

Boletim do Trabalho e Emprego

16

1.^A SÉRIE

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

Preço (IVA incluído 5%)
€ 11,88

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 74	N.º 16	P. 1149-1256	29-ABRIL-2007
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	1153
Organizações do trabalho	1231
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e entre a mesma associação de empregadores e a FÉPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros 1153

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global 1154
- ACT entre a Empresa de Navegação Madeirense, L.^{da}, e outras e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar — Alteração salarial e outras/texto consolidado 1188
- ACT entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o STT — Sind. dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual e outros — Alteração salarial e outras 1204
- AE entre a DAI — Sociedade de Desenvolvimento Agro-Industrial e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros 1208
- Acordo de adesão entre a APAP — Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa ao CCT entre a mesma entidade empregadora e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros 1230

Avisos de concessão da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

— Sind. dos Técnicos de Segurança Aérea — SITECSA	1231
— Sind. Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia	1232

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— ALIF — Assoc. da Ind. Alimentar pelo Frio — alteração	1232
---	------

II — Direcção:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— DESCO — Fábrica de Material Eléctrico e Electrónico, S. A. — alteração	1233
— General Cel-Cat — Energia Telecomunicações, S. A. — alteração	1233
— Browing Viana — Fábrica de Armas e Artigos de Desporto, S. A. — alteração	1241
— Portucel Tejo — Empresa de Celulose do Tejo, S. A. — alteração	1242

II — Eleições:

— Browing Viana — Fábrica de Armas e Artigos de Desporto, S. A.	1251
— CELTEJO — Empresa de Celulose do Tejo, S. A.	1251
— SPDH — Serviços Portugueses de Handling, S. A. — substituição	1252
— ERECTA — Serviços e Equipamentos Industriais, L. ^{da}	1252
— BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A.	1252

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

I — Convocatórias:

— Repower Portugal — Sistemas Eólicos, S. A.	1256
— Santa Casa da Misericórdia de Albufeira	1256
— Sociedade Nortenha de Gestão de Bingos, S. A.	1256



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

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e entre a mesma associação de empregadores e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e entre a mesma associação de empregadores e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 45, de 8 de Dezembro de 2006, e 46, de 15 de Dezembro de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda e distribuição de gás, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações das convenções a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que prossigam as actividades abrangidas e a todos os trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas.

As alterações das convenções actualizam as respectivas tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004 e actualizadas com base no aumento percentual médio

das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 11993, dos quais 6187 (51,6%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 2004 (16,7%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7%. É nas empresas até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de profissionais com retribuições praticadas inferiores às convencionais.

As convenções actualizam, ainda, o subsídio de refeição (5,6%) e os subsídios conferidos para deslocações (entre 3,8% e 10%). Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para o subsídio de refeição retroactividade idêntica à das convenções. As compensações das despesas de deslocação, previstas na cláusula 23.ª das convenções, não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão das convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que

a presente extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2007, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 45, de 8 de Dezembro de 2006, e 46, de 15 de Dezembro de 2006, são estendidas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos

de assistência a pneumáticos e revenda e distribuição de gás e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 9 de Abril de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às indústrias químicas e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas nas associações patronais seguintes:

- Associação da Indústria e Comércio de Colas e Similares;
- Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal;
- Associação Portuguesa de Óleos e Gorduras Vegetais, Margarinas e Derivados;

- Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza;
- Associação Nacional dos Industriais de Recauchagem de Pneus;
- Associação Portuguesa das Empresas Químicas;
- Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes;
- Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos;
- Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha;
- Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas;

e, por outra, todos os trabalhadores que, desempenhando funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, se encontram ao serviço daquelas empresas e sejam filiados nas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho*

e *Emprego*, vigora pelo prazo de três anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 6 a 8 da presente cláusula.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada.

3 — A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta global ou parcial de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a sua recepção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 — As negociações deverão ter início nos 15 dias subsequentes à recepção da resposta e contraproposta, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que obedecerá o processo negocial.

6 — Havendo denúncia do CCT, este renova-se por um período de 24 meses, sem prejuízo de se manter em vigor por mais 6 meses enquanto estiver a decorrer a conciliação ou a mediação e de poder ser substituído antes por nova convenção entretanto acordada entre as partes.

7 — Se, até final do prazo de sobrevigência fixado no número anterior, não ocorrer acordo, a convenção denunciada cessa os seus efeitos, com excepção das matérias referidas no número seguinte.

8 — Salvo se houver nova convenção, manter-se-ão em vigor as seguintes matérias do CCT:

- a) Direitos e deveres das partes;
- b) Retribuição dos trabalhadores;
- c) Duração máxima dos períodos normais de trabalho diário e semanal, incluindo os períodos referenciados no regime de adaptabilidade;
- d) Categorias e enquadramento profissionais;
- e) Carreiras e progressões profissionais.

9 — Em caso de cessação da convenção, os direitos e regalias adquiridos mantêm-se a nível do contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO II

Actividade sindical

Cláusula 3.^a

Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste CCT e na lei.

2 — Os delegados sindicais têm direito a afixar em local apropriado no interior das instalações da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, circulando livremente em todas as secções e dependências das empresas, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal da empresa e do respeito pelos locais de acesso expressamente reservados.

3 — A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior da mesma que seja apropriado ao exercício das suas funções.

4 — Nas empresas ou estabelecimentos com mais de 150 trabalhadores tal local será cedido a título permanente e naquelas onde prestam serviço número inferior de trabalhadores sempre que necessário.

5 — Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar na mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço, e sem prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem

Cláusula 4.^a

Tempo para exercício das funções sindicais

1 — Os membros das direcções das associações sindicais beneficiam de um crédito individual de 48 dias anuais para o exercício das suas funções, mantendo o direito à retribuição.

2 — Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de sessenta horas anuais retribuídas, não podendo ultrapassar períodos de ausência superiores a três dias por mês.

3 — As direcções dos sindicatos comunicarão por escrito às empresas a identificação dos delegados sindicais eleitos e beneficiários desse direito, dentro dos limites previstos na lei, bem como daqueles que fazem parte da comissão sindical e intersindical de delegados.

4 — As direcções dos sindicatos deverão observar igual procedimento em caso de substituição ou cessação de funções.

5 — Sempre que sejam constituídas comissões intersindicais de delegados, o crédito de horas previsto no número anterior será acrescido de mais trinta e seis horas anuais.

6 — Sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números anteriores, os trabalhadores deverão avisar a empresa, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, salvo motivo atendível.

Cláusula 5.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período

máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão sindical, ainda que constituída por um só elemento, ou pela comissão intersindical, na hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores do respectivo estabelecimento, na hipótese prevista no n.º 2.

4 — A convocatória das reuniões e a presença de representantes sindicais estranhos à empresa terão de obedecer aos formalismos legais.

Cláusula 6.^a

Quotização sindical

1 — As empresas obrigam-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2 — O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

3 — As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas n.º 1 são da responsabilidade das empresas.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 7.^a

Condições gerais de admissão

1 — Nas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos neste contrato.

2 — A entidade empregadora dará preferência aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que considere que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

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

- a) Identificação dos outorgantes;
- b) Categoria ou escalão profissional;
- c) Classe ou grau;

- d) Retribuição;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) Duração do período experimental;
- i) Nos casos de contrato a termo, prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

4 — Sempre que existam, deverão ser ainda fornecidos ao trabalhador os documentos seguintes:

- a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam;
- b) Outros regulamentos específicos da empresa, nomeadamente regulamento de segurança e regulamento de regalias sociais.

Cláusula 8.^a

Readmissão

1 — A entidade empregadora que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha cessado anteriormente por iniciativa de qualquer das partes fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à cessação, a não ser que este tenha recebido uma indemnização ou compensação por aquela antiguidade ou caducidade do contrato.

2 — O trabalhador que seja reformado e a quem for anulada, nos termos legais, a pensão de reforma por não subsistirem as razões que justificaram a invalidez terá preferência na readmissão na empresa para qualquer lugar para o qual tenha aptidões profissionais.

3 — O trabalhador readmitido para a mesma categoria, classe, escalão ou grau não está sujeito ao período experimental, salvo se o contrato tiver sido rescindido no decurso desse mesmo período.

Cláusula 9.^a

Período experimental

1 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

- a) 90 dias para os trabalhadores enquadrados nos grupos salariais VII a XII;
- b) 120 dias para os trabalhadores enquadrados nos grupos salariais V e VI;
- c) 180 dias para os trabalhadores enquadrados nos grupos salariais I a IV.

2 — Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3 — Sempre que o período experimental seja mais longo que o fixado na alínea a) do n.º 1, a empresa obriga-se a avisar o trabalhador da cessação do contrato com a antecedência mínima de 15 dias ou a pagar-lhe uma compensação correspondente a um mês de retribuição.

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

5 — Entende-se que a entidade empregadora renuncia ao período experimental sempre que esta tome a iniciativa de propor, por escrito, a um trabalhador que rescinda o contrato sem termo com outra entidade empregadora mediante garantia de trabalho na nova empresa.

Cláusula 10.^a

Contrato de trabalho a termo

1 — A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida, nas situações e com as formalidades previstas na lei, para fazer face a necessidades temporárias da empresa que não possam ser satisfeitas por outra forma e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — As normas deste CCT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração temporária do contrato.

3 — Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

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

Cláusula 11.^a

Classificação profissional

1 — Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I a este CCT, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2 — Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, sendo obrigatória a equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

Cláusula 12.^a

Desempenho de funções inerentes a diversas categorias

1 — Quando o trabalhador desempenhar com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias terá direito a auferir a retribuição praticada na empresa para a categoria mais elevada, desde que esta seja predominante.

2 — Sempre que a situação prevista no número anterior se verifique por mais de 120 dias seguidos, ou 180 interpolados, dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declarar por escrito,

na categoria e escalão a que corresponde a retribuição mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

Cláusula 13.^a

Reconversão

1 — Na medida do possível, a entidade empregadora reconverterá os trabalhadores em categoria profissional ou função compatível nos seguintes casos:

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

2 — No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora assegurará a formação e a preparação necessárias e suportará os encargos daí decorrentes.

3 — No caso previsto na alínea b) do n.º 1, o trabalhador tem o direito ao pagamento da retribuição mensal da nova categoria independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora, beneficiando dos aumentos que se venham a verificar na empresa para a respectiva categoria ou escalão.

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

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

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

7 — Na situação de incapacidade permanente, caso à entidade empregadora não seja possível a reconversão ou o trabalhador a não pretenda, terá este direito à indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 74.^a («Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho»), cessando o contrato de trabalho.

Cláusula 14.^a

Promoção e acesso

1 — Constitui promoção a passagem, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria, escalão ou grau superiores. Constitui acesso a passagem a escalão salarial mais elevado, dentro da mesma categoria profissional.

2 — O enquadramento e a evolução profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT reger-se-ão pelas regras e termos constantes dos anexos II e III.

CAPÍTULO IV

Formação

Cláusula 15.^a

Formação profissional — Princípios gerais

1 — A formação profissional é um direito e um dever, quer da empresa quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e a sua certificação, em simultâneo com o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.

2 — Para o exercício do direito à formação profissional as empresas estabelecerão planos de formação anuais ou plurianuais, de preferência baseados em acordos de colaboração com os sindicatos outorgantes.

Cláusula 16.^a

Formação contínua

1 — Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10% do total dos trabalhadores efectivos da empresa.

2 — No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação, aferidas a um período de referência de três anos.

3 — O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa, acumuláveis ao longo de três anos, mediante comunicação prévia mínima de 10 dias.

4 — O conteúdo da formação referida no n.º 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua actividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

5 — O tempo despendido pelos trabalhadores nas acções de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste CCT sobre a retribuição e a contagem do tempo de trabalho.

6 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado.

Cláusula 17.^a

Formação por iniciativa dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentam cursos ou acções de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, podem beneficiar de licenças sem retribuição, nos termos da lei.

2 — Por acordo com a entidade empregadora, o trabalhador pode beneficiar de licença de curta duração para formação profissional certificada, sem prejuízo da retribuição e mais regalias, que abranja parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho, cuja duração será imputada em 50% no número mínimo de horas de formação previsto na cláusula anterior.

3 — A frequência dos cursos ou acções previstos nesta cláusula deve ser comunicada à entidade empregadora com a antecedência possível ou logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.

CAPÍTULO V

Direitos e deveres das partes

Cláusula 18.^a

Deveres das empresas

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da empresa:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente CCT e da lei;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional e facilitando-lhe a frequência de instituições de ensino escolar e de acções de formação sindical certificada;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- i) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais vigentes e deste CCT;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- l) Facultar a consulta do processo individual e passar certificados aos seus trabalhadores, quando por eles solicitados, donde conste, além da categoria, a data de admissão e respectiva retribuição;
- m) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato colectivo;

- n) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante de acto não doloso praticado durante o exercício da profissão, na medida em que tal se justifique, toda a assistência judicial necessária;
- o) Autorizar contactos de natureza urgente, do exterior, com os trabalhadores em serviço;
- p) Reconhecer a propriedade intelectual do trabalhador nos termos previstos na lei;
- q) Cumprir e fazer cumprir o Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1996.

Cláusula 19.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido às empresas:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT, e mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, ou exigir dos trabalhadores serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo o disposto nas cláusulas 38.^a («Mobilidade funcional») e 39.^a («Substituição temporária»);
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na lei e neste CCT;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

2 — A prática por parte da entidade empregadora de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada no n.º 1 da cláusula 74.^a («Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho»).

Cláusula 20.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente CCT;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;
- f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- j) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- k) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste CCT, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- l) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o posto de trabalho uma vez cumprido o seu horário sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias quando desse abandono possam resultar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas e produtos acabados.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 21.^a

Noção de local de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho o definido contratualmente ou, na falta dessa definição, a instalação ou o conjunto das instalações da empresa em que o trabalhador normalmente presta serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito.

2 — A cada trabalhador deve ser atribuído um único local de trabalho, o qual só poderá ser alterado por acordo das partes e nos casos previstos nas cláusulas seguintes deste CCT.

Cláusula 22.^a

Mobilidade geográfica

1 — A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total do estabelecimento onde aquele presta serviço ou se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 74.^a («Valor da indemnização em certos casos de cessão do contrato de trabalho»).

3 — A decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com pelo menos 30 dias de antecedência.

4 — Se a transferência determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser discriminadas e comprovadas.

5 — Na circunstância referida no número anterior, o trabalhador terá ainda direito a receber, a título de compensação, o valor equivalente a um mês de retribuição mensal.

6 — Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos diários de despesas, designadamente de transportes e refeições.

Cláusula 23.^a

Transferência temporária de local de trabalho

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

comunicar e fundamentar por escrito a transferência com pelo menos oito dias de antecedência.

2 — Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, o qual não pode exceder três meses.

3 — A empresa custeará sempre as despesas do trabalhador impostas pela transferência, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajecto, na parte que for superior ao anterior.

SECÇÃO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 24.^a

Noção de tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade profissional ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos na lei e neste CCT como compreendidos no tempo de trabalho.

Cláusula 25.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder as quarenta horas semanais nem as oito horas diárias, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor nas empresas.

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.

3 — Sempre que a organização do trabalho o justifique, os trabalhadores podem acordar com a empresa intervalos para refeição ou descanso menores que os estipulados no número anterior, mas que não podem ser inferiores a trinta minutos.

Cláusula 26.^a

Adaptabilidade na organização da duração do trabalho

1 — Os períodos de trabalho diário e semanal dos trabalhadores em regime de trabalho normal podem ser modelados dentro de um período de referência com o limite máximo de seis meses, no respeito pelas seguintes regras:

- a) O período normal de trabalho diário não pode ultrapassar as dez horas;
- b) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as cinquenta horas;
- c) Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não poderá ultrapassar as duas horas;
- d) Por acordo entre o empregador e os trabalhadores, a redução do tempo de trabalho diário e semanal, para efeitos do cálculo em termos médios, pode ser compensada pela redução da

- semana de trabalho em dias ou meios dias de descanso ou pela junção ao período de férias;
- e) As alterações ao horário de trabalho decorrentes da aplicação desta cláusula têm de ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos com a antecedência mínima de 21 dias, podendo esta antecedência ser diminuída com o acordo escrito dos trabalhadores;
 - f) As alterações que comprovadamente impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador, designadamente de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, etc., conferem o direito à correspondente compensação económica.

2 — Entre dois períodos diários consecutivos de trabalho normal, é garantido aos trabalhadores um período de descanso de doze horas consecutivas.

3 — Nos dias em que por força da modelação do horário de trabalho o período normal de trabalho seja superior a oito horas, a empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência desde que não haja transportes públicos para o efeito nos trinta minutos seguintes ao termo do trabalho.

