associados em número não inferior à quinta parte da sua totalidade.

2 — A assembleia é constituída por todos os associados gozando do direito a voto nos termos do número seguinte.

3 — Os associados referidos nas alíneas a) e c) do artigo 3.º têm direito a tantos votos quantos os industriais seus filiados.

Os associados referidos na alínea b) do mesmo artigo têm direito a tantos votos quantos os táxis que possuam, não se contando os votos que excedam o décuplo dos votos atribuídos aos associados com menos número de votos em cada assembleia.

4 — A assembleia geral extraordinária requerida nos termos da parte final do n.º 1 não poderá realizar-se se, havendo quórum, não estiverem presentes pelo menos dois terços dos requerentes.

5 — Se assembleia geral ordinária ou extraordinária não for convocada no prazo de 30 dias após ter sido requerida, será a mesma convocada pelo presidente do conselho fiscal.

Artigo 13.º

1 — Compete à assembleia geral, reunida em sessão ordinária:

- a) Aprovar o relatório de gestão, o balanço e as contas do exercício anterior;
- b) Aprovar o plano de actividades e respectivo orçamento para o exercício seguinte;
- c) Eleger e destituir a direcção, o conselho fiscal e a mesa da assembleia geral e os respectivos suplentes, na proporção de dois para cada um destes órgãos;
- d) Alterar os estatutos da Federação.

2 — Em sessão extraordinária, compete à assembleia deliberar sobre as demais matérias previstas na lei ou nestes estatutos ou na convocação requerida pelos associados, nos termos do n.º 1 do artigo anterior e designadamente aprovar os critérios de actualização anual da jóia inicial e das quotas mensais.

Artigo 14.º

1 — A direcção é eleita por um mandato de três anos e é constituída por um presidente e quatro vice-presidentes.

2 — No caso de renúncia ou impedimento definitivo de qualquer dos directores, deverá a direcção preencher o lugar vago pela cooptação de um dos suplentes, desde que se mantenha em exercício mais de metade dos seus membros.

3 — Não sendo possível a cooptação ou no caso de demissão ou destituição da direcção, realizar-se-ão eleições intercalares para preenchimento dos lugares vagos, até ao termo do mandato em causa.

4 — Os directores destituídos ou demitidos manter-se-ão em funções e devem assegurar a gestão corrente até serem substituídos pelos titulares eleitos.

Artigo 15.º

A direcção reunirá pelo menos uma vez por mês, sendo convocada e dirigida pelo presidente, o qual, no caso de empate de votação dos presentes, goza de voto de qualidade.

Artigo 16.º

Compete à direcção:

- a) Representar e dirigir a Federação, praticando, em nome desta, os actos necessários ou úteis aos fins estatutários que não caibam na competência exclusiva de outros órgãos;
- b) Convocar, organizar e dirigir o congresso;
- c) Deliberar a adesão ou filiação da Federação em organizações ou associações nacionais ou internacionais, mediante parecer favorável do conselho geral e do conselho fiscal, sem prejuízo da observância das normas legais aplicáveis;
- d) Deliberar a admissão de novos associados.

Artigo 17.º

1 — O conselho geral é um órgão consultivo da direcção e é constituído pelos conselheiros eleitos pelos núcleos, associações ou federações associadas na FPT na proporção de um conselheiro por cada uma daquelas entidades, seja qual for o número de táxis que representem.

2 — Além das funções previstas no número anterior e no artigo seguinte, os conselheiros eleitos pelos núcleos são considerados delegados permanentes destes junto da direcção.

3 — Os membros do conselho geral designarão de entre si o respectivo presidente.

Artigo 18.º

Compete ao conselho geral emitir parecer sobre os assuntos que lhe forem solicitados pela direcção, reunindo com esta sempre que para tal seja convocado pelo presidente daquela.

Artigo 19.º

O conselho fiscal é constituído por três membros, um presidente e dois vogais, eleitos em assembleia geral, por um mandato de três anos.