Cláusula 27.^a

Descanso semanal

A) Trabalhadores em regime de horário geral ou diurno

1 — Para os trabalhadores que prestam serviço exclusivamente em regime de horário geral ou diurno o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo e o dia de descanso semanal complementar é o sábado ou outro dia que venha a ser estabelecido por acordo com os trabalhadores.

2 — Poderá deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal obrigatório dos trabalhadores relativamente aos quais a lei estabeleça a possibilidade de descansarem em dia diferente.

B) Trabalhadores em regime de turnos

1 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos e de laboração contínua descansarão nos dias em que por escala lhes competir, devendo as escalas ser organizadas em termos de, em cada ano, todos os trabalhadores terem, pelo menos, 13 dias de descanso que coincidam com o domingo.

2 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos de folga fixa (laboração não contínua) deverão ter o dia de descanso ao domingo e nos dias que ficarem definidos na respectiva escala.

3 — Nos casos previstos no número anterior, os dias referidos para além do domingo deverão coincidir, em regra, com o sábado, sem prejuízo de sistemas de descanso diferentes acordados entre entidades patronais e trabalhadores.

4 — As escalas de turno deverão ser elaboradas de molde a indicarem claramente o dia de descanso semanal obrigatório.

Cláusula 28.^a

Trabalho por turnos

1 — O período normal de trabalho em regime de turnos será em média anual de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor nas empresas.

2 — Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho. Os turnos terão de ser rotativos, salvo acordo expresso em contrário da maioria dos trabalhadores interessados, ouvidos os delegados sindicais ou, na falta destes, os sindicatos outorgantes representativos daqueles trabalhadores.

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

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

5 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria e especialização desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas à entidade empregadora no início do trabalho. Não são porém permitidas trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos ou com encargos suplementares para a entidade empregadora motivados por essas trocas.

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

Cláusula 29.^a

Organização do trabalho em regime de turnos

1 — Em regime de três turnos os trabalhadores têm direito a um período para repouso ou refeição de duração não inferior a trinta minutos, o qual será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

2 — O período referido no número anterior será utilizado junto ao próprio posto de trabalho, que deve ter condições adequadas para o efeito, e sem prejuízo do normal funcionamento do equipamento.

3 — Em regime de dois turnos aplicar-se-á o disposto nos n.ºs 1 e 2, sem prejuízo da opção dos trabalhadores pelos regimes diferentes que estejam a ser praticados nas respectivas empresas.

4 — Qualquer trabalhador só poderá ser mudado de turno após um período de descanso nunca inferior a um dia completo de calendário.

5 — As entidades patronais obrigam-se a afixar em Janeiro de cada ano a escala anual dos horários de turnos.

6 — A escala prevista no número anterior bem como quaisquer alterações subsequentes deverão obedecer sempre ao preceituado neste contrato e na lei.

7 — Qualquer trabalhador que comprove através de declaração conjunta de um médico especializado em medicina do trabalho escolhido por ele e do médico do trabalho da empresa a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará no prazo máximo de 30 dias ao horário normal para funções compatíveis com as suas qualificações.

8 — Em caso de desacordo entre médicos, para os efeitos do número anterior, será solicitado conjuntamente por eles o parecer de um terceiro médico especialista que decidirá.

9 — As despesas resultantes da aplicação do disposto no número anterior serão suportadas pela entidade empregadora.

Cláusula 30.^a

Horário flexível

1 — Poderão ser praticados, em certas actividades definidas pela empresa, horários flexíveis, desde que sejam observados os seguintes princípios:

- a) Definição de um período fixo, durante o qual é obrigatória a presença do trabalhador que pratique o regime de horário flexível;
- b) Definição de uma flexibilidade no horário que pode abranger o início do período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e ou o termo do período normal de trabalho diário;
- c) O limite máximo de prestação consecutiva do trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar seis horas consecutivas;
- d) O intervalo de descanso não pode ser inferior a trinta minutos, sem prejuízo do disposto na alínea a);
- e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente à soma do período normal de trabalho diário, durante o período de referência fixado, que pode ser a do dia, semana ou mês, não podendo exceder esse limite, salvo se correspondendo a trabalho suplementar que expressamente lhe seja solicitado pela empresa, o qual será objecto de registo nos termos legais.

2 — A prática de regime previsto na presente cláusula não isenta o trabalhador da obrigação de presença quando tal lhe seja determinado pela entidade empregadora ou, nos termos definidos por aquela, quando tal se torne necessário a fim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

Cláusula 31.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando ocorram os motivos previstos na lei para a sua execução.

3 — Apenas será considerado trabalho suplementar e como tal pago aquele que for solicitado e controlado pela empresa.

4 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não será obrigado a entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas. Se, por acordo com o trabalhador, houver antecipação na reentrada ao serviço, esse período será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, havendo no entanto que se respeitar um intervalo mínimo de dez horas entre jornadas de trabalho.

6 — A entidade empregadora fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, mesmo que o trabalho suplementar se ligue ao período normal de trabalho. O tempo gasto nesse transporte é também pago como suplementar, excepto se este for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

7 — Sempre que em continuação do período normal de trabalho diário o trabalhador tenha de prestar trabalho suplementar, a entidade empregadora deverá assegurar ou custear o jantar desde que o referido trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e tenha, pelo menos, a duração de duas horas. No caso de prestação de serviço antes do início do período normal de trabalho, a entidade empregadora assegurará ou custeará um pequeno-almoço, desde que o trabalho suplementar tenha, pelo menos, a duração de duas horas.

8 — O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos, aos quais se aplicará o disposto no número seguinte.

9 — Sempre que em continuação ou antecipação do período normal de trabalho diário o trabalhador em regime de turnos tenha de prestar trabalho suplementar, a entidade empregadora deverá assegurar ou custear uma refeição, desde que o referido trabalho suplementar tenha a duração de duas ou mais horas seguidas.

10 — O tempo gasto na refeição não será retribuído quando o trabalhador não volte ao trabalho depois da refeição.

11 — Quando o tempo gasto na refeição deva ser retribuído, apenas serão considerados, para o efeito, os períodos para refeição e descanso previstos nas cláusulas 25.^a («Período normal de trabalho») e 29.^a («Organização do trabalho em regime de turnos»), até ao limite de uma hora.

12 — Quando o trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado, e esse trabalho ocorra antes e depois do período para refeição, terá direito ao subsídio de refeição previsto neste contrato e a entidade empregadora é ainda obrigada a assegurar ou a pagar o transporte nas condições previstas no n.º 6 desta cláusula.

Cláusula 32.^a

Limites de trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar fica sujeita, por trabalhador, ao limite máximo de duas horas por dia e de oito horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as cento e setenta e cinco horas anuais.

2 — Os limites previstos no número anterior não se aplicam nos casos em que o trabalho suplementar é prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

Cláusula 33.^a

Trabalho suplementar — Descanso compensatório

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá direito ao trabalhador a descansar um dia, nos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — O disposto no número anterior é válido qualquer que seja a duração do trabalho suplementar prestado, salvo o disposto no número seguinte.

3 — No caso de a prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório decorrer de prolongamento motivado por falta do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte e a sua duração não ultrapassar duas horas, o descanso compensatório a que o trabalhador tem direito é igual à duração do trabalho suplementar prestado.

4 — O trabalho suplementar prestado em dia útil, dia feriado ou dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

Cláusula 34.^a

Laboração contínua — Trabalho prestado em dia feriado

1 — O trabalho prestado em dia feriado, de acordo com a respectiva escala e horário normal, pelos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua confere a estes o direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100% sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção ao empregador.

2 — O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se a esse trabalho o disposto no n.º 4 da cláusula 33.^a («Trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado»), quanto ao descanso compensatório, e o disposto no n.º 2 da cláusula 50.^a («Retribuição do trabalho suplementar»), quanto à respectiva retribuição.

Cláusula 35.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — O acordo referido no número anterior deve ser enviado à Inspecção-Geral do Trabalho.

3 — Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

4 — A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste CCT, bem como ao período mínimo de descanso diário, observadas as ressalvas constantes da lei.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 55.^a («Subsídio por IHT»). Os trabalhadores que exerçam funções de administração ou direcção na empresa podem renunciar a este subsídio.

Cláusula 36.^a

Regime de prevenção

1 — O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a poder acorrer ao seu local de trabalho em caso de necessidade e a prestação de trabalho neste regime obedece aos requisitos previstos nos números seguintes.

2 — A empresa deve elaborar escalas de serviço de prevenção de molde que haja alternância no descanso.

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

4 — O trabalhador em regime de prevenção obriga-se a permanecer em casa ou em local de fácil acesso e contacto que lhe permita, em caso de convocação, a sua comparência no local de trabalho o mais rapidamente possível.

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

6 — O trabalhador em regime de prevenção tem direito a receber um subsídio, cujo valor consta da cláusula 49.^a («Retribuição do serviço de prevenção»).

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

- a) Pagamento, no mínimo de duas horas, como trabalho suplementar em dia útil ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso, independentemente do trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior;
- b) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

Cláusula 37.^a

Trabalho nocturno

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

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

3 — O trabalho nocturno será pago nos termos da cláusula 56.^a («Retribuição do trabalho nocturno»).

Cláusula 38.^a

Mobilidade funcional

1 — O trabalhador deve exercer funções correspondentes à categoria profissional e actividade para que foi contratado.

2 — Quando, porém, o interesse da empresa o exigir, poderá o trabalhador ser temporariamente encarregado de funções não compreendidas no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição ou de qualquer outra regalia, tendo o trabalhador direito a auferir de todas as vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

4 — A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, o qual não pode ser superior a seis meses.

Cláusula 39.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior à sua na maioria das funções, passará a receber a retribuição base mensal e demais prestações inerentes à função desse outro trabalhador, enquanto se mantiver a substituição.

2 — A substituição termina com o regresso do trabalhador substituído, não podendo ter duração superior a seis meses, salvo acordo expresso do trabalhador substituído.

3 — Terminado o impedimento, e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituído passa à categoria do substituído se, 30 dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade empregadora, esta não comunicar ao trabalhador substituído que regresse às suas anteriores funções e retribuição.

CAPÍTULO VII

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 40.^a

Princípio geral

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

2 — Consideram-se pequenas deslocações, para efeito do disposto neste capítulo, as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

3 — Consideram-se grandes deslocações em serviço as não compreendidas no número anterior.

4 — Salvo a ocorrência de motivos ponderosos devidamente fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, excepto se tiver dado o seu acordo por escrito.

5 — O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência das funções tenham de realizar grandes deslocações.

6 — As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

Cláusula 41.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores terão direito nas pequenas deslocações:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, devidamente documentadas, se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições de tempo e lugar em que normalmente o fazem, devendo, porém, ser deduzidos os subsídios de refeição a que, porventura, tenham já normalmente direito;
- c) Ao pagamento como trabalho suplementar do tempo gasto nas viagens na parte que exceda uma hora além do período normal de trabalho diário;
- d) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, pelo valor que em cada momento vigorar para a Administração Pública, quando o trabalhador, de acordo com a entidade empregadora, utilize a sua própria viatura.

Cláusula 42.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no continente, Regiões Autónomas e estrangeiro

1 — Os trabalhadores terão direito nas grandes deslocações:

- a) À retribuição que auferiam no local habitual de trabalho;
- b) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido nos termos da alínea *d*) da cláusula 41.^a («Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações»);
- c) No continente, ao pagamento das despesas de transporte efectuadas de e para o local habitual de trabalho, quando a deslocação se iniciar antes e terminar depois do descanso semanal;
- d) Ao pagamento como trabalho normal do tempo gasto nas viagens que exceda o período normal de trabalho diário;
- e) Ao pagamento da viagem de regresso imediato e pela via mais rápida no caso de falecimento ou de doença grave comprovada do cônjuge não separado de pessoas e bens ou pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, de filhos ou de pais;
- f) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante todo o período de deslocação, de acordo com as regras internas da empresa.

2 — Sempre que o trabalhador deslocado desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

Cláusula 43.^a

Cobertura dos riscos de doença

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pelo Serviço Nacional de Saúde ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pelas empresas, que, para tanto, assumirão as obrigações que competiriam àquele serviço se os trabalhadores não estivessem deslocados.

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

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

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

Cláusula 44.^a

Local de férias dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — Sempre que o trabalhador escolha gozar férias, nos termos deste contrato, no local da sua residência

habitual, ser-lhe-á pago o custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual, desde que, após o gozo das férias imediatamente anterior, tenha decorrido um período mínimo de tempo não inferior a seis meses para os deslocados no continente ou Regiões Autónomas e a um ano para os deslocados no estrangeiro.

2 — No caso referido no número anterior, não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local da residência habitual, e subsequente retorno pela mesma via ao local da deslocação.

Cláusula 45.^a

Regime especial de deslocações

1 — Os trabalhadores com as categorias referidas nos números seguintes ficam exclusivamente sujeitos em matéria de deslocação ao regime definido na presente cláusula.

2 — Os trabalhadores com as categorias de inspector de vendas, prospector de vendas, chefe de vendas, técnico de vendas e demonstrador têm direito, nas suas deslocações ao serviço da empresa, ao pagamento das despesas de alojamento, refeição e transporte, bem como de outros gastos feitos nas deslocações, em termos a acordar com a entidade empregadora.

3 — Quando nas deslocações referidas no número anterior o trabalhador, de acordo com a entidade empregadora, utilize a sua própria viatura, ser-lhe-á pago por cada quilómetro percorrido em serviço o valor que em cada momento vigorar para a Administração Pública.

4 — Os trabalhadores com as categorias de motorista de ligeiros ou pesados e ajudante de motorista tomarão as suas refeições nas horas que forem mais convenientes para o serviço, sem prejuízo de disposições legais imperativas e tendo como referência os seguintes horários:

- Almoço — entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas;
- Jantar — entre as 19 e as 21 horas;
- Ceia — entre as 0 e as 5 horas.

O trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7 horas, inclusive.

5 — Todo o tempo, até ao máximo de uma hora, utilizado pelos trabalhadores com a categoria de motorista de ligeiros ou pesados e ajudante de motorista para tomar as refeições fora do período normal de trabalho será pago como trabalho suplementar.

6 — Os trabalhadores com as categorias de motorista de ligeiros ou pesados, ajudante de motorista e distribuidor, neste último caso quando no exercício efectivo de funções de motorista ou ajudante, têm direito ao pagamento de todas as refeições que, por motivo de serviço, tenham de tomar em regime de deslocação, até aos limites seguintes:

- Pequeno-almoço — € 1,50;
- Almoço ou jantar — € 7,65;
- Ceia — 3,80.

CAPÍTULO VIII

Retribuição de trabalho

Cláusula 46.^a

Definição de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são garantidas as retribuições mínimas previstas nas tabelas constantes do anexo III.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição, designadamente, as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, os abonos de instalação, a retribuição por trabalho suplementar, o subsídio de refeição, o subsídio do serviço de prevenção, os abonos para falhas, a retribuição especial por trabalho nocturno, a participação nos lucros da empresa, os prémios de desempenho, mérito ou assiduidade, bem como quaisquer gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela entidade empregadora.

4 — O subsídio de turno, o subsídio de isenção de horário de trabalho (IHT) e a retribuição especial por trabalho nocturno integram para todos efeitos a retribuição, enquanto se mantiver a prestação de trabalho nesses regimes.

5 — Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer suspensão da prestação de trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao da suspensão referida.

6 — Para todos os efeitos previstos neste CCT, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que Rm é o valor de retribuição mensal e n é o número médio de horas de trabalho normal a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

Cláusula 47.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição a cada trabalhador, qualquer que seja a sua categoria, deve ser efectuado até ao fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

2 — A entidade empregadora pode efectuar o pagamento por meio de cheque, vale postal ou transferência bancária, observadas que sejam as seguintes condições:

- O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no último dia útil imediatamente anterior;
- As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro

ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição são suportadas pela entidade empregadora;

- O tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço;
- O documento discriminativo dos valores da retribuição deve ser entregue ao trabalhador até à data do seu vencimento.

3 — O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e categoria do trabalhador e seja a retribuição fixa ou variável.

Cláusula 48.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que tenham a seu cargo a caixa ou as cobranças têm direito a um abono mensal para falhas de € 27,20.

2 — Nos impedimentos dos titulares, os abonos serão recebidos pelos respectivos substitutos na proporção dos dias de substituição.