Artigo 20.º

1 — Compete ao conselho fiscal a fiscalização das contas da associação, dar parecer sobre estas e sobre o orçamento anual proposto pela direcção e, bem assim, exercer as demais atribuições que lhe forem cometidas pela lei ou por estes estatutos.

2 — É aplicável ao conselho fiscal, com as necessárias adaptações, o estabelecido no artigo 14.º destes estatutos.

Artigo 21.º

Estes estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, mediante deliberação tomada com o voto favorável de, pelo menos, três quartos dos associados presentes ou representados.

Artigo 22.º

1 — A FPT extingue-se nos casos previstos na lei e ainda por deliberação da assembleia geral, por votos favoráveis de, pelo menos, três quartos de todos os associados.

2 — A assembleia geral que deliberar a dissolução designará os liquidatários, os quais deverão ultimar os negócios pendentes e proceder à liquidação do património social, nos termos da lei e destes estatutos.

3 — O património social não necessário para satisfazer ou acautelar os direitos dos credores reverterá a favor das organizações ou associações nacionais em que a FPT esteja filiada e, na falta de qualquer delas, terá o destino que for determinado pela assembleia geral que deliberar a dissolução.

Artigo 23.º

O símbolo da FPT é constituído por um círculo de cor, a cinzento e preto, representando um pneu de automóvel, tendo inscrito, na coroa interna deste, de cor branca, o nome e a sigla da FPT a letras vermelhas; no interior do círculo, a amarelo, está representado um carro de cor marfim, inscrito sobre um mapa de Portugal, a cor verde.

Artigo 24.º

A bandeira da FPT é em tecido de cor bege, tendo, no centro, o símbolo descrito no artigo anterior.

Registados em 18 de Setembro de 2006, 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 100/2006, a fl. 65 do livro n.º 2.

AMPEDLEI — Assoc. de Micros, Pequenas e Médias Empresas do Dist. de Leiria — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral, realizada em 6 de Setembro de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2006.

CAPÍTULO I

Constituição, denominação, sede e âmbito

Artigo 1.º

1 — A Associação de Micros, Pequenas e Médias Empresas do Distrito de Leiria constitui-se por tempo

indeterminado e tem a sua sede no Parque Municipal de Exposições, 2430 Marinha Grande, e adopta a sigla AMPEDLEI, podendo criar e manter em funcionamento delegações, departamentos e ou outros sistemas de organizações descentralizada.

2 — A AMPEDLEI poderá mudar a sua sede para qualquer outra morada, por deliberação da sua assembleia geral, sob proposta da direcção.

Artigo 2.º

A AMPEDLEI tem por âmbito o território do distrito de Leiria, abrangendo, nos termos dos presentes estatutos, empresas e empresários dos sectores da indústria, do comércio e dos serviços que nela se associem.

Artigo 3.º

A AMPEDLEI é uma Associação sem fins lucrativos, não tem filiação partidária nem religiosa. É independente do Estado e reger-se-á de harmonia com os princípios de liberdade de organização e democracia interna, estabelecidos pelo regime jurídico das associações empresariais.

CAPÍTULO II

Objectivos e atribuições

Artigo 4.º

A AMPEDLEI propõe-se:

- a) Representar e defender, interna e externamente, as micros, as pequenas e as médias empresas e empresários dentro do princípio fundamental de que as suas justas aspirações e acções sejam coincidentes com os interesses da generalidade das micros e das pequenas empresas portuguesas;
- b) Defender, em todas as circunstâncias, as reclamações e posições da classe, apresentando críticas e propostas para a solução de problemas próprios e da economia regional, dentro de uma perspectiva de uma política económica e social que corresponda aos interesses locais e regionais do País e da micro, da pequena e da média iniciativa privada, a qual representa na região a parte essencial e determinante do sector privado da economia, concorrendo com elevada percentagem para a produção e distribuição.

Artigo 5.º

Para a prossecução dos seus objectivos, são atribuições da AMPEDLEI:

- a) Dinamizar o associativismo empresarial entre a micro, a pequena e a média iniciativa privada da indústria, do comércio e dos serviços, nomeadamente através de reuniões, colóquios, fóruns, debates e outras formas de análise e discussão dos problemas que lhes são postos;
- b) Prestar serviços e proporcionar assistência especializada aos seus associados, por si ou por intermédio de outras entidades;

- c) Assegurar e informar os seus membros quanto aos problemas concretos decorrentes do exercício da sua actividade;
- d) Difusão de boletim ou revista e de comunicados, realização de conferências de imprensa e quaisquer outras formas adequadas à comunicação e divulgação das posições das micro, pequenas e médias empresas e empresários, face a toda a problemática que envolve a economia local e regional;
- e) O estudo e a divulgação de medidas legislativas e tomadas de posição oficiais e outras, com interesse para as micro, pequenas e médias empresas e empresários e a colaboração em iniciavas, sectoriais e localizadas, de núcleos, secções ou movimentos de micro, pequenos e médios industriais, comerciantes ou prestadores de serviços;
- f) A organização, manutenção e desenvolvimento de serviços de interesse para apoios aos associados, nomeadamente a formação profissional e seus afins;
- g) Participar como filiada na Confederação Portuguesa das Micro, Pequenas e Médias Empresas — CPPME ou em quaisquer outras confederações portuguesas ou internacionais.

CAPÍTULO III

Associados

Artigo 6.º

1 — Podem ser associados da AMPEDLEI micros, pequenas e médias empresas e empresários nas condições do artigo 2.º

2 — Os associados da AMPEDLEI mantêm total liberdade e independência de estarem vinculados a outra estrutura de classe.

Artigo 7.º

1 — A admissão do sócio será deliberada pela direcção, mediante proposta do próprio.

2 — Da deliberação da não aceitação caberá recurso para a assembleia geral, a qual decidirá em definitivo.

Artigo 8.º

A admissão como sócio é condicionada ao pagamento de uma jónia inicial e uma quota mensal, cujos valores serão determinados e alterados por deliberação da comissão instaladora e, posteriormente, pela assembleia geral.

Artigo 9.º

Para além dos princípios legais estatutários, são direitos dos associados:

- a) Participar nas assembleias gerais;
- b) Eleger e ser eleitos para os cargos associativos;
- c) Colaborar para todos os meios ao seu alcance na realização dos objectivos da Associação;

- d) Beneficiar dos serviços prestados pela Associação, nomeadamente ser por ela representado e defendido perante quaisquer organismos ou entidades na defesa dos seus legítimos interesses.

Artigo 10.º

São deveres dos associados:

- a) Pagar pontualmente as quotas e quaisquer serviços que lhes sejam prestados pela Associação;
- b) Exercer os cargos para que forem eleitos;
- c) Cumprir as decisões dos órgãos sociais, bem como os presentes estatutos em vigor.

Artigo 11.º

Perdem a qualidade de associados aqueles que:

- a) Apresentarem, mediante comunicação por escrito à direcção, a sua exoneração, com a antecedência mínima de 30 dias;
- b) Pratiquem actos contrários aos fins da Associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;
- c) Deixem de pagar as quotas e não as liquidem dentro do prazo que lhes for notificado;
- d) Violem gravemente os deveres fundamentais inerentes à sua condição de associados, nomeadamente os que prejudiquem a AMPEDLEI.

Artigo 12.º

1 — Para além da pena de expulsão prevista nas alíneas b), c) e d) do artigo anterior, poderão ainda ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares aos associados que não cumpram os seus deveres:

- a) Repreensão escrita;
- b) Multa até metade do valor da quota anual;
- c) Suspensão de direitos até 180 dias.

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 — A aplicação de uma sanção disciplinar não prejudica o direito de a Associação exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

4 — A aplicação de sanções disciplinares é da competência da direcção, com recurso para a assembleia geral e desta para os tribunais, excepto no caso de titulares dos órgãos da Associação, para cuja a aplicação de sanções é competente a assembleia geral.