Cláusula 49.^a

Retribuição do serviço de prevenção

O trabalhador em regime de prevenção, nos termos da cláusula 36.^a, terá direito a um subsídio correspondente a:

- Quinze horas de retribuição base por cada semana completa de prevenção (sete dias seguidos);
- Acréscimo de três horas de retribuição base por cada feriado que ocorrer durante uma semana completa de prevenção;
- 0,30% da retribuição base horária por cada hora de prevenção.

Cláusula 50.^a

Retribuição do trabalho suplementar

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

- 100% de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;
- 150% de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado é retribuído com um acréscimo de 200% sobre a retribuição normal.

3 — Para efeitos de retribuição considera-se o trabalho prestado entre as 24 horas do último dia do período semanal de trabalho e as 0 horas do dia imediatamente a seguir ao período de descanso semanal como trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal.

Cláusula 51.^a

Subsídios de turno

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores abrangidos por este CCT que trabalhem em regime de turnos rotativos:

- a) 15% da retribuição base no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos de que apenas um é total ou parcialmente nocturno;
- b) 25% da retribuição base no caso de trabalho prestado em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos;
- c) 30% da retribuição base no caso de trabalho prestado em regime de três turnos e laboração contínua.

2 — Os subsídios referidos no número anterior 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.

3 — 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.

4 — Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no n.º 1 incluem a retribuição de trabalho nocturno.

Cláusula 52.^a

Refeitórios e subsídio de refeição

1 — Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes onde todos os trabalhadores ao seu serviço possam tomar ou aquecer as suas refeições quando as empresas não forneçam a refeição.

2 — Caso não forneçam a refeição as empresas obrigam-se a participar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço com uma quantia em dinheiro, para efeitos de subsídio de refeição, no montante de € 4.

3 — O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período da refeição.

4 — No caso de a empresa ou empresas possuírem cantina, será deduzido do custo da refeição o montante do subsídio atribuído a cada trabalhador nos termos do n.º 2, salvo se situação mais favorável for acordada.

Cláusula 53.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — Quando o trabalhador tiver prestado trabalho em regime de turnos com carácter temporário, o subsídio de turno a considerar para efeitos do subsídio de Natal será proporcional à média mensal das quantias recebidas a esse título no próprio ano a que o subsídio de Natal se reporta.

3 — O valor do subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil nas seguintes situações:

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

Cláusula 54.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a receber, antes do início das férias, um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição do período de férias, o qual não poderá ser superior à retribuição mensal.

2 — No caso de férias respeitantes ao ano de admissão ou ao ano de cessação do contrato de trabalho, o subsídio será proporcional aos meses completos de trabalho efectivamente prestado, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

3 — Quando o trabalhador estiver a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário, o subsídio de turno a considerar no subsídio de férias será proporcional à média dos dias de trabalho efectivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior.

4 — Sem prejuízo do direito ao gozo de 10 dias úteis consecutivos no período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, os trabalhadores que, com o acordo da entidade empregadora, gozarem os restantes dias de férias entre 1 de Novembro e 30 de Abril, excluindo o período de 20 de Dezembro a 2 de Janeiro, têm direito a um complemento do subsídio de férias respeitante a esses dias de 25%.

Cláusula 55.^a

Subsídio por IHT

A retribuição especial mínima devida pela IHT, em referência às modalidades previstas nas alíneas do n.º 3 da cláusula 35.^a («Isenção de horário de trabalho»), é a seguinte:

- 25% da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea a);
- O valor correspondente às horas diárias prefixadas, calculado com base na fórmula:

(n.º de horas diárias × 20% da retribuição base mensal)

para as situações previstas na alínea b);

- 10% da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea c).

Cláusula 56.^a

Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno será retribuído com o acréscimo de 25% do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente durante o dia.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 57.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

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

3 — Para além dos previstos no n.º 1, são também considerados para todos os efeitos como feriados os seguintes dias:

Feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento;
Terça-feira de Carnaval.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 58.^a

Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuído de 22 dias úteis.

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

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

3 — A majoração das férias determinada no número anterior terá lugar nos termos da lei.

4 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

5 — Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

6 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT.

7 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 59.^a

Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração de contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente, sem prejuízo do gozo integral das férias vencidas em 1 de Janeiro deste último ano.

4 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 60.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento

1 — A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

- Até 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
- Por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante parecer favorável da Comissão de Trabalhadores ou, na sua ausência, com o acordo expresso da maioria dos trabalhadores;
- Durante o período que medeia o Natal e Ano Novo, até cinco dias úteis consecutivos.

2 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

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

Cláusula 61.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre o empregador e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito o delegado sindical respectivo ou, não o havendo, a Comissão de Trabalhadores.

3 — No caso previsto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — No caso dos trabalhadores a frequentar cursos oficiais ou equiparados, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

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

6 — Aos trabalhadores de um mesmo agregado familiar que prestem serviço na mesma empresa e o solicitem, bem como aos trabalhadores que vivam em união de facto ou economia comum, deverá ser facultado o gozo de férias em simultâneo.

7 — As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, o empregador e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

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

Cláusula 62.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em exigências imperiosas do seu funcionamento, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente o período de férias em causa na época fixada.

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

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

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplican-

do-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

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

Cláusula 63.^a

Doença ou parto no período de férias

1 — Em caso de doença do trabalhador ou de parto ocorrido durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período ou, no caso de parto, após o termo do período da licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo quanto às novas datas, a marcação dos dias de férias ainda não gozados cabe ao empregador, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 61.^a («Marcação do período de férias»). No caso de ocorrer o termo do ano civil antes do seu gozo, o trabalhador poderá usufruí-los até 30 de Abril do ano subsequente.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização por médico da segurança social a requerimento do empregador.

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

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

6 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas nos n.ºs 1 e 2 da presente cláusula, bem como a oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 64.^a

Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

Cláusula 65.^a

Participação de falta

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

2 — Todas as faltas imprevisíveis serão participadas no próprio dia, se possível no primeiro período de trabalho, salvo casos de força maior, em que serão participadas no prazo máximo de quarenta e oito horas.

3 — A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

4 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores as faltas referidas na alínea *a*) do n.º 2 da cláusula 66.^a («Tipos de faltas»), que deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias.

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

Cláusula 66.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastras, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste CCT e da lei;

- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:

- a) As resultantes da prática de actos inerentes ao exercício da actividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;
- b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, até um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- c) Até oito horas por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho.

4 — Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

5 — As faltas dadas ao abrigo da alínea *h*) do n.º 2 serão consideradas justificadas após a recepção por parte da entidade empregadora de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.

6 — Nos casos previstos nas alíneas dos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, a entidade empregadora tem o prazo de 10 dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados.

7 — A não apresentação da prova no prazo de 10 dias a contar da data em que foi solicitada, ou a sua comprovada insuficiência, implica a não justificação da falta.

Cláusula 67.^a

Consequências das faltas justificadas

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea *l*) do n.º 2 da cláusula 66.^a («Tipos de faltas»), quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição;
- e) As previstas na alínea *i*) do n.º 2 da cláusula 66.^a («Tipos de faltas»), quando excedam um terço do período de duração da campanha eleitoral.

3 — Nos casos previstos na alínea *e*) do n.º 2 da cláusula 66.^a («Tipos de faltas»), se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 68.^a

Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas dão direito à entidade empregadora de descontar na retribuição a importância correspondente às faltas dadas e poderão ainda ter os efeitos consignados na lei, designadamente disciplinares.

Cláusula 69.^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 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

SECÇÃO IV

Outras situações

Cláusula 70.^a

Impedimentos prolongados

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

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

3 — Desde o reinício do serviço, que terá lugar em data a designar pelo trabalhador, dentro do prazo referido no número anterior, são-lhe devidos a retribuição e demais direitos.

4 — O contrato de trabalho caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

Cláusula 71.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade empregadora pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador tem ainda direito, nos termos legalmente estabelecidos, a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores.

3 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição autorizado pela entidade empregadora conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivada.

4 — Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

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

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 72.^a

Princípio geral

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

Cláusula 73.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento colectivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

2 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

3 — Da aplicação do disposto nas alíneas b) e c) do número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 74.^a

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

1 — O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a um valor não inferior a um mês de retri-

buição mensal efectiva por cada ano, ou fracção, de antiguidade, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de morte do empregador, extinção ou encerramento da empresa;
- b) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento colectivo, extinção de posto de trabalho ou inaptidão.

2 — A compensação a que se refere o número anterior não pode ser inferior a três meses de retribuição mensal efectiva.

3 — Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto nos números anteriores.

4 — Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração, a indemnização a estabelecer pelo tribunal não pode ser inferior a dois meses da retribuição mensal efectiva por cada ano ou fracção de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

Cláusula 75.^a

Denúncia por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efectiva correspondente ao período de antecedência em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

Cláusula 76.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 77.^a

Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste CCT.

2 — Constitui infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

3 — O poder disciplinar é exercido pelo empregador ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.

Cláusula 78.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste CCT são as seguintes:

- a) Repreensão simples e verbal;
- b) Repreensão registada e comunicada, por escrito, ao trabalhador;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 15 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 45 dias.

4 — Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

5 — A sanção disciplinar não prejudica o direito de um empregador exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

Cláusula 79.^a

Procedimento e prescrição

1 — Com excepção da prevista na alínea *a*) do n.º 1 da cláusula anterior, nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

2 — O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

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

4 — A aplicação da sanção só pode ter lugar nos dois meses subsequentes à decisão.

5 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

CAPÍTULO XII

Maternidade e paternidade

Cláusula 80.^a

Protecção da maternidade e paternidade

Para efeitos do regime de protecção da maternidade e paternidade previsto no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem o empregador, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

Cláusula 81.^a

Licença por maternidade

1 — A licença por maternidade terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

2 — Sempre que a trabalhadora o desejar tem direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença de maternidade.

Cláusula 82.^a

Licença por paternidade

1 — O pai trabalhador tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados até ao final do 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai trabalhador tem ainda direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da lei, 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 da alínea *b*) do número anterior, o período mínimo de licença do pai trabalhador é de 30 dias.

Cláusula 83.^a

Protecção da segurança e saúde

1 — Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, nas actividades susceptíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes nocivos, processos ou condições de trabalho, o empregador tem de avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.

2 — Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança ou saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

- a) Adaptar as condições de trabalho;
- b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se não for possível a tomada das medidas anteriores, terá de se operar a dispensa da trabalhadora da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3 — As trabalhadoras ficarão dispensadas do trabalho suplementar ou nocturno nos termos legalmente previstos.

CAPÍTULO XIII

Regalias sociais

Cláusula 84.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Durante cada período de doença com baixa e até 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, a entidade empregadora pagará ao trabalhador um complemento que, adicionado ao subsídio da segurança social, perfaça a retribuição líquida mensal.

2 — O complemento referido no número anterior terá como valor máximo 25% da retribuição ilíquida do trabalhador.

3 — No caso de trabalhadores que não tenham ainda adquirido direito ao subsídio da segurança social, a entidade empregadora garantirá a totalidade da retribuição líquida mensal durante todo o período de doença com baixa.

4 — A retribuição do trabalhador será sempre actualizada de acordo com os aumentos verificados na

empresa para a categoria que o trabalhador detinha à data da baixa.

5 — O complemento do subsídio de doença pode deixar de ser atribuído quando o trabalhador não comunicar à entidade empregadora a situação de doença no prazo máximo de três dias subsequentes à data do seu início, bem como as prorrogações da respectiva baixa.

6 — A entidade empregadora pode suspender a atribuição do complemento previsto nesta cláusula se a doença não for confirmada pelo médico adstrito aos serviços de higiene, saúde e segurança no trabalho após consulta específica para o efeito, ou se o trabalhador faltar ou se recusar a esta consulta.

Cláusula 85.^a

Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho

1 — Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a entidade empregadora pagará ao trabalhador a retribuição líquida mensal por inteiro, recebendo da companhia seguradora ou da segurança social o respectivo subsídio.

2 — A entidade empregadora 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.

Cláusula 86.^a

Incapacidade permanente

A empresa obriga-se a assegurar ao trabalhador que contraia incapacidade permanente, total ou parcial, para o trabalho habitual, por acidente de trabalho ou doença profissional, um trabalho dentro da empresa que seja compatível com a sua aptidão física.

CAPÍTULO XIV

Saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 87.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — As empresas são obrigadas a assegurar as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 — A organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3 — Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 88.^a

Medicina no trabalho

1 — As empresas assegurarão, directamente ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2 — O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3 — Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados durante o período normal de trabalho, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

4 — As observações clínicas relativas a exames de saúde são registadas na ficha clínica do trabalhador, a qual está sujeita a segredo profissional, pelo que só pode ser facultada às autoridades de saúde, aos médicos da Inspeção-Geral do Trabalho e ao próprio trabalhador.

Cláusula 89.^a

Consumo abusivo de álcool ou drogas

1 — A empresa, com a participação dos sindicatos outorgantes, deve promover acções de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e drogas em meio laboral, proporcionando ainda programas de desintoxicação/desabilitação de carácter voluntário, sem perda de direitos, aos trabalhadores que desejem submeter-se a tratamento dessa natureza.

2 — A empresa deve proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.

3 — Em complemento das acções de sensibilização e prevenção, as empresas poderão criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de drogas pelos trabalhadores.

4 — O controlo, que terá de efectuar-se de forma aleatória ou com base em suspeita fundamentada, deverá basear-se em testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

5 — As regulamentações internas de cada empresa poderão considerar como motivos para acção disciplinar as seguintes situações:

- a) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou drogas;
- b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel) ou de uso abusivo de drogas.

6 — Em caso algum as empresas podem proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula, bem como divulgar resultados para além do próprio trabalhador, do médico da empresa e do superior hierárquico com competência disciplinar, quando for caso disso.

CAPÍTULO XV

Interpretação, integração e resolução dos conflitos

Cláusula 90.^a

Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação das associações patronais e três em representação dos sindicatos, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2 — A comissão pode ainda assumir, por deliberação unânime dos seus membros, competência para arbitrar conflitos de trabalho emergentes da aplicação desta convenção ou questões emergentes dos contratos individuais de trabalho celebrados ao abrigo dela.

3 — A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

4 — Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes presentes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

5 — A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

6 — As deliberações tomadas por unanimidade, respeitantes à interpretação e integração da convenção, serão depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante deste CCT.

7 — As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação desta convenção, a identificação dos respectivos representantes.

8 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos após as comunicações referidas no número anterior.

9 — Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

Cláusula 91.^a

Conciliação, mediação e arbitragem

1 — As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos colectivos de trabalho, designadamente os que resultem da celebração ou revisão do presente CCT pelo recurso à conciliação e mediação.

2 — Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes decidirão submetê-los ou não à arbitragem, nos termos da lei aplicável.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 92.^a

Princípio geral

Às matérias não contempladas neste CCT aplicar-se-ão as disposições da lei geral.

Cláusula 93.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

Cláusula 94.^a

Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este CCT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que toda a regulamentação colectiva de trabalho eventualmente aplicável e, nessa medida, expressamente declaram revogados os CCTV/PRT para as indústrias químicas publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 29 de Julho de 1977, e suas alterações posteriores, e o CCT para os trabalhadores fogueiros das indústrias químicas publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 1983, e suas posteriores alterações.

Cláusula 95.^a

Reclassificação e categorias extintas

1 — Com a entrada em vigor da presente convenção, os trabalhadores por ela abrangidos classificados nas categorias profissionais discriminadas na tabela de reclassificação que constitui o anexo IV são integrados nas novas categorias de acordo com esse anexo.

2 — Não obstante o disposto na cláusula 14.^a («Classificação profissional»), os trabalhadores abrangidos pela presente convenção que estejam classificados em categorias constantes do CCTV/PRT para as indústrias químicas publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 29 de Julho de 1977, mas não constantes da presente convenção, manterão essas categorias com o enquadramento no grupo salarial da presente convenção correspondente ao enquadramento que tinham nos grupos salariais do referido CCTV/PRT, se ao empregador não for possível reclassificá-los numa das categorias profissionais previstas no presente CCT.

Cláusula 96.^a

Revisão das categorias profissionais e progressões automáticas

Antes do termo dos três anos de vigência da presente convenção, as partes outorgantes deverão proceder a uma revisão da matéria respeitante às categorias profissionais e progressões automáticas constantes respectivamente dos anexos I, «Definição de funções», e II, «Admissão e evolução profissional», no sentido da introdução de sistemas de progressão por mérito.