5 — A aplicação de sanções depende, sob pena de nulidade, de comunicação escrita prévia ao associado dos factos de que é acusado e da proposta de pena em que incorre, sendo-lhe concedido o direito de resposta no prazo e termos enunciados na própria comunicação.

6 — A suspensão de direitos não desobriga do pagamento das quotas relativas ao período de suspensão.

CAPÍTULO IV

Órgãos sociais

Artigo 13.º

São órgãos da AMPEDLEI:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal;
- d) Quando necessários, poderão criar-se núcleos e secções, concelhias de sector, subsector e locais.

Artigo 14.º

Eleições

1 — Os membros da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos por períodos de dois anos civis, sendo permitida a sua reeleição, no máximo de três mandatos em cada órgão.

2 — As eleições, bem como todos os requisitos, disposições e normas para os órgãos sociais, actividades e desenvolvimento da associação, realizar-se-ão de acordo com o regulamento interno e eleitoral, a ser elaborado e aprovado em assembleia geral mediante proposta da direcção.

3 — Findo o período de cada mandato, os membros dos órgãos sociais manter-se-ão em exercício até que sejam empossados os novos membros eleitos, o que terá lugar imediatamente após a aprovação pela assembleia geral do balanço e contas da gerência anterior.

4 — As eleições realizar-se-ão até 31 de Março do último ano de cada mandato.

Artigo 15.º

Destituição

1 — A destituição dos corpos sociais antes do termo do mandato pode ter lugar em assembleia geral expressamente convocada para esse efeito.

2 — Em caso de destituição a assembleia geral terá de designar, na mesma sessão, uma comissão directiva, composta por cinco associados, que efectuará a gestão corrente da Associação até novas eleições posse dos eleitos.

3 — A comissão directiva, designada nos termos do número anterior, promoverá as eleições para os órgãos sociais, que serão efectuadas no prazo de seis meses.

SECÇÃO I

Assembleia geral

Artigo 16.º

Constituição

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados que se encontram em pleno uso dos seus direitos.

2 — O direito a voto dos associados é de um voto por associado.

Artigo 17.º

Competências

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a respectiva mesa, que será composta de um presidente, um vice-presidente, e um secretário;
- b) Eleger a direcção e o conselho fiscal;
- c) Destituir os titulares dos órgãos sociais, caso a sua actuação ponha gravemente em risco os interesses da AMPEDLEI;
- d) Discutir e votar o relatório da direcção, as contas do exercício e o parecer do conselho fiscal;
- e) Discutir e votar o orçamento e o programa de actividades;
- f) Ratificar a expulsão de qualquer associado;
- g) Deliberar sobre alterações aos estatutos e ao regulamento eleitoral;
- h) Aprovar o regulamento interno, mediante proposta da direcção;
- i) Aprovar e suspender a filiação da Associação em uniões, federações e confederações com objectivos congéneres;
- j) Autorizar a aquisição e alienação de bens imóveis da Associação necessários à prossecução dos seus fins;
- k) Decidir sobre a dissolução da AMPEDLEI, liquidação do património e destino dos bens.

Artigo 18.º

Funcionamento

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente, duas vezes por ano, para discutir e votar o relatório e contas da direcção do ano antecedente e o parecer do conselho fiscal até 31 de Março e para apreciar e votar o orçamento e plano de actividades para o ano imediato, até 31 de Dezembro. A assembleia geral reunirá ainda, ordinariamente, de três em três anos, para efeito das competências expressas nas alíneas a) e b) do artigo 17.º

2 — A assembleia geral reúne extraordinariamente para deliberar sobre assuntos relevantes para a vida da AMPEDLEI, sob convocatória do presidente da mesa, por sua iniciativa ou a pedido da direcção ou de um décimo ou 200, no mínimo, dos associados.

Artigo 19.º

Convocação

1 — As convocatórias para as reuniões da assembleia geral serão individuais, por associado, expedidas por correio, com a antecedência mínima de oito dias, e delas constará o dia, a hora e o local da sua realização, assim como a respectiva ordem de trabalhos, e deverão ser publicadas com a antecedência mínima de três dias num dos jornais da localidade da sede da AMPEDLEI ou, não o havendo, num dos jornais aí mais lidos.