Cláusula 97.^a

Compensação salarial

1 — Em virtude de nos anos de 2004 a 2006 não ter havido actualização salarial contratualmente estabelecida, os trabalhadores terão direito a receber da respectiva entidade empregadora uma gratificação extraordinária se os salários auferidos naqueles anos tiverem sido inferiores ao valor das tabelas que vigoraram a partir de 1 de Janeiro de 2003 (CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de Maio de 2003, entre a APEQ e outras e a FETESE e outros e CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 2003, entre a APEQ e outras e o SITEMAQ e outro), acrescidos das seguintes percentagens correspondentes à inflação desses anos calculada pelo INE:

- a) Para o ano de 2004, um acréscimo de 2,4%;
- b) Para o ano de 2005, um acréscimo de 2,3% calculado sobre os salários resultantes da aplicação da alínea anterior;
- c) Para o ano de 2006, um acréscimo de 3,1% calculado sobre os salários resultantes da aplicação das alíneas anteriores.

2 — A gratificação extraordinária a que se refere o número anterior poderá ser paga até quatro prestações mensais seguidas, com início no decurso do 3.º mês seguinte ao da publicação deste CCT.

3 — O disposto nos números anteriores não se aplica aos trabalhadores cuja categoria profissional, por virtude da reclassificação de algumas categorias operada no presente CCT, tenha sido integrada no anexo III, «Enquadramento e retribuições mínimas mensais», em grupo de valor salarial superior ao que detinha no anterior enquadramento, ou cujas entidades empregadores passem agora a estar abrangidas pela tabela B quando a que lhes era aplicável era a tabela C.

ANEXO I

Definição de funções

Trabalhadores químicos

Analista-chefe. — É o profissional que domina todos os problemas de instalação, equipamento e técnicas de laboratório, conhecedor dos trabalhos nele desenvolvidos, com capacidade reconhecida de chefia, organização, distribuição e orientação de tarefas e que permite uma plena utilização dos recursos humanos e materiais sob a sua responsabilidade, ou realiza análises que requerem elevados conhecimentos científicos.

Analista de 1.^a — É o profissional, muito experimentado, que realiza análises e ou trabalhos de laboratório de grande complexidade e responsabilidade.

Analista de 2.^a — É o profissional que auxilia em trabalhos de laboratório ou análises de grande complexidade e responsabilidade ou que realiza trabalhos ou análises correntes de certa complexidade.

Analista de 3.^a — É o profissional que executa trabalhos e análises simples de laboratório.

Auxiliar de produção. — É o trabalhador que exerce funções simples, diversas, indiferenciadas e normal-

mente não especificadas. Integram-se neste escalão exclusivamente os trabalhadores que exercem funções de limpeza, lavagem, serventia e arrumações que não impliquem a condução, pelo trabalhador, de meios mecânicos.

Chefia de nível I. — É o trabalhador com profundos conhecimentos de uma unidade industrial, das suas instalações e dos processos de produção e ou técnicas de funcionamento complexos, dos serviços de produção e de apoio à produção, responsável pela elaboração e aplicação dos planos de produção e ou dos serviços de apoio e pelo controlo da sua consecução, dependendo directamente dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia, se os houver.

Chefia de nível II. — É o trabalhador cujos conhecimentos das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção de uma unidade industrial lhe permitem coadjuvar na elaboração dos planos de produção, coordenar e controlar o seu adequado funcionamento, dependendo directamente dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia e ou de chefia de nível I, se a houver.

Chefia de nível III. — É o trabalhador responsável pelo funcionamento e controlo de um sector produtivo e ou de apoio à produção de um sector de uma unidade industrial, em relação à qual garante o cumprimento dos respectivos programas de produção e ou de apoio à produção, na elaboração dos quais pode participar, podendo coadjuvar trabalhadores de chefia superior, se os houver.

Chefia de nível IV. — É o trabalhador responsável pela coordenação e orientação de um grupo de trabalhadores de nível inferior a especialista nos quais participa activamente, quer na produção quer em serviços de apoio à produção, executando as mesmas tarefas dos trabalhadores que coordena.

Este nível de chefia só existirá nas empresas com trabalhadores enquadrados em níveis de chefia superiores, dos quais depende.

Especialista. — É o trabalhador integrado numa actividade produtiva que desenvolve funções de exigente valor técnico enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente.

Especializado. — É o trabalhador com funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

Preparador de laboratório. — É o profissional que prepara o material necessário aos diversos trabalhos de análise ou outros trabalhos de laboratório. Proceda à manutenção, conservação, lavagem e secagem do equipamento, executando outras tarefas acessórias, podendo manusear reagentes.

Semiespecializado. — É o trabalhador com funções de execução, totalmente planificadas e definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, rotineiras e por vezes repetitivas.

Técnico de embalagem. — É o trabalhador responsável pelo desenvolvimento de novas embalagens e tecnologias relacionadas com processos de embalagem. Estas tarefas exigem conhecimentos de moldes, assim como do processo produtivo de modo a realizar ensaios industriais com autonomia.

Técnico de higiene/segurança/ambiente. — É o trabalhador responsável pelo cumprimento das normas de higiene e segurança; estuda as condições de trabalho para que a saúde, integridade física das pessoas e os bens da empresa não corram risco de acidente. Zela pelo cumprimento das normas especificamente aplicáveis à preservação do ambiente.

Técnico de produção. — É o trabalhador da área da produção que exerce funções de reconhecida complexidade exigindo preparação técnica que permita autonomia no desempenho da função e na apreciação dos resultados.

Técnico de controlo de qualidade. — É o trabalhador com funções directamente ligadas às áreas produtivas, responsável pelo controlo de qualidade das matérias-primas, produto acabado e serviço prestado.

Trabalhadores administrativos

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático de informação, as aplicações que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis. Pode dirigir a instalação dos sistemas de tratamento automático da informação ou coordenar a preparação dos programas.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que, dentro da área em que se insere, procede nomeadamente ao tratamento adequado de correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Auxiliar administrativo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como serviços gerais internos não especificados; recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo, podendo ainda proceder a cobranças, pagamentos, levantamentos e depósitos.

Caixa. — É o trabalhador que na área administrativa tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

Chefe de departamento ou serviço. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação de superior hierárquico, numa ou várias secções da empresa, as actividades que lhe são próprias.

Chefe de divisão. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias.

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

Director. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos.

Estagiário. — É o trabalhador que estagia para o exercício de funções de assistente administrativo.

Secretário/a de administração. — É o trabalhador adstrito à administração ou gerência que executa trabalhos de escritório de iniciativa e responsabilidade; presta todo o apoio administrativo e logístico necessário à administração ou gerência, nomeadamente processamento de textos, marcação de reuniões, elaboração de actas e arquivo.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais administrativos.

Técnico de compras. — Com o mesmo conteúdo funcional do técnico de compras dos trabalhadores comerciais.

Técnico de contabilidade. — É o trabalhador que, sob orientação do TOC, organiza, trata, regista e arquiva os documentos relativos à actividade contabilística da empresa, em conformidade com as normas e disposições legais. Prepara a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e colhe os dados necessários à elaboração, pela gerência, de relatórios periódicos sobre a situação económica e financeira da empresa. Pode registar e controlar as operações bancárias.

Técnico de informática. — É o trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso *software*, *hardware* e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo e adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte activo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

Técnico de computador. — É o trabalhador que se ocupa da conservação, manutenção, detecção, reparação e investigação das partes de *hardware* e *software* dos computadores.

Técnico de informática industrial. — É o trabalhador que analisa os dispositivos ou técnicas de programação informática dos equipamentos industriais desenvolvidos pelos fornecedores, com vista a determinar a sua utilidade de exploração; desenvolve programação de normalização de processos técnicos de equipamento industrial a utilizar na operação; analisa o *software* base ou rotinas utilitárias dos fornecedores, verificando o interesse da sua aplicação, bem como a resolução de pro-

blemas técnicos informáticos do equipamento industrial, programando PLC supervisores e redes de informação.

Técnico oficial de contas. — É o trabalhador que, reunindo os requisitos legais necessários para o exercício da profissão, planifica, organiza e coordena a execução da contabilidade e aconselha a direcção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É responsável pela regularidade técnica nas áreas contabilística e fiscal. Assina, em conjunto com a administração ou gerência da empresa, as declarações fiscais e outros documentos conexos.

Técnico de recursos humanos. — É o trabalhador com responsabilidades ao nível do recrutamento e selecção de novos colaboradores, da formação profissional, da comunicação, da avaliação de desempenho, bem como dos planos individuais de desenvolvimento e aconselhamento de carreira.

Técnico de secretariado. — É o trabalhador que colabora directamente com outros profissionais com funções de direcção ou chefia, incumbindo-lhe coordenar, organizar e assegurar toda a actividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos e tomando decisões correntes. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respectivas actas. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Telefonista/recepcionista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde a pedidos de informações telefónicas e desempenha outras tarefas, nomeadamente as relacionadas com a recepção, encaminhamento de visitantes, abertura, distribuição e registo de correspondência e outros serviços da mesma natureza.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, assumindo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados e pelo controlo periódico das diversas caixas; coordena a gestão quotidiana dos fundos da empresa, conforme directrizes recebidas, e toma as disposições necessárias para as operações financeiras; elabora os orçamentos de tesouraria e mantém actualizada a base de dados do mercado financeiro; pode autorizar certas despesas.

Tradutor. — É o trabalhador que faz traduções e retroversões de e para línguas estrangeiras de cartas, livros, catálogos, artigos de revista e outros textos de carácter técnico ou comercial.

Trabalhadores do comércio

Caixa de balcão. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente recebe quantias em numerário, cheque ou por meios electrónicos em pagamento de mercadorias ou serviços no local de venda, passando recibos e efectuando o registo das operações efectuadas.

Empregado comercial. — É o trabalhador que, em empresas que detenham locais de venda por grosso ou a retalho, atende os clientes com vista à satisfação das suas necessidades; processa a venda de produtos ou serviços e recebe as correspondentes quantias; participa

na exposição e reposição dos produtos e informação sobre os serviços, no controlo quantitativo e qualitativo de produtos e nos serviços pós-venda.

Empregado comercial ajudante. — É o trabalhador que estagia para o exercício de funções de empregado comercial.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Chefe de secção comercial. — É o trabalhador que, no estabelecimento ou secção comercial da empresa, dirige o respectivo pessoal e controla as actividades inerentes.

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

Encarregado geral de armazém. — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais armazéns e ou tem a seu cargo dois ou mais chefes de armazéns.

Demonstrador. — É o trabalhador que faz demonstração e ou exposição de artigos, em estabelecimentos comerciais por grosso e a retalho, estabelecimentos industriais, exposição no domicílio, antes ou depois da venda.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Embalador. — É o trabalhador que acondiciona, desembala e movimenta os produtos, com vista à sua expedição ou armazenamento; aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação.

Fiel de armazém. — É o trabalhador responsável pelas operações de entrada, saída e trânsito de mercadorias e outros materiais, executando ou fiscalizando os respectivos documentos; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém e responsabiliza-se pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais, conduzindo máquinas, guias de elevação e empilhadores; trata de toda a documentação inerente à actividade do armazém e colabora na execução de inventários.

Gestor de produto. — É o trabalhador responsável pela implementação, afirmação e desenvolvimento de um produto no mercado e por todas as acções necessárias a esse fim. Efectua estudos de mercado para detecção das necessidades dos consumidores, implementa sistemas de avaliação de satisfação do produto, analisa o resultado das vendas e garante a actualização de catálogos e mostruários.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que supervisiona a acção dos técnicos de vendas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades e reclamações.

Operador de máquinas. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou uti-

liza: de empilhador, de monta-cargas, de ponte móvel, de grua, de balança ou báscula.

Prospecor de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferências, poder aquisitivo e solvabilidade, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender, estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode organizar ou colaborar na organização de exposições.

Servente de armazém. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no armazém ou estabelecimento e de outras tarefas indiferenciadas.

Técnico comercial. — É o trabalhador detentor de formação e ou especialização profissional adequadas ao estudo e desenvolvimento das políticas comerciais da empresa; procede a estudos de produtos e serviços, da concorrência e do mercado em geral e colabora na organização e animação do ponto de venda e na definição e composição do sortido; atende e aconselha clientes, assegura o serviço pós-venda e o controlo dos produtos. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais do comércio.

Técnico de compras. — É o trabalhador cuja função primordial é a aquisição de materiais necessários às operações e áreas conexas, através de pesquisa de mercado, procurando as melhores condições de aquisição, designadamente no que respeita a qualidade e preços.

Técnico de logística. — É o trabalhador que controla os circuitos inerentes à distribuição dos produtos acabados da empresa até ao cliente final, nomeadamente armazenagem, movimentação e *stocks*. Também gere e controla a rede de transporte dos produtos de molde a abastecer regularmente os armazéns próprios e os clientes.

Técnico de vendas. — É o trabalhador que, detentor de bons conhecimentos dos produtos e serviços da empresa, da concorrência e do mercado, prepara, promove e efectua acções de venda em função dos objectivos da empresa e tendo em vista a satisfação das necessidades dos clientes. Assegura o serviço de apoio ao cliente e colabora na identificação e localização de potenciais oportunidades de negócio.

Trabalhadores metalúrgicos

Apontador. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividade afim.

Coordenador de manutenção. — É o trabalhador que coordena a manutenção de uma unidade fabril complexa que tem a seu cargo a conservação de instalações de tipo de fabricação diferentes.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa e ou outros trabalhadores.

Condutor de máquinas. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas, designadamente empilhador, monta-cargas, pontes e pórticos móveis, gruas e quaisquer outras máquinas para transporte ou arrumação de materiais ou produtos.

Especialista de manutenção industrial. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência do seu trabalho.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que numa máquina fresadora executa peças, trabalhando por modelo ou desenho, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Maquinista de força motriz. — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma ou mais máquinas de força motriz, quer de origem térmica quer de origem hidráulica e outras.

Montador de estruturas metálicas ligeiras. — É o trabalhador que executa unicamente trabalhos relacionados com a montagem de elementos metálicos ligeiros pré-fabricados, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos elementos metálicos.

Montador de máquinas ou peças em série. — É o trabalhador que em linhas de montagem monta peças, máquinas, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, não lhe competindo o ajustamento ou afinação.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa trabalhos relacionados com esta mecânica.

Operador de máquinas de balancé. — É o trabalhador que manobra com a máquina de estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

Praticante. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para todas as profissões metalúrgicas não excepcionadas no anexo II.

Preparador auxiliar de trabalho. — É o trabalhador que, sob a orientação do preparador de trabalho e com base e elementos técnicos simples que lhe são fornecidos, indica os modos operatórios, as máquinas e ferramentas a utilizar na fabricação, atribuindo tempos de execução constantes de tabelas existentes.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Programador de fabrico. — É o trabalhador que, a partir de elementos fornecidos pelo preparador de trabalho, procede à análise da distribuição do trabalho, tendo em conta a melhor utilização da mão-de-obra e do equi-

pamento, bem como o respeito dos prazos de execução. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que elaboram as estatísticas industriais e afins.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de líquidos, combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes ou similares para edifícios, plataformas, caldeiras e outras obras.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes. — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, ponçar ou estampar materiais, dando-lhes forma.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Servente. — É o trabalhador que exerce funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente não especificadas. Integram-se nesta categoria os trabalhadores que exercem funções de limpeza, lavagem, serventia e arrumações que não impliquem a condução pelo trabalhador de meios mecânicos.

Soldador. — É o trabalhador que, utilizando processos de soldadura, liga entre si elementos ou peças de natureza metálica ou outra.

Técnico electromecânico. — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina equipamento ou peças mecânicas ou eléctricas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.

Técnico mecatrónico. — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina equipamento ou peças mecânicas, eléctricas ou electrónicas de determinados sistemas eléctricos, electrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros, e diagnósticos de avarias em PLC, supervisores e redes de informação.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Trabalhadores fogueiros

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, fazer pequenas reparações de conservação e manutenção dos geradores de vapor auxiliares e acessórios na central de vapor.

Ajudante de fogueiro. — É o trabalhador que sob a orientação e responsabilidade do fogueiro assegura o abastecimento de combustível dos geradores manuais ou automáticos e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados e exerce as funções nos termos estabelecidos no Regulamento da Profissão de Fogueiro.

Trabalhadores da construção civil

Apontador. — É o trabalhador que executa as folhas de ponto e de ordenados nas obras com menos de 50 trabalhadores, podendo fazer ainda o registo de entradas e saídas de materiais, ferramentas e máquinas.

Carpinteiro. — É o trabalhador que, normal e predominantemente, trabalha em madeira no banco da oficina ou na obra, executa e monta estruturas ou moldes. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Encarregado. — É o trabalhador que, sob a direcção do superior hierárquico, dirige um grupo de profissionais cujo trabalho coordena.

Encarregado geral. — É o trabalhador diplomado com o curso de construção civil ou outros legalmente equiparados ou de nível superior que superintende um conjunto de obras em diversos locais.

Guarda. — É o trabalhador que executa funções de guarda, vigilância, ronda ou plantão nos estaleiros, na obra ou em qualquer dependência da obra.

Pedreiro. — É o trabalhador que, normal e predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra, blocos e materiais equiparados, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos e cantarias e outros trabalhos similares ou complementares. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Pré-oficial. — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Pintor. — É o trabalhador que, normal e predominantemente, executa quaisquer trabalhos de pintura numa obra. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Servente. — É o trabalhador com mais de 18 anos, sem qualificação ou especialização profissional, que trabalha nas obras, areeiros, estaleiros, ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Trabalhadores electricistas

Ajudante. — É o trabalhador que coadjuva os oficiais preparando-se para essa função.

Chefe de equipa. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função, na qual participa activamente.

Encarregado. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Oficial electricista. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos e assume a responsabilidade dessa execução, monta e repara instrumentos de medida e controlo industrial.

Oficial principal ou técnico de electricidade. — É o trabalhador electricista cujas funções se baseiam em repa-

rações de equipamento estático e dinâmico de grande complexidade ou responsabilidade.

Pré-oficial. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Trabalhadores de hotelaria

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições. Elabora ou contribui para a composição das ementas, recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes. Amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e guarnece-os. Executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhos de cozinha, competindo-lhe, especialmente, requisitar os géneros necessários à confecção das ementas. Organiza o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e seus horários, vigia a sua apresentação e higiene, mantendo em dia um inventário de todo o material de cozinha, trata do aprovisionamento (da cozinha) e do registo dos consumos.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que serve refeições e bebidas ao balcão, coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários. Serve os vários pratos e bebidas, substitui a louça servida, prepara e serve misturas, batidos, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confecção, tais como bifés e omeletas. Fornece aos empregados de mesa os pedidos por estes solicitados. Passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos, arrecada os documentos de crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de cantina ou refeitório. — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições. Empacota e dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições. Prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente. Coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo. Recepção e distribui refeições, levando tabuleiros das mesas e transportando-os para a cozinha. Lava louças, recipientes e outros utensílios. Não cozinhando, pode proceder a serviços de preparação de refeições, tais como limpeza e corte de legumes, carnes, peixes ou outros alimentos, preparação de guarnição para os pratos e executa serviços de limpeza e asseio a diversos sectores.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços. Fixa ou colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos. Distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina. Verifica a quantidade e qualidade das refeições, elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior con-

tabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas requisições e ser incumbido de propor a admissão e despedimento de pessoal.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que limpa e arruma as várias dependências de um refeitório, limpa determinadas superfícies, varrendo, retirando o pó ou lavando, recobre com cera os soalhos, escadas e móveis e procede à sua lustração, remove o pó e tira manchas das paredes, tectos e móveis, dá brilho aos objectos metálicos, lava vidros e persianas, arruma móveis, objectos de adorno e outros; pode ser incumbido de auxiliar nos serviços de lavandaria e de copa.

Trabalhadores rodoviários

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista de um veículo, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção decorrente do uso normal do mesmo, vigiar e auxiliar as manobras, arrumar as mercadorias no veículo, fazer a sua entrega no destino, podendo ainda fazer a cobrança dessas mercadorias e ou do seu transporte. Pode, eventualmente, coadjuvar na movimentação e arrumação dos produtos normalmente transportados.

Montador de pneus. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneus e vulcaniza pneus e câmaras-de-ar.

Motorista de ligeiros e pesados. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela manutenção decorrente do uso normal do veículo, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

Servente. — É o trabalhador que faz cargas e descargas de mercadorias transportadas em veículos de carga e recebe e distribui volumes nos domicílios dos utentes dos transportes.

Trabalhadores de enfermagem

Enfermeiro. — É o trabalhador que exerce, directa ou indirectamente, funções que visam o equilíbrio da saúde do homem, quer no estado normal, com acções preventivas, quer no seu estado de doença, ministrando cuidados que vão complementar a acção clínica.

Trabalhadores técnicos de desenho

Assistente operacional. — É o trabalhador que, a partir do estudo e da análise de um projecto, orienta a sua concretização na obra, interpretando as directrizes nela estabelecidas e adaptando-se aos condicionalismos e circunstâncias próprias de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido. Poderá desempenhar funções de coordenação e controlo no desenvolvimento de projectos de várias actividades.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, e segundo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-as até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, uti-

lizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática no sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador de artes gráficas. — É o trabalhador que interpreta tecnicamente e executa a partir de um original, esboço ou maqueta, material gráfico ou publicitário.

Desenhador especializado. — É o trabalhador que interpreta e executa, a partir de um original de esboço ou maqueta, tomando em consideração necessidades técnicas e condicionalismos para execução do trabalho final de impressão, conforme as especialidades das empresas onde preste serviço.

Desenhador-projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto das partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que não sendo específicos de engenharia sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Desenhador de topografia. — É o trabalhador que elabora plantas e cartas topográficas a partir de elementos obtidos por processos de levantamento clássico, ou fotográfico. Interpreta as convenções utilizadas com a grafia apropriada. Faz a completagem através de elementos obtidos pelo operador de campo. Completa cada planta ou carta com uma moldura final.

Praticante. — É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

Trabalhadores de engenharia

Trabalhador de engenharia de grau I. — É o trabalhador que, não sendo admitido directamente para o exercício de qualquer das funções dos graus abaixo enumerados, após a sua admissão na empresa adapta os seus conhecimentos teóricos na aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia à prática quotidiana da empresa.

Pode, nomeadamente, sob orientação permanente de um superior hierárquico, executar trabalho técnico simples e ou de rotina, participar em grupos de estudo e desenvolvimento, como colaborador executante.

Pode também elaborar especificações e estimativas, acompanhando a realização nas diferentes fases dos processos de fabrico, de investigação, ensaios laboratoriais ou projectos e sua concretização, tomando conhecimento das técnicas utilizadas e dos problemas de higiene, segurança e relações de trabalho.

Trabalhador de engenharia de grau II. — É o trabalhador que elabora, nos diferentes ramos de engenharia da empresa, estudos, análises e trabalhos técnicos, podendo receber o encargo da execução de tarefas par-

celares só ou integrado em grupo de trabalho em que participe como colaborador executante.

Pode, nomeadamente, prestar assistência a trabalhadores de engenharia mais qualificados nas actividades de produção e apoio, laboratório, projectos e sua concretização, investigação e acessórios e, complementarmente, participar em actividade técnico-comercial, tarefas coordenadas por um superior hierárquico.

Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia.

Trabalhador de engenharia de grau III. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla, nos diferentes ramos de engenharia da empresa, trabalhos de engenharia para os quais dispõe de experiência acumulada necessitando de capacidade de iniciativa e podendo tomar decisões de responsabilidade.

Poderá executar trabalhos nas actividades de produção e apoio, laboratório, projectos e sua concretização, investigação e, acessória e complementarmente, participar na actividade técnico-comercial.

O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor.

Deverá receber orientação de um trabalhador de engenharia mais qualificado sempre que surjam problemas invulgares e ou complexos.

Pode coordenar, dirigir e controlar, nomeadamente através de orientação técnica, um grupo de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, através da execução de tarefas parcelares.

Trabalhador de engenharia de grau IV. — É o trabalhador que nos diferentes ramos de engenharia da empresa exerce o primeiro nível da supervisão directa e contínua de outros trabalhadores de engenharia, coordenando, dirigindo e organizando uma ou várias secções ou sectores nas actividades que requerem especialização, tais como produção e apoio, laboratório, projectos e sua concretização, investigação e, acessória e complementarmente, actividades técnico-comerciais.

Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros trabalhadores de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, sob orientação, tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento.

Poderá rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridade relativa e de interferência com outros trabalhos e sectores.

Trabalhador de engenharia de grau V. — É o trabalhador que, nos diferentes ramos de engenharia da empresa, supervisionando várias equipas de trabalhadores de engenharia do mesmo ou vários ramos, coordena, estuda, organiza, dirige e controla vários departamentos e ou serviços nas actividades que lhe são próprias. Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvam grandes encargos ou objectivos estruturais e concernentes à política geral da empresa.

Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação dos objectivos a atingir, podendo, no entanto, ser revistos quanto à eficiência e justeza das soluções.

Trabalhador de engenharia de grau VI. — É o trabalhador que exerce cargos de responsabilidade directiva

sobre vários grupos e assuntos interligados, estudando, organizando e coordenando nos limites dos poderes que lhe estão investidos as actividades da empresa nos diferentes ramos de engenharia.

Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências aplicadas e da tecnologia.

Colabora, quando solicitado, na elaboração da política geral da empresa.

Poderá exercer cargos de responsabilidade de gestão com coordenação de funções dos diferentes ramos de engenharia de acordo com os objectivos da política geral da empresa.

O seu trabalho é revisto somente para assegurar a conformidade com a política geral da empresa e respectiva coordenação.

Para efeitos internos relativos à hierarquização de funções nas empresas, estas podem atribuir aos trabalhadores de engenharia, respectivamente, as seguintes denominações:

Trabalhador de engenharia de grau I — trabalhador de engenharia estagiário;

Trabalhador de engenharia de grau II — trabalhador de engenharia sem responsabilidade de chefia;

Trabalhador de engenharia de grau III — trabalhador de engenharia chefe de secção, chefe de sector, adjunto de chefe de departamento, adjunto de chefe de serviço;

Trabalhador de engenharia de grau IV — trabalhador de engenharia chefe de departamento ou serviço;

Trabalhador de engenharia de grau V — trabalhador de engenharia chefe de divisão;

Trabalhador de engenharia de grau VI — trabalhador de engenharia director de serviços ou director fabril.

Trabalhadores gráficos

Praticante. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para a função de estagiário.

Estagiário. — É o trabalhador que estagia para a profissão de impressor.

Flexografia

Impressor. — É o trabalhador que regula e conduz máquinas de impressão, em que esta é efectuada por meio de clichés de borracha vulcanizada ou termoplásticos. Pode montar os clichés de borracha nos cilindros das máquinas de impressão, faz alceamento, efectua correcções e afinações necessárias, regula a marginação, afina as tintas e acerta as cores nas máquinas equipadas para imprimir mais de uma cor. Imprime sobre várias matérias, têxtil, plástico ou papel, e normalmente a máquina é alimentada por bobinas.

Litografia

Impressor. — É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia máquinas de imprimir folhas ou bobinas de papel, folha-de-flandres e plásticos indirectamente, a partir de uma chapa metálica fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha. Pode imprimir em plano, directamente folhas de papel ou chapa de folha-de-flandres por meio de uma pedra gra-

vada (pedra litográfica). Faz o alceamento, estica a chapa, abastece de tinta e água a máquina; providencia a alimentação das máquinas; regula a distribuição de tinta; examina as provas; a perfeição do ponto nas meias tintas; efectua correcções e afinações necessárias; regula a marginação; vigia a tiragem; assegura as lavagens dos tinteiros, rolos tomadores e distribuidores; nos trabalhos a cores efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traço dos motivos. Pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidade e grau de fluidez e secante adequado à matéria a utilizar. Pode introduzir manualmente as folhas em máquina.

Rotogravura

Impressor. — É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia máquinas de imprimir folhas ou bobinas de papel, plástico e outros materiais, por meio de chapas ou cilindros gravados em côncavo; executa as tarefas fundamentais do impressor de litografia.

Trabalhadores de portaria, vigilância e limpeza

Chefe de serviços gerais. — É o trabalhador responsável pela coordenação e orientação de todos os trabalhadores do quadro de pessoal de serviços gerais.

Guarda, vigilante ou rondista. — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

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

Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência e de outros serviços da mesma natureza.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações, incluindo refeitórios, e arrumações inerentes aos respectivos serviços.

ANEXO II

Admissão e evolução profissional

A — Condições gerais de admissão

1 — *Habilitações mínimas* — as habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional exigíveis para a função.

2 — *Idade mínima* — a idade mínima legal aplicável à actividade ou sector da empresa para que se verificar a admissão.

B — Acessos, carreiras e categorias profissionais

Regras gerais

1 — A admissão para as categorias profissionais enquadradas nos grupos de retribuição VI e VII do anexo III poderá ser precedida de estágio com a duração de seis meses, durante os quais o trabalhador auferirá uma retribuição base mensal não inferior a 90% da prevista neste CCT para a categoria profissional para que foi contratado.

2 — Não haverá lugar a estágio quando o trabalhador já tiver desempenhado a função durante um período equivalente à duração para ele prevista, desde que documentado.

Regras específicas

I — Trabalhadores químicos

1 — Os trabalhadores admitidos ou promovidos para os escalões do quadro abaixo serão sujeitos a um estágio com as durações máximas a seguir indicadas:

Categorias	Tempo de estágio (dias)
Chefia de nível I	150
Chefia de nível II	120
Chefia de nível III	120
Chefia de nível IV	90
Especialista	120
Especializado	90
Semiespecializado	60

2 — O tempo de estágio para as categorias de chefia de nível I, II e III poderá ser excepcionalmente prolongado por um período de igual duração, se se verificar, no seu termo, que o trabalhador não está devidamente preparado, ou se as características da indústria assim o impuserem.

3 — Tratando-se de admissões que se tornam definitivas, o tempo de estágio conta-se a partir da data de admissão.

4 — Tratando-se de promoções de trabalhadores ao escalão superior, só se tornam efectivas após o período de estágio previsto no n.º 1, sendo reconhecida a aptidão e ou o aproveitamento do trabalhador.

5 — Durante o período de estágio o trabalhador desempenhará apenas as funções inerentes ao posto de trabalho do escalão para o qual estagia.

6 — Sempre que seja comprovada a aptidão e preparação do trabalhador antes do termo do estágio, passará imediatamente a auferir a retribuição do escalão no qual estagia, tal como se tivesse cumprido a totalidade do tempo estipulado no n.º 1.

7 — Sem prejuízo do número anterior, durante o tempo de estágio o trabalhador receberá a retribuição correspondente ao escalão profissional imediatamente inferior àquele em que estagia.

II — Trabalhadores administrativos

1 — O estagiário, logo que complete dois anos de estágio ou, no caso de ter o 12.º ano de escolaridade ou 21 anos de idade, logo que complete um ano de estágio, será promovido a assistente administrativo de 3.ª

2 — Os assistentes administrativos de 2.ª e 3.ª ascenderão à classe imediatamente superior logo que completem quatro anos de permanência naquelas categorias.

3 — O número de estagiários não poderá ser superior ao dos assistentes administrativos de 3.ª

III — Trabalhadores comerciais

1 — O empregado comercial ajudante, logo que complete dois anos de permanência na categoria, será promovido a empregado comercial de 3.ª

2 — Os empregados comerciais de 2.ª e 3.ª ascenderão à classe imediatamente superior logo que completem quatro anos de permanência naquelas categorias.

IV — Trabalhadores metalúrgicos

1 — Podem ser admitidos como praticantes os trabalhadores que fazem tirocínio para todas as profissões metalúrgicas, à excepção de: coordenador de manutenção, coordenador de equipa de manutenção, encarregado, técnico de mecatrónica, chefe de equipa, preparador de trabalho, técnico electromecânico, programador de fabrico, apontador, servente, condutor de máquinas, especialista de manutenção industrial.

2 — A permanência na categoria profissional de praticante não pode ser superior a dois anos.

3 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou de profissões afins, independentemente da empresa ou empresas onde tenha sido prestado, conta-se sempre, para efeitos de duração de tirocínio de praticante, de acordo com certificado comprovativo do exercício desse tirocínio, obrigatoriamente passado pelas empresas.

4 — Os profissionais metalúrgicos de 3.ª e 2.ª classes não deverão permanecer nessas classes mais do que quatro anos.

5 — Decorrido o prazo estabelecido no número anterior, poderá ser requerido exame de promoção à classe imediata.

6 — O exame referido no número anterior poderá ser requerido directamente pelo trabalhador ou através do sindicato que o represente, devendo ser prestado perante uma comissão composta por um representante a indicar pelo empregador e outro pelo sindicato em que o trabalhador esteja filiado ou possa filiar-se, os quais escolherão de comum acordo um terceiro, que presidirá.

V — Trabalhadores electricistas

1 — Ascendem à categoria de pré-oficial os ajudantes que tenham completado dois anos de serviço na categoria.

2 — Ascendem directamente à categoria de pré-oficial os trabalhadores com diploma das escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista, ou de montador electricista, os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa, curso de mecânico electricista ou de radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e curso do Ministério do Trabalho através do fundo de desenvolvimento da mão-de-obra, bem como de cursos equiparados.

3 — Ascendem à categoria de oficial os pré-oficiais que tenham completado dois anos de serviço nesta categoria.