2 — Em caso de inclusão na ordem de trabalhos de qualquer proposta de alteração aos estatutos, as convocatórias deverão ser expedidas, pelo menos, com 15 dias de antecedência.

Artigo 20.º

Deliberações

1 — A assembleia geral pode deliberar, validamente, em primeira convocação, com a presença de, pelo menos, metade dos seus associados e com qualquer número de presenças em segunda convocação, marcada para meia hora depois da primeira.

2 — Quando convocada por associados, a assembleia geral só poderá funcionar, mesmo em segunda convocação, com a presença de, pelo menos, dois terços dos requerentes.

3 — As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta dos votos, mas as deliberações sobre a alteração dos estatutos e destituição dos órgãos sociais exigem o voto favorável de três quartos do número de associados presentes.

4 — Na assembleia geral os associados podem exercer o direito de voto por procuração, mas cada associado só poderá ser portador de uma procuração.

SECÇÃO II

Direcção

Artigo 21.º

Composição

1 — A direcção é constituída no mínimo por 7 e por um máximo de 11 membros, eleitos em assembleia geral, e terá um presidente e três vice-presidentes, representando, respectivamente, a indústria, o comércio e os serviços, sendo os restantes vogais.

2 — À direcção competirá, se necessário, a nomeação de um secretário-geral e a definição das suas atribuições.

Artigo 22.º

Funcionamento

1 — A direcção reunirá, obrigatoriamente, uma vez em cada 30 dias e, ainda, quando convocada pelo presidente, a pedido de, pelo menos, um terço dos seus elementos.

2 — Poderão assistir às reuniões de direcção dos membros da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal, com participação na discussão, mas sem direito a voto.

Artigo 23.º

Competências

Compete à direcção:

- a) Representar a AMPEDLEI, em todas as circunstâncias, designadamente em juízo e fora dele;
- b) Executar as deliberações da assembleia geral;
- c) Elaborar e submeter à assembleia geral o orçamento e plano de actividades anual e as propostas sobre valores e créditos de quotizações;

- d) Elaborar o relatório e contas de cada exercício anual, obter o parecer do conselho fiscal e submetê-lo à assembleia geral, a par do relatório de actividades;
- e) Organizar e dirigir os serviços administrativos e técnicos considerados necessários a cada momento;
- f) Aprovar a admissão de novos associados;
- g) Decidir sobre a exclusão de associados, com sujeição a ratificação da assembleia geral;
- h) Convocar os conselhos locais ou de sector, sempre que julgue necessário.

Artigo 24.º

Vinculação da AMPEDLEI

1 — Para vincular a AMPEDLEI serão necessárias as assinaturas do presidente ou de um dos vice-presidentes e de outro membro da direcção.

2 — O presidente delegará competências em membros da direcção, de acordo com as decisões da mesma.

Artigo 25.º

Conselhos locais e de sector

A direcção nomeará, se necessário, conselhos para os sectores da indústria, do comércio e dos serviços e subsectores de actividade, núcleos locais ou secções, considerados convenientes ao desenvolvimento e ou à descentralização da acção entendida necessária a cada ramo de actividade ou núcleo de âmbito local, sendo o respectivo funcionamento objecto de regulamento aprovado pela assembleia geral.

Os sectores da indústria, comércio e serviços serão presididos pelo presidente e por um vice-presidente da direcção.

1 — Núcleos — os núcleos locais são constituídos no mínimo por 20 empresas e ou empresários de uma freguesia, que estejam associados, estando ligados à Associação por um delegado eleito de entre si, que, por sua vez, estará ligado ao responsável da direcção para esta área.

2 — Secções — as secções são constituídas no mínimo por 20 empresas e ou empresários associados, de entre si, que, por sua vez, estará ligado ao responsável da direcção da respectiva área.

3 — Conselho local — o conselho local é constituído por todos os associados que constituírem um núcleo. O conselho local será um órgão consultivo da direcção para debater e dar pareceres sobre os problemas concretos da classe numa determinada localidade ou núcleo.