4 — O número de ajudantes e pré-oficiais não pode ser superior ao de oficiais.

VI — Trabalhadores da construção civil

1 — Ascendem à categoria de oficial de 2.ª os pré-oficiais que tenham completado dois anos de serviço nesta categoria.

2 — Os oficiais de 2.ª de construção civil ascenderão à classe imediatamente superior logo que completem quatro anos de permanência naquela categoria.

VII — Trabalhadores fogueiros

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício de funções inerentes às categorias profissionais de ajudante de fogueiro e fogueiro são as fixadas no Regu-

lamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

2 — A progressão na carreira profissional processa-se de acordo com o previsto naquele Regulamento.

VIII — Trabalhadores de engenharia

1 — Consideram-se os graus I e II respectivamente de estágio e de adaptação profissional, em que a permanência não poderá ser superior a um ano no grau I e três anos no grau II.

2 — A integração dos trabalhadores de engenharia nos diversos graus será independente da extensão do grau académico que possuírem, devendo reportar-se apenas ao nível técnico e responsabilidade efectivamente assumida.

IX — Trabalhadores técnicos de desenho

Ascendem à categoria de desenhador (até três anos) os praticantes que possuam um curso técnico de desenho oficialmente reconhecido e tenham completado dois anos de serviço na categoria.

X — Trabalhadores gráficos

1 — Ascendem à categoria de estagiário os praticantes que tenham completado dois anos de serviço na categoria.

2 — Ascendem à categoria de impressor (uma ou duas cores) os estagiários que tenham completado dois anos de serviço na categoria e não tenham avaliação negativa.

ANEXO III

Enquadramento e retribuições mínimas mensais

(Em euros)

Grupos salariais	Tabelas	
	A	B
Grupo I:		
Director	1 259	1 192
Trabalhador de engenharia — grau VI		
Grupo II:		
Chefe de divisão	1 063	997
Trabalhador de engenharia — grau V		
Grupo III:		
Analista de sistemas (adm.)	912	845
Chefe de departamento ou serviço		
Trabalhador de engenharia — grau IV		
Grupo IV:		
Chefe de vendas (com.)	827	759
Chefia de nível I (quím.)		
Coordenador de manutenção (met.)		
Técnico de informática		
Técnico de informática industrial		
Técnico oficial de contas		
Tesoureiro		
Trabalhador de engenharia — grau III		
Grupo V:		
Assistente operacional (t. d.)		
Chefe de secção (adm.)		
Chefia de nível II (quím.)		

(Em euros)

Grupos salariais	Tabelas	
	A	B
Desenhador-projectista (t. d.)	764	699
Encarregado-geral de armazém (com.)		
Gestor de produto (com.)		
Inspector de vendas (com.)		
Secretário(a) de administração (adm.)		
Técnico de contabilidade (adm.)		
Trabalhador de engenharia — grau II		
Grupo VI:		
Analista chefe (quím.)	699	638
Chefe de secção comercial		
Desenhador especializado (t. d.)		
Encarregado (met./elect.)		
Encarregado de armazém (com.)		
Encarregado-geral (c. c.)		
Técnico administrativo		
Técnico comercial		
Técnico de compras (adm./com.)		
Técnico de embalagem		
Técnico de higiene/segurança/ambiente		
Técnico de logística (com.)		
Técnico de mecânica (met.)		
Técnico de recursos humanos		
Técnico de secretariado		
Tradutor (mais de um ano)		
Grupo VII:		
Chefe de equipa (met./elect.)	658	588
Chefia de nível III (quím.)		
Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topógrafo (mais seis anos) (t. d.)		
Encarregado (c. c.)		
Encarregado de refeitório		
Oficial principal ou técnico de electricidade (elect.)		
Preparador de trabalho (met.)		
Prospector de vendas		
Técnico de vendas		
Técnico electromecânico		
Trabalhador de engenharia — grau I		
Tradutor (até um ano)		
Grupo VIII:		
Analista de 1.ª (quím.)	617	551
Assistente administrativo de 1.ª		
Caixa (adm.)		
Desenhador, desenhador de artes gráficas		
Desenhador topográfico (entre três e seis anos) (t. d.)		
Empregado comercial de 1.ª		
Enfermeiro		
Especialista de manutenção industrial de 1.ª (met.)		
Fiel de armazém		
Fogueiro de 1.ª		
Fresador mecânico de 1.ª (met.)		
Impressor (mais de duas cores) (gráfico)		
Mecânico de automóveis de 1.ª (met.)		
Motorista de pesados (rod. e gar.)		
Oficial electricista (mais três anos)		
Preparador auxiliar de trabalho de 18 (met.)		
Programador de fabrico (mais um ano) (met.)		
Serralheiro civil de 1.ª (met.)		
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.ª (met.)		
Serralheiro mecânico de 1.ª (met.)		
Técnico de computador		

(Em euros)

Grupos salariais	Tabelas	
	A	B
Técnico de controlo de qualidade (quím.) ... Técnico de produção (quím.) Torneiro mecânico de 1. ^a (met.)		
Grupo IX: Analista de 2. ^a (quím.) Apontador (mais um ano) (met./c. c.) Assistente administrativo de 2. ^a Carpinteiro de 1. ^a (c. c.) Chefe de serviços gerais (port. vig.) Chefia de nível IV (quím.) Condutor de máquinas (mais de seis anos) (met.) Cozinheiro de 1. ^a (hot.) Demonstrador (com.) Desenhador, desenhador de artes gráficas e desenhador topográfico (até três anos) (t. d.) Empregado comercial de 2. ^a Especialista (quím.) Especialista de manutenção industrial de 2. ^a (met.) Fogoeiro de 2. ^a Fresador mecânico de 2. ^a (met.) Impressor (uma ou duas cores) (gráfico) Maquinista de força motriz de 1. ^a (met.) ... Mecânico de automóveis de 2. ^a (met.) Montador de máquinas ou peças em série de 1. ^a (met.) Motorista de ligeiros (rod.) Oficial electricista (até três anos) Operador de máquinas de balancé de 1. ^a (met.) Pedreiro de 1. ^a Pintor de 1. ^a Preparador auxiliar de trabalho de 2. ^a (met.) Serralheiro civil de 2. ^a (met.) Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2. ^a (met.) Serralheiro mecânico de 2. ^a (met.) Soldador de 1. ^a (met.) Telefonista/recepcionista de 1. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a (met.)	583	520
Grupo X: Ajudante de motorista (gar.) Analista de 3. ^a (quím.) Apontador do 1. ^o ano (met./c. c.) Assistente administrativo de 3. ^a Caixa de balcão (com.) Carpinteiro de 2. ^a Condutor de máquinas (menos de seis anos) (met.) Cozinheiro de 2. ^a Empregado comercial de 3. ^a Empregado de balcão (hot.) Especialista de manutenção industrial de 3. ^a (met.) Especializado (quím.) Estagiário (gráfico) Fogoeiro de 3. ^a Fresador mecânico de 3. ^a (met.) Maquinista de força motriz de 2. ^a (met.) ... Montador estruturas metálicas ligeiras de 1. ^a (met.) Montador máquinas ou peças em série de 2. ^a (met.) Operador de máquinas (com.) Operador máquinas de balancé de 2. ^a (met) Pedreiro de 2. ^a Pintor de 2. ^a Pré-oficial do 2. ^o ano (elect.) Preparador auxiliar de trabalho de 3. ^a (met.) Programador de fabrico (1. ^o ano) (met.) ...	554	487

(Em euros)

Grupos salariais	Tabelas	
	A	B
Serralheiro civil de 3. ^a (met.) Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. ^a (met.) Serralheiro mecânico de 3. ^a (met.) Soldador de 2. ^a (met.) Telefonista/recepcionista de 2. ^a		
Grupo XI: Ajudante de fogoeiro do 2. ^o ano Auxiliar administrativo Distribuidor (com.) Embalador (com.) Empregado comercial ajudante do 2. ^o ano Empregado de cantina ou refeitório Estagiário do 2. ^o ano (adm.) Guarda, vigilante ou rondista (port/c. c.) ... Montador de pneus (gar.) Montador estruturas metálicas ligeiras de 2. ^a (met.) Porteiro (port./vig.) Praticante do 2. ^o ano (graf./met./t. d.) Pré-oficial (c. c.) Pré-oficial do 1. ^o ano (elect.) Preparador de laboratório (quím.) Semiespecializado (quím.)	521	455
Grupo XII: Ajudante de electricista Ajudante de fogoeiro do 1. ^o ano Auxiliar de produção (quím.) Empregado comercial ajudante do 1. ^o ano Estagiário do 1. ^o ano (adm.) Praticante do 1. ^o ano (graf./met./t. d.) Servente (met./c. c./rod.) Servente de armazém (com.) Trabalhador de limpeza (hot./port./vig.) ...	497	428

Notas

1 — Para efeitos da aplicação da presente tabela, as entidades patronais são divididas em dois grupos (A e B), assim definidos:

- Grupo A — as empresas com facturação igual ou superior a € 3 135 000;
Grupo B — as empresas com facturação inferior a € 3 135 000.

2 — Para efeitos do número anterior, na determinação do valor da facturação anual global toma-se por base a média dos montantes de facturação registados nos últimos três anos respeitantes a todos os sectores da empresa.

3 — O valor da facturação será o valor global das vendas da empresa deduzido do IVA que tiver sido por esta cobrado.

4 — Por acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores, as empresas incluídas no grupo B poderão ser equiparadas às empresas incluídas no grupo A.

5 — Por efeito da alteração do valor de facturação global prevista no n.º 1, nenhuma empresa poderá baixar, no momento da entrada em vigor da presente tabela, do grupo em que se encontrava inserida no âmbito do anterior CCTV/PRT.

6 — Os valores da tabela salarial produzem efeitos, sem quaisquer outras repercussões, a partir de 1 de Janeiro de 2007. Produzem ainda efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007 os valores das cláusulas 48.^a («Abono para falhas») e 52.^a («Refeitórios e subsídio de refeição»).

7 — Aos trabalhadores fogoeiros e ajudantes de fogoeiro ao serviço das empresas à data da entrada em vigor do presente CCT aplica-se apenas a tabela A.

8 — Os trabalhadores fogoeiros que exerçam a função de encarregado terão uma retribuição pelo menos 20% acima da retribuição do profissional fogoeiro mais qualificado. Para que esta situação se verifique terá de existir no quadro de fogoeiros um mínimo de três profissionais com essa categoria.

ANEXO IV

Tabela de reclassificação das categorias profissionais

Grupos profissionais	Anterior designação	Nova designação
Trabalhadores químicos	Não especializado	Auxiliar de produção.
Trabalhadores administrativos	Chefe de departamento Contabilista Contínuo Correspondente em línguas estrangeiras Dactilógrafo Director de serviços Escriturário: De 1. ^a De 2. ^a De 3. ^a Estagiário do 1.º biénio/estagiário do 3.º ano ou com mais de 21 anos. Guarda-livros Operador de máquinas auxiliares Programador de informática Secretário de direcção Subchefe de secção Técnico de <i>software</i> Telefonista	Chefe de departamento ou serviço. Técnico oficial de contas. Auxiliar administrativo. Tradutor. Assistente administrativo. Director. Assistente administrativo: De 1. ^a De 2. ^a De 3. ^a Estagiário do 1.º ou do 2.º ano ou assistente administrativo de 3. ^a , consoante o caso. Técnico de contabilidade. Auxiliar administrativo. Técnico de informática. Técnico de secretariado. Técnico administrativo. Técnico de informática industrial. Telefonista/recepcionista.
Trabalhadores do comércio	Caixeiro: De 1. ^a De 2. ^a De 3. ^a Praticante de caixeiro/caixeiro-ajudante Caixeiro de praça Caixeiro-viajante Caixeiro-encarregado ou chefe de secção Conferente Promotor de vendas	Empregado comercial: De 1. ^a De 2. ^a De 3. ^a Empregado comercial ajudante do 1.º ou do 2.º ano ou empregado comercial de 3. ^a , consoante o caso. Técnico de vendas. Técnico de vendas. Chefe de secção comercial. Fiel de armazém. Técnico de vendas.
Trabalhadores metalúrgicos	Encarregado de conservação Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte: De 1. ^a De 2. ^a Afinador de máquinas De 1. ^a De 2. ^a De 3. ^a Mecânico de aparelhos de precisão: De 1. ^a De 2. ^a De 3. ^a Não especializado	Coordenador de manutenção. Condutor de máquinas: Até seis anos ou mais de seis anos, consoante o caso. Especialista de manutenção industrial: De 1. ^a De 2. ^a De 3. ^a Técnico electromecânico. Servente.
Trabalhadores electricistas	Ajudante do 1.º ano/2.º ano	Ajudante de electricista.
Trabalhadores de hotelaria	Encarregado de refeitório tipo B ou C	Encarregado de refeitório.
Trabalhadores rodoviários	Servente de viaturas de carga	Servente.
Trabalhadores técnicos de desenho	Praticante/tirocinante	Praticante do 1.º e do 2.º ano ou desenhador até três anos, consoante o caso.
Trabalhadores gráficos	Aprendiz/auxiliar gráfico	Praticante do 1.º e do 2.º ano ou estagiário, consoante o caso.

Declaração final dos outorgantes

1 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 600 empresas e 22 500 trabalhadores.

2 — A presente convenção substitui integralmente o CCTV/PRT para as indústrias químicas publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 29 de Julho de 1977, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2003, bem como substitui o CCT para as indústrias químicas, aplicável aos trabalhadores fogueiros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1983, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2003.

Lisboa, 29 de Março de 2007.

Pela Associação da Indústria e Comércio de Colas e Similares:

Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves, mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal:

Carlos Correia de Paiva, mandatário.

Pela Associação Portuguesa de Óleos e Gorduras Vegetais, Margarinas e Derivados:

Carlos Correia de Paiva, mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza:

Carlos Correia de Paiva, mandatário.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus:

José João Varela Passarinho, mandatário.

Pela APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas:

José João Varela Passarinho, mandatário.

Pela Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes:

José Manuel Gião Falcato, mandatário.

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos:

Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves, mandatário.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha:

José João Varela Passarinho, mandatário.

Pela Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas:

José João Varela Passarinho, mandatário.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
SINDECES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços;

Victor Hugo de Jesus Sequeira, mandatário.
Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

António Alexandre P. Delgado, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Victor Hugo de Jesus Sequeira, mandatário.
Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

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

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.

Alberto Paulo Simões, mandatário.

Depositado em 16 de Abril de 2007, a fl. 161 do livro n.º 10, com o n.º 58/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a Empresa de Navegação Madeirense, L.^{da}, e outras e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar — Alteração salarial e outras/texto consolidado.

Alteração salarial e publicação integral do ACT para a marinha de comércio, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2004, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2006.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1 — O presente ACT aplica-se à actividade dos transportes marítimos e obriga os armadores nacionais outorgantes e os inscritos marítimos associados nas organizações sindicais outorgantes.

2 — Por armador, sindicato e inscrito marítimo assumem-se as definições constantes da lei.

3 — Este ACT aplica-se no território nacional e no estrangeiro, mas apenas para os navios de registo convencional português.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente ACT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de Março e o último dia de Fevereiro do ano civil imediato.

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

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder, de forma escrita e fundamentada, no prazo de 30 dias

após a recepção da proposta, devendo a resposta exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

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

7 — Enquanto este ACT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

CAPÍTULO II

Recrutamento, contrato individual e actividade profissional

Cláusula 3.^a

Recrutamento

1 — O recrutamento e a selecção dos inscritos marítimos são da competência do armador, que, para o efeito, os recrutará nos termos legais.

2 — Sempre que o armador recorra à FESMAR e aos sindicatos outorgantes no recrutamento para embarque de qualquer inscrito marítimo, estes comprometem-se a satisfazer logo que possível os pedidos que lhes foram apresentados e a emitir a respectiva declaração.

3 — O inscrito marítimo começará a ser remunerado na data indicada no contrato individual de trabalho.

Cláusula 4.^a

Quadros de pessoal

O armador deverá ter um quadro de inscritos marítimos em número suficiente para fazer face às normais necessidades das lotações dos navios.

Cláusula 5.^a

Contrato individual

Todo o inscrito marítimo terá contrato individual de trabalho reduzido a escrito, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste ACT.

Cláusula 6.^a

Actividade profissional

A actividade profissional dos inscritos marítimos será a bordo de qualquer navio do armador, salvo se as partes outra coisa acordarem no contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 7.^a

Deveres dos inscritos marítimos

São deveres dos inscritos marítimos:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade o armador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a embarcação;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo quanto respeita à execução e disciplina do trabalho;
- d) Não divulgar informações referentes à organização e métodos de trabalho a bordo, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;
- e) Zelar pela conservação e boa utilização da embarcação e seu equipamento;
- f) Fazer sempre quanto em si couber em defesa da salvaguarda e protecção da vida humana no mar, do navio, da carga e do meio ambiente;
- g) Colaborar com os superiores hierárquicos e companheiros de trabalho no sentido da melhoria da produtividade e da racionalização do trabalho;
- h) Cumprir as demais obrigações decorrentes das leis em vigor e do respectivo contrato de trabalho.

Cláusula 8.^a

Deveres dos armadores

São deveres dos armadores:

- a) Tratar com urbanidade e lealdade o inscrito marítimo, respeitando-o como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe pontualmente a retribuição que lhe é devida;
- c) Instalar os inscritos marítimos em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho, sua iluminação e, quando possível, climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança;
- d) Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado Português sobre a segurança e as condições de trabalho a bordo;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do inscrito marítimo;
- f) Indemnizar os inscritos marítimos dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da lei e desta convenção;
- g) Não impedir ao inscrito marítimo o exercício de cargos para que seja nomeado em organismos sindicais, organizações políticas, instituições de segurança social e comissões oficiais, sem prejuízo do seu vencimento, caso continue no normal exercício da sua actividade profissional;
- h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes das leis em vigor e do respectivo contrato de trabalho;

- i) Fornecer aos dirigentes sindicais e ou comissões de delegados sindicais na empresa, dentro dos limites legais, todos os elementos que lhes permitam informar-se e informar os inscritos marítimos, seus representados na empresa da actividade da empresa armadora, para cabal exercício das suas funções de representação dos inscritos marítimos abrangidos pelo presente contrato.

Cláusula 9.^a

Garantias dos inscritos marítimos

É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o inscrito marítimo exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressões sobre o inscrito marítimo para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho e nas dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria profissional, salvo nos casos expressos na lei e no presente ACT;
- d) Obrigar o inscrito marítimo a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economato ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos inscritos marítimos.

Cláusula 10.^a

Classificações

1 — Para efeitos deste contrato é adoptado o enquadramento profissional e o descritivo de funções constantes dos anexos I e III, respectivamente.

2 — Sempre que necessário, poderá o inscrito marítimo desempenhar função superior à sua categoria, auferindo a retribuição e todas as regalias inerentes, voltando à função correspondente à sua categoria logo que o armador disponha de inscrito marítimo devidamente habilitado, desde que a sua qualificação profissional seja considerada suficiente para o desempenho, em segurança dessa função.

Cláusula 11.^a

Direitos sindicais

Para efeitos deste ACT consideram-se direitos sindicais os estabelecidos pela lei.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 12.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuído por oito horas diárias, de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O horário de trabalho é o definido na lei, sendo os serviços ininterruptos prestados em quartos de quatro horas.

3 — Os serviços intermitentes serão prestados entre as 6 e as 21 horas, divididas por dois períodos de trabalho.

4 — Em qualquer caso, deverá haver um período de descanso diário mínimo de oito horas consecutivas.

Cláusula 13.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — São isentos de horário de trabalho os inscritos marítimos que desempenhem as funções de comandante, chefe de máquinas, imediato, chefe radiotécnico, segundo-oficial de máquinas e enfermeiro. Poderão ainda ser isentos de horário de trabalho outros inscritos marítimos que em contrato individual de trabalho o acordem com o armador.

2 — A isenção de horário de trabalho cobre todo o trabalho prestado para além do horário normal de trabalho em dias úteis.

Cláusula 14.^a

Horário das refeições

Nos locais de trabalho e de refeição estarão afixados quadros indicativos dos horários das principais refeições, de acordo com a legislação em vigor.

Cláusula 15.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se suplementar todo o trabalho prestado para além do período normal de trabalho diário.

2 — O trabalho suplementar por períodos inferiores a uma hora conta sempre com uma hora suplementar.

3 — Para além do horário normal, os inscritos marítimos são obrigados a executar, no exercício das suas funções, com direito a remuneração suplementar, quando devida, as manobras que o navio tiver de efectuar, o trabalho exigido por formalidades aduaneiras, quarentena ou outras disposições sanitárias, bem como os exercícios salva-vidas, de extinção de incêndios e outros similares previstos pela SOLAS ou determinados pelas autoridades.

4 — Para além do horário normal e sem direito a remuneração suplementar, todo o inscrito marítimo é obrigado a executar:

- a) O trabalho que o comandante (ou mestre) julgar necessário para a segurança do navio e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respectivo diário de navegação;
- b) O trabalho ordenado pelo comandante (ou mestre) com o fim de prestar assistência a outros navios ou pessoas em perigo, sem prejuízo da comparticipação a que os inscritos marítimos

tenham direito em indemnização ou salário de salvação e assistência;

c) A normal rendição dos quartos.

5 — Quando embarcados, os inscritos marítimos terão direito à prestação de oito horas de trabalho aos sábados, domingos e feriados.

Cláusula 16.^a

Saída de portos nacionais

Os navios não deverão sair de portos nacionais no dia 25 de Dezembro, salvo se por imposição das autoridades marítimas ou portuárias, ou quando se verificarem condições que possam implicar perda de vidas, bens ou afectação do meio ambiente.

Cláusula 17.^a

Registo de trabalho a bordo

Em conformidade com as normas internas dos armadores, haverá um registo mensal de trabalho suplementar a bordo, individual e por função, elaborado pelo inscrito marítimo e que contenha a sua identificação e elementos da retribuição mensal não regular para além do vencimento base. Este registo será visado semanalmente pela cadeia hierárquica competente.

CAPÍTULO V

Retribuições

Cláusula 18.^a

Retribuição

1 — A retribuição compreende a retribuição base mensal, o subsídio de IHT, as diuturnidades e o subsídio de gases.

2 — Não integram o conceito de retribuição:

- a) O suplemento de embarque;
- b) A retribuição especial por trabalho suplementar;
- c) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes;
- d) As importâncias recebidas a título de remissão de folgas;
- e) As subvenções recebidas por motivo de ausência do porto de armamento;
- f) As subvenções recebidas por motivo da especial natureza da embarcação, das viagens e da carga transportada ou dos serviços prestados a bordo;
- g) As gratificações extraordinárias concedidas pelo armador como recompensa ou prémio pelos bons serviços prestados a bordo;
- h) Os salários de salvação e assistência;
- i) A participação nos lucros da empresa armadora.

Cláusula 19.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — O armador obriga-se a pagar pontualmente ao inscrito marítimo, até ao último dia útil de cada mês:

- a) A retribuição mensal e o suplemento de embarque, quando praticado, referentes ao mês em curso;

b) A parte restante da retribuição referente ao mês anterior.

2 — Ocorrendo cessação do contrato de trabalho, o armador obriga-se a pagar ao inscrito marítimo a totalidade do que lhe é devido no mês em que se verificar tal cessação.

3 — O pagamento será efectuado por transferência para a instituição bancária indicada pelo inscrito marítimo, ou por outro meio legal, desde que expressamente por ele solicitado.

4 — No acto de pagamento será entregue ao inscrito marítimo documento comprovativo, o qual incluirá todos os elementos exigidos por lei.

Cláusula 20.^a

Retribuição base mensal

1 — A retribuição base mensal devida aos trabalhadores inscritos marítimos abrangidos por este ACT é a fixada no anexo II, que dele faz parte integrante.

2 — A retribuição mensal corresponderá à função exercida, independentemente da categoria de quem a exerce, sem prejuízo dos casos em que o inscrito marítimo já auferir na empresa retribuição correspondente a função superior, e será constituída pela retribuição base mensal, as diuturnidades e o subsídio de IHT, sempre que, nestes últimos casos, a eles haja direito.

3 — A fórmula de cálculo da retribuição diária é a seguinte:

$$\frac{(Rm \times 12)}{365}$$

sendo *Rm* a retribuição mensal.

4 — Qualquer inscrito marítimo que ultrapasse 24 meses consecutivos no exercício de função superior não poderá ser reduzido na retribuição inerente a essa função, não sendo de considerar nem para a contagem do tempo nem para a sua interrupção os períodos de descanso, doença, formação profissional ou outros que não sejam do exercício efectivo daquela função.

Cláusula 21.^a

Diuturnidades

Por cada três anos de antiguidade ao serviço da mesma empresa armadora, o inscrito marítimo adquire direito a uma diuturnidade, cujo valor será de 1,7% do nível VIII da tabela II de retribuições, não podendo as diuturnidades exceder o número de oito.

Cláusula 22.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1 — As retribuições base mensais constantes do anexo II para as categorias profissionais enquadradas nos níveis I, II e III incluem já uma retribuição especial indissociável pelo trabalho prestado em regime de IHT.

2 — Os inscritos marítimos integrados nos níveis IV a IX do enquadramento profissional que a nível de contrato individual de trabalho acordem com o armador

a prestação de trabalho em regime de IHT terão direito a um subsídio igual a 30% da retribuição base mensal, que integrará essa retribuição.

Cláusula 23.^a

Subsídio de Natal

1 — Em Novembro de cada ano será pago um subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal desse mês.

2 — No caso de o inscrito marítimo não estar ao serviço do armador durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efectuado no último mês de prestação de trabalho.

Cláusula 24.^a

Retribuição do período de descanso

Durante o período de descanso em terra, e reportado à data da sua atribuição, o inscrito marítimo terá direito à retribuição mensal mais elevada auferida nesse período de embarque.

Cláusula 25.^a

Subsídio de férias

1 — Anualmente, o inscrito marítimo adquire direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal.

2 — No caso de o inscrito marítimo não estar ao serviço do armador durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efectuado no último mês de prestação de trabalho, salvaguardados os princípios sobre a aquisição do direito a férias.

Cláusula 26.^a

Subsídio de gases

Todos os inscritos marítimos dos navios-tanques petroleiros, de gás liquefeito e de produtos químicos receberão, enquanto embarcados, um subsídio diário de 0,7% do nível VIII da tabela II de retribuições.

Cláusula 27.^a

Retribuição da hora suplementar

1 — A retribuição horária por trabalho suplementar será a resultante da aplicação das seguintes fórmulas:

$$Rh = \frac{(Rm \times 12)}{(52 \times Hs)} \times 1,50 + S$$

para dias úteis, e:

$$Rh = \frac{(Rm \times 12)}{(52 \times Hs)} \times 1,75 + S$$

para sábados, domingos e feriados, sendo *Rh* a retribuição horária, *Rm* a retribuição mensal, *Hs* as horas de trabalho normal semanal e *S* o subsídio por hora de gases.

2 — Em sede de contrato individual de trabalho, o armador e o inscrito marítimo poderão acordar esquemas de retribuição diferentes dos referidos no n.º 1, que terão de respeitar as condições mínimas previstas

neste ACT, desde que para tanto reduzam tal acordo a escrito.

Cláusula 28.^a

Alimentação

1 — A alimentação em viagem é igual para todos os inscritos marítimos e é fornecida pelo navio em conformidade com as disposições legais em vigor.

2 — É retribuído como suplementar o trabalho prestado durante as horas de refeição previamente fixadas. Sempre que, por razões imperativas de serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, obriga-se o armador a fornecer a refeição à hora mais próxima possível daquele período.

3 — Estando o navio em porto de armamento, ao inscrito marítimo em serviço o armador deve fornecer a alimentação ou pagar a ração em dinheiro no valor de:

Pequeno-almoço — € 3;

Almoço — € 12;

Jantar — € 12;

Ceia — € 3.

a) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 8 horas não têm direito ao pagamento da ração prevista para o pequeno-almoço.

b) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 12 horas não têm direito ao pagamento da ração prevista para o almoço.

c) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 19 horas não têm direito ao pagamento da ração prevista para o jantar.

d) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 0 horas não têm direito ao pagamento da ração prevista para a ceia.

Cláusula 29.^a

Zonas de guerra

1 — Caso o navio vá navegar em zonas de guerra, o armador informará o inscrito marítimo desse facto antes do início da viagem, só seguindo esta viagem com o seu acordo reduzido a escrito.

2 — Os inscritos marítimos terão direito a um subsídio correspondente a 100% da retribuição base quando e enquanto se encontrem em zonas de guerra.

3 — São consideradas zonas de guerra aquelas em que existe um efectivo risco de guerra, como tal qualificadas pelas companhias seguradoras, nomeadamente a Lloyds. Serão excluídos os conflitos em que Portugal seja interveniente em situação de guerra declarada.

4 — Se somente em viagem houver conhecimento de que o navio navegará em zonas de guerra, poderá o inscrito marítimo recusar prosseguir viagem, sendo repatriado até ao porto que anteceda a entrada nas zonas citadas.

5 — Para efeitos desta cláusula, e no caso de não haver reconhecimento internacional dos limites da zona de guerra, considera-se incluído na zona de guerra o mar territorial como tal considerado pelo direito internacional, até ao limite máximo de 60 milhas.

6 — Em caso de guerra, o seguro previsto para acidentes de trabalho é tornado obrigatoriamente extensivo aos riscos de guerra.

7 — Em caso de guerra, além do seguro previsto no número anterior, o armador obriga-se a celebrar um contrato de seguro especial no valor de € 50 000 por inscrito marítimo, pagável em caso de morte ou invalidez permanente.

8 — O seguro previsto no número anterior torna-se obrigatório logo que o navio entre na zona de guerra.

Cláusula 30.^a

Suplemento de embarque

1 — Em substituição do pagamento das horas suplementares, os armadores podem optar por pagar mensalmente, a todos ou a parte dos inscritos marítimos, quando embarcados, um suplemento especial de embarque.

2 — O suplemento de embarque cobrirá, além das oito horas de trabalho aos sábados, domingos e feriados, o montante de horas suplementares que se pretenda consolidar, cuja prestação não poderá, assim, ser recusada. Contudo, o âmbito do suplemento de embarque poderá ser alargado à cobertura de outras prestações, desde que as partes assim o acordem em contrato individual de trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula 29.^a

3 — O suplemento de embarque terá o valor determinado pela aplicação da tabela seguinte, para estes efeitos tomada como referência, com incidência sobre as retribuições base que constituem as tabelas salariais constantes do anexo II:

- a) Oito horas de sábados/domingos/feriados acrescidas de vinte horas suplementares — 106 %;
- b) Oito horas de sábados/domingos/feriados acrescidas de quarenta horas suplementares — 124 %;
- c) Oito horas de sábados/domingos/feriados acrescidas de sessenta horas suplementares — 143 %;
- d) Oito horas de sábados/domingos/feriados acrescidas de oitenta horas suplementares — 161 %.

4 — Com prejuízo do disposto nos números anteriores, o comandante, o chefe de máquinas, o imediato, o chefe radiotécnico e o segundo-oficial de máquinas de todos os navios, quando no desempenho da respectiva função e dada a sua permanente responsabilidade, consideram-se no exercício contínuo da mesma, não estando sujeitos ao estabelecido nas cláusulas 12.^a e 13.^a

5 — Por força do estabelecido no n.º 4, aqueles inscritos marítimos, quando embarcados, receberão, a título de compensação por todo o trabalho suplementar prestado e ainda por outras situações que legitimem a atribuição de subsídios a outros inscritos marítimos, um complemento da retribuição no valor de 125 % da retribuição base mensal, sem prejuízo do disposto na cláusula 29.^a

6 — Os armadores que pratiquem sistemas compensadores de trabalho suplementar que em conjunto com

as tabelas salariais se mostrem globalmente mais favoráveis aos tripulantes podem adoptar os mesmos procedimentos se e enquanto se mostrarem mais favoráveis.

Cláusula 31.^a

Deslocações para embarque/desembarque e repatriamento

1 — Os armadores suportarão todas as despesas de transporte, em meio de transporte à sua escolha, alojamento e alimentação com as deslocações em serviço dos inscritos marítimos, bem como nos casos de repatriamento por doença ou acidente de trabalho.

2 — Sempre que haja acordo entre inscrito marítimo e armador, poderá haver opção pelas ajudas de custo previstas na cláusula 32.^a, as quais cobrirão o alojamento e a alimentação.

3 — No estrangeiro e para além do referido nos pontos anteriores, será ainda atribuída uma subvenção complementar, a título de ajudas de custo, equivalente a € 50,70.

4 — Os armadores garantirão um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, no valor mínimo de € 43 080.

5 — O tempo de viagem não será considerado como tempo de descanso, salvo se o inscrito marítimo tiver optado por meio de transporte mais demorado que o indicado pelo armador. Neste último caso, o inscrito marítimo suportará o diferencial de custo entre o transporte por si escolhido e o transporte escolhido pelo armador.