4 — Conselho de sector o conselho de sector é constituído por todos os associados de cada um dos sectores da indústria, do comércio e dos serviços, individualmente considerados.

5 — Conselho de subsector — o conselho de subsector é constituído por todos os associados de um ramo de actividade ou secção. O conselho de subsector será um órgão consultivo da direcção para debater e dar pareceres sobre os problemas concretos da classe no respectivo ramo de actividade.

SECÇÃO III

Conselho fiscal

Artigo 26.º

Composição

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais eleitos em assembleia geral.

Artigo 26.º-A

Funcionamento

1 — O conselho fiscal reunirá, ordinariamente, uma vez por ano e, extraordinariamente, sempre que for convocado pelo seu presidente ou pela maioria dos seus membros ou, ainda, a pedido da direcção.

2 — A convocatória para qualquer reunião do conselho fiscal será feita com a antecedência mínima de 10 dias.

3 — As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes e constarão das respectivas actas.

4 — Em caso de empate, o presidente disporá de voto de qualidade.

Artigo 27.º

Competências

Compete ao conselho fiscal:

- a) Verificar as contas da AMPEDLEI e dar o parecer sobre elas;
- b) Fazer cumprir os estatutos pela direcção e, sempre que necessário, intervir junto desta;
- c) O presidente do conselho fiscal pode, por inerência, assistir, quando entender conveniente, às reuniões da direcção, com participação na discussão, ainda que não nas decisões das matérias aí tratadas.

CAPÍTULO V

Regime financeiro

Artigo 28.º

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 29.º

1 — Constituem receitas da AMPEDLEI:

- a) O produto das jóias de inscrição e quotizações dos associados;
- b) Os rendimentos de bens próprios;
- c) As doações, legados, heranças e respectivos rendimentos;
- d) Subsídios do Estado ou de organismos oficiais.

2 — Constituem despesas da AMPEDLEI:

- a) Todos os pagamentos relativos a pessoal, material, serviços e outros encargos necessários à sua instalação, funcionamento e execução das suas finalidades estatutárias, desde que orçamental-

mente previstas e autorizadas pela direcção no âmbito das suas competências;

- b) Os pagamentos respeitantes a subsídios, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, que se integrem no seu objecto.

Artigo 30.º

1 — A tabela de quotas e jóia a pagar pelos associados será fixada de harmonia com o regulamento próprio e em função das necessidades orçamentais.

2 — O regulamento a que se refere o número anterior é aprovado e alterado pela assembleia geral.

Artigo 31.º

1 — O orçamento de receitas e despesas para o ano imediato será elaborado pela direcção e submetido a apreciação e votação em assembleia geral até 31 de Dezembro.

2 — As contas do ano antecedente serão elaboradas pela direcção e, após verificação e emissão de parecer pelo conselho fiscal, serão submetidas a apreciação e votação em assembleia geral até 31 de Março.

CAPÍTULO VI

Dissolução e liquidação

Artigo 32.º

1 — A Associação dissolve-se por:

- a) Deliberação da assembleia geral devidamente convocada para o efeito;
b) Decisão judicial que declare a sua insolvência.

2 — À assembleia geral que deliberar a dissolução pertencerá decidir sobre o destino a dar aos bens da Associação e a nomeação de uma comissão liquidatária, cujos poderes ficam limitados à prática de actos meramente conservatórios e os necessários à liquidação do património social e gestão de assuntos pendentes.

3 — Os bens da Associação não poderão ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO VII

Alteração dos estatutos

Artigo 33.º

A alteração dos estatutos só pode ser efectuada pela assembleia geral, convocada para o efeito com 15 dias de antecedência, nos termos previstos na alínea g) do artigo 17.º e no n.º 2 do artigo 19.º, e com o voto favorável de três quartos do número de associados presentes, conforme o disposto no n.º 2 do artigo 20.º

Artigo 34.º

Os casos omissos nos presentes estatutos serão decididos pela direcção, sujeitos a ratificação da assembleia geral, ficando a fazer parte do regulamento interno, quando for caso disso.

CAPÍTULO VIII

Disposição transitória

Artigo 35.º

Será constituída uma comissão instaladora composta por cinco elementos, que efectuará a gestão para a instalação da Associação e promoverá as eleições para os órgãos sociais no prazo de seis meses após a publicação dos estatutos.

Registados em 15 de Setembro de 2006, 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 102/2006, a fl. 65 do livro n.º 2.

Assoc. Nacional dos Industriais de Lanifícios — ANIL — Rectificação

Verificando-se divergências entre o texto original de alteração de estatutos existente nestes serviços e o texto objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006, procede-se de seguida à sua rectificação.

Assim, onde se lê:

«Artigo 24.º

Conselho geral

1 — O conselho geral será constituído pelo presidente da assembleia geral, que presidirá e terá voto de qualidade, pelo presidente do conselho fiscal, pelo presidente e pelo vice-presidente da direcção, ou outro director, e por nove membros, eleitos pela assembleia, tendo em atenção uma representação equilibrada dos diversos centros e modalidades fabris [. . .]»

deve ler-se:

«Artigo 24.º

Conselho geral

1 — O conselho geral será constituído pelos membros da mesa da assembleia geral, pelos membros do conselho fiscal, pelo presidente e pelo vice-presidente da direcção e por cinco membros, eleitos pela assembleia, tendo em atenção uma representação equilibrada dos diversos centros e modalidades fabris [. . .]»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 13 de Setembro de 2006.

II — DIRECÇÃO

...

III — CORPOS GERENTES

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

...

III — ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores da CACIA — Companhia Aveirense de Componentes para a Ind. Automóvel, S. A. — Eleição em 7 de Julho de 2006 para o mandato de dois anos.

Emílio Manuel Flores Ribeiro, 45 anos, operador de tratamentos térmicos, posto de trabalho: caixas de velocidades, bilhete de identidade n.º 7523672, emitido em 19 de Outubro de 1999, pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Francisco José Pereira da Costa, 46 anos, montador de peças ou órgãos mecânicos em série TQE, posto de trabalho: caixas de velocidades, bilhete de identidade n.º 5565668, emitido em 1 de Março de 2004, pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Mário Rui Dias Duarte Pereira, 47 anos, montador de peças ou órgãos mecânicos em série TQE, posto de trabalho: sector dos motores, bilhete de identidade n.º 5213466, emitido em 18 de Outubro de 2000, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Manuel Alberto Vieira Dantas Gonçalves Chaves, 46 anos, montador de peças ou órgãos mecânicos em série TQE, posto de trabalho: caixas de velocidades, bilhete de identidade n.º 6552233, emitido em 24 de Outubro de 2005, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

João Carlos Graça Mendes, 34 anos, agente de aprovisionamento, posto de trabalho: armazém, bilhete de identidade n.º 9812961, emitido em 30 de Março de 2001, pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Elísio António de Jesus Moreira, 47 anos, técnico fabril, posto de trabalho: logística, bilhete de identidade

n.º 7945153, emitido em 26 de Setembro de 2006, pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Mário Ferreira Silva, 55 anos, montador de peças ou órgãos mecânicos em série TQE, posto de trabalho: sector dos motores, bilhete de identidade n.º 3257530, emitido em 28 de Janeiro de 2003, pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Registados em 18 de Setembro de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 125/2006, a fl. 107 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

...

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

OPETREC, Operações e Serviços, L.^{da} — Eleição em 29 de Agosto de 2006, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de Junho de 2006.

Efectivo:

José Carlos Jesus Rodrigues Almeida, bilhete de identidade n.º 8486882, de 28 de Dezembro de 1999, Lisboa.

Suplente:

Orlando Jorge Moreira Teixeira, bilhete de identidade n.º 10298435, de 28 de Julho de 2005, Lisboa.

Registados em 13 de Setembro de 2006, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 56/2006, a fl. 10 do livro n.º 1.