6 — O disposto no n.º 1 é igualmente aplicável aos casos de despedimento sem justa causa por parte do inscrito marítimo e de doença ou lesão culposa, sem prejuízo de o armador poder vir a ressarcir-se dos custos inerentes.

Cláusula 32.^a

Ajudas de custo

1 — Fora do porto de armamento, no caso de construção, ou sempre que no navio não existam condições de habitabilidade, os armadores suportarão todas as despesas com transporte, alojamento e alimentação dos inscritos marítimos.

2 — Se houver acordo entre o inscrito marítimo e o armador nos termos do n.º 2 da cláusula 31.^a, as ajudas de custo serão de valor igual às mais elevadas definidas anualmente por portaria governamental para os funcionários do Estado.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho e cessação do contrato de trabalho

Cláusula 33.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Os domingos são dias de descanso, e os sábados, dias de descanso complementares.

2 — São também considerados dias de descanso os feriados a seguir indicados:

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

3 — São equiparados a dias feriados os dias a seguir indicados:

Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal da localidade da sede do armador;
Dia da Marinha Mercante;
24 de Dezembro.

Cláusula 34.^a

Períodos de descanso em terra

1 — Por cada mês de embarque, o inscrito marítimo adquire direito aos seguintes períodos de descanso em terra, com dispensa absoluta de prestação de trabalho:

- a) 20 dias consecutivos nos navios de transporte de produtos petrolíferos, produtos químicos e gases liquefeitos;
- b) 15 dias consecutivos nos restantes navios.

2 — Este período de descanso compreende, por um lado, as férias anuais e, por outro lado, um período complementar de compensação por sábados, domingos e feriados passados a bordo.

3 — Os períodos de descanso em terra, até ao limite proporcional de 60 dias em cada ano civil, não podem ser remidos a dinheiro, podendo sê-lo, na parte em que excedam tal limite, por acordo entre armador e inscrito marítimo.

4 — O número de dias de descanso em terra, nos meses incompletos de embarque, é proporcional ao número de dias de embarque, arredondado ao dia imediatamente superior.

5 — O período de embarque será compreendido entre três e seis meses, ao fim do qual será obrigatoriamente concedido um período de descanso em terra, podendo, por acordo entre o armador e o inscrito marítimo, tal período ser alterado até ao limite máximo de oito meses.

6 — O período de descanso em terra será normalmente concedido no porto de armamento ou de recrutamento.

7 — Se a data fixada para o início do período de descanso não puder ser mantida por motivo de doença, será adiada para o 1.º dia útil após a alta.

8 — No caso de interrupção do período de descanso, por doença devidamente comprovada, considerar-se-ão

como não gozados os dias do período de descanso coincidentes com o período de doença, sem prejuízo do respectivo gozo em altura acordada por ambas as partes.

9 — Para efeitos do disposto no número anterior, o armador deverá ter conhecimento da data do início da doença e do termo da mesma no prazo de três dias úteis seguintes ao início e ao seu termo.

10 — No caso de navios em construção no estrangeiro, os inscritos marítimos deslocados para acompanhamento dessa construção serão considerados embarcados para efeitos do disposto no presente ACT, sendo a duração do tempo de estada no estrangeiro e a respectiva remuneração acordadas em contrato individual de trabalho com o armador.

11 — Nas situações de desembarque por doença ou acidente, frequência de cursos de formação profissional e na situação de aguardar embarque, haverá direito a um período de três dias consecutivos de descanso, por mês, com dispensa absoluta de prestação de trabalho.

12 — Considera-se também ao abrigo do número anterior a prestação de serviço no porto de armamento, a bordo do navio imobilizado por estar desarmado, ou a aguardar venda.

13 — O armador que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder os períodos de descanso nos termos desta convenção, além da obrigação devida, pagará ao inscrito marítimo, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo do período de descanso que deixou de gozar e o triplo do respectivo subsídio de férias.

Cláusula 35.^a

Apresentação após as férias

1 — O inscrito marítimo estará disponível para embarcar no 1.º dia seguinte ao termo do gozo do período de descanso em terra, sendo obrigatório ter em ordem toda a documentação exigida para embarque.

2 — O inscrito marítimo que não cumpra o disposto no n.º 1 incorre em faltas injustificadas.

3 — É obrigação do armador informar o inscrito marítimo de qual a documentação a actualizar, se for caso disso.

Cláusula 36.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1 — Quando o inscrito marítimo esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, mantendo-se igualmente todos os outros direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento, deve o inscrito marítimo apresentar-se no dia imediato ao armador para retomar o serviço, cessando nessa data a suspensão da prestação de trabalho.

Cláusula 37.^a

Faltas justificadas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o inscrito marítimo, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, durante cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do inscrito marítimo ou seu cônjuge, durante dois dias consecutivos por altura do óbito;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao inscrito marítimo, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste ACT e da lei;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo armador;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o inscrito marítimo beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o inscrito marítimo tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea l) do n.º 2, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo armador com menção expressa de desconto na retribuição.

5 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2, se o impedimento do inscrito marítimo se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

6 — Nas situações previstas nas alíneas b) e c) do n.º 2, os inscritos marítimos em viagem beneficiarão de dispensa de serviço quando chegarem ao porto de armamento.

7 — Os inscritos marítimos embarcados têm direito, qualquer que seja o porto em que se encontrem, ao regresso imediato a Portugal e ao pagamento de todas as despesas de repatriamento se ocorrer o falecimento ou doença grave do cônjuge ou companheiro(a), filhos ou pais.

8 — Se o falecimento ou doença grave dos familiares indicados no número anterior ocorrer quando o inscrito marítimo se encontre no navio a navegar, este mantém o seu direito ao regresso a Portugal e ao pagamento das despesas de repatriamento, desde que o requeira logo que chegue ao primeiro porto.

9 — Para os efeitos dos n.ºs 7 e 8 desta cláusula entende-se por doença grave aquela que seja comprovada como tal pelos serviços de saúde do armador ou pelos serviços médico-sociais.

Cláusula 38.^a

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não previstas no n.º 2 da cláusula 37.^a

2 — As faltas injustificadas poderão, por acordo entre as partes, ser descontadas nos períodos de descanso em terra, no caso de não ultrapassarem os dias de descanso a que tiver direito, sem prejuízo do correspondente subsídio de férias.

Cláusula 39.^a

Assistência inadiável a membros do agregado familiar

O regime da assistência inadiável a membros do agregado familiar é o estabelecido na lei aplicável.

Cláusula 40.^a

Comunicação das faltas

1 — Quando o inscrito marítimo não puder apresentar-se ao serviço, deverá avisar imediatamente o armador ou seu representante.

2 — Quando a não apresentação ao serviço for motivada por doença ou acidente, o inscrito marítimo enviará ao armador ou seu representante, no prazo máximo de três dias úteis, atestado passado pelo médico que o tenha assistido ou documento de baixa por doença passado pelos serviços médico-sociais.

3 — A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

4 — O armador pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao inscrito marítimo prova dos factos invocados para a justificação, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, devendo o inscrito marítimo apresentá-la no prazo de 30 dias após tal notificação.

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

Cláusula 41.^a

Licença sem retribuição

1 — Poderão ser concedidas aos inscritos marítimos que o solicitem licenças sem retribuição nos termos da lei.

2 — É obrigatória a concessão de licença sem retribuição para o exercício de funções em organismos sindicais, contando aquele período para efeitos de antiguidade.

Cláusula 42.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho cessa nos termos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2 — Para cálculo das indemnizações previstas no referido Código do Trabalho, considera-se um valor mínimo equivalente a 1,5 meses da retribuição, conforme definido no n.º 1 da cláusula 18.^a deste ACT, por cada ano ou fracção de antiguidade na empresa armadora.

3 — O valor da retribuição base mensal para efeitos de indemnização será o correspondente à função desempenhada no momento da rescisão. No entanto, se nos últimos 18 meses o inscrito marítimo tiver sido matriculado em navios enquadráveis em diferentes tabelas salariais, os cálculos terão por base a tabela II.

CAPÍTULO VII

Da segurança social e assistência clínica e medicamentosa

Cláusula 43.^a

Contribuição para a segurança social

Os armadores e os inscritos marítimos contribuirão para a segurança social nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 44.^a

Assistência na doença

1 — Todo o inscrito marítimo, quando embarcado, que contraia doença impeditiva de prestação de trabalho será pago das suas retribuições por todo o tempo que durar o impedimento em viagem, salvo se outro tratamento mais favorável vier a ser estabelecido na lei, e obterá, além disso, curativo e assistência clínica e medicamentosa.

2 — As doenças contraídas em serviço e por virtude do mesmo serão de conta e risco do armador, nos termos da legislação aplicável.

3 — Em todos os casos de enfermidade, tanto do foro clínico como do cirúrgico, não abrangidos pelos números anteriores, a responsabilidade do armador transitará para a segurança social.

Cláusula 45.^a

Seguro por acidente de trabalho

Nos termos da lei, e sem prejuízo da cláusula seguinte, o armador compromete-se a transferir para uma enti-

dade seguradora a sua responsabilidade por acidentes de trabalho.

Cláusula 46.^a

Tratamento de doenças ou acidentes fora do porto de armamento

No caso de o tratamento do doente ou acidentado ser feito em terra e o navio tiver de seguir viagem, desembarcando o inscrito marítimo, o armador suportará todos os encargos até ao seu regresso ao porto de armamento, se esses encargos não forem da responsabilidade da companhia de seguros ou da segurança social.

Cláusula 47.^a

Inspeções médicas

Os armadores assegurarão de sua conta inspeções médicas periódicas dos inscritos marítimos, preferencialmente antes do embarque.

Cláusula 48.^a

Regalias sociais

Os benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de segurança social e seguradoras mantêm-se, nos termos da lei, a nível dos contratos individuais de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Higiene e segurança

Cláusula 49.^a

Princípios gerais

1 — Os armadores obrigam-se a instalar os inscritos marítimos em boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à segurança e prevenção de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2 — A defesa das garantias dos inscritos marítimos nos campos da higiene, segurança e saúde compete aos próprios inscritos marítimos a bordo dos navios e, particularmente, às comissões eleitas para esse efeito.

3 — Aos inscritos marítimos serão dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportam as respectivas actividades profissionais e as medidas preventivas a tomar, as quais estarão a cargo dos responsáveis pela higiene e segurança a bordo dos navios.

4 — A formação sobre higiene e segurança dada aos inscritos marítimos deverá ser, em princípio, dentro das horas normais de trabalho e sem prejuízo da respectiva retribuição.

Cláusula 50.^a

Locais de trabalho e equipamento individual de protecção

1 — Todos os locais de trabalho serão providos dos indispensáveis meios de segurança, nas condições da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar.

2 — O equipamento individual de protecção e segurança, bem como o de preservação da saúde física e psíquica dos inscritos marítimos, será posto à disposição pelos armadores.

3 — O armador respeitará nos locais de trabalho os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados, tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco de doenças profissionais.

Cláusula 51.^a

Alojamento dos tripulantes

1 — Os locais destinados a alojamento dos inscritos marítimos deverão ser providos das condições indispensáveis de habitabilidade e higiene.

2 — Os alojamentos e as áreas comuns devem respeitar os mínimos de dimensões e demais características estabelecidas na lei portuguesa e nas convenções da OIT.

3 — O armador assegurará os meios de equipamento necessários para a lavagem da roupa de trabalho dos inscritos marítimos, bem como a mudança, pelo menos semanal, das roupas dos camarotes.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 52.^a

Formação e desenvolvimento

1 — Os armadores assegurarão as acções de formação que considerem necessárias ao aperfeiçoamento profissional e à progressão na carreira e ao desenvolvimento do inscrito marítimo, nomeadamente através dos estabelecimentos de ensino adequados e, preferencialmente, em colaboração com a FESMAR.

2 — As acções de formação de iniciativa do armador serão remuneradas, sendo igualmente da responsabilidade do armador os custos de transporte, refeições e alojamento.

CAPÍTULO X

Disposições gerais

Cláusula 53.^a

Normas aplicáveis aos contratos de trabalho

Os contratos de trabalho estão sujeitos às normas do regime jurídico do contrato individual de trabalho do pessoal da marinha de comércio, bem como às disposições do presente ACT e demais legislação aplicável.

Cláusula 54.^a

Bem-estar a bordo

O armador deverá dotar as salas de convívio com meios que promovam o bem-estar a bordo, nomeadamente televisão, rádio, vídeo e biblioteca.

Cláusula 55.^a

Serviço de lanchas

Quando o navio estiver fundeado, o armador obriga-se a assegurar um serviço de ligação com terra que permita a normal prestação de serviço, desde que a lei local e as condições de segurança o permitam.

Cláusula 56.^a

Familiares a bordo

O embarque de familiares a bordo está sujeito à regulamentação interna de cada armador e à sua autorização, sem prejuízo das condições actualmente praticadas.

Cláusula 57.^a

Roupas e equipamento de trabalho

Constituem encargo do armador as despesas com ferramentas, equipamentos e roupa de trabalho de uso profissional utilizados pelo inscrito marítimo.

Cláusula 58.^a

Avanços a bordo

Os inscritos marítimos dos navios que escalem portos estrangeiros poderão solicitar ao comandante avanços mensais no valor de 25 % da sua retribuição base mensal, podendo aquele valor ser ultrapassado em conformidade com as normas internas dos armadores e as disponibilidades dos fundos de caixa a bordo. As importâncias assim avançadas serão descontadas na retribuição mensal.

Cláusula 59.^a

Quotização sindical

1 — Os armadores obrigam-se a descontar mensalmente nas retribuições dos inscritos marítimos sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para os sindicatos respectivos, nos termos da lei.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, os sindicatos obrigam-se a informar os armadores de quais as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual, indicando, neste caso, a base de incidência).

3 — Os descontos iniciar-se-ão no mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo sindicato der entrada na empresa.

4 — Os armadores remeterão aos sindicatos outorgantes, até ao dia 20 de cada mês, as quotizações sindicais descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das retribuições sobre que incidem as quotizações dos inscritos marítimos abrangidos.

Cláusula 60.^a

Protecção dos bens deixados a bordo

1 — Em caso de doença, acidente ou morte de um inscrito marítimo, o armador ou seu representante adotar as medidas necessárias para proteger os bens deixados a bordo.

2 — O armador ou seu representante deverá enviar, logo que possível, os bens deixados a bordo para o local indicado pelo inscrito marítimo desembarcado ou seus herdeiros.

Cláusula 61.^a

Perda de haveres

1 — Os armadores, directamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizarão o inscrito marítimo pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado. Quando em deslocações em serviço, o armador garantirá um seguro que cubra o risco de extravio de bagagem.

2 — A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de € 3000.

3 — Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais que os inscritos marítimos venham a obter por outra via, como compensação por tais perdas.

4 — Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de facto imputável ao inscrito marítimo.

5 — O material profissional que o inscrito marítimo tenha a bordo será pago separadamente, sempre que comprovada a sua perda, desde que o inscrito marítimo tenha declarado previamente a sua existência ao comandante.

Cláusula 62.^a

Definição de porto de armamento

Para efeitos deste contrato, entende-se por porto de armamento aquele em que a embarcação faz normalmente as matrículas da tripulação e se prepara para a actividade em que se emprega.

Cláusula 63.^a

Protecção da maternidade e paternidade

1 — Aos inscritos marítimos aplica-se o regime legal de protecção da maternidade e paternidade.

2 — Para usufruírem deste regime os inscritos marítimos terão de informar por escrito os armadores e apresentar o comprovativo adequado à situação.

Cláusula 64.^a

Cantinas

Em conformidade com a regulamentação interna de cada armador, os inscritos marítimos podem criar cantinas a bordo, cuja gestão será da sua responsabilidade, obrigando-se o armador a adiantar os montantes necessários às despesas, de que será totalmente reembolsado.

Cláusula 65.^a

Carácter globalmente mais favorável do presente ACT

As partes consideram que este ACT, no que respeita aos inscritos marítimos e armadores por ele abrangidos, é globalmente mais favorável do que as convenções colectivas de trabalho anteriores.

CAPÍTULO XI

Relação entre as partes outorgantes

Cláusula 66.^a

Comissão

1 — Será constituída uma comissão paritária, composta por três representantes sindicais e igual número de representantes dos armadores, os quais poderão ser assessorados, tendo como atribuição a interpretação e a integração de lacunas do presente contrato.

2 — No prazo de 90 dias após a assinatura deste contrato cada uma das partes outorgantes do presente ACT comunicará por escrito à outra os seus representantes.

3 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

4 — As deliberações tomadas pela comissão paritária, desde que tomadas por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante do presente ACT e deverão ser enviadas para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5 — A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de 15 dias após a convocação de qualquer das partes.

Cláusula 67.^a

Fontes de direito

1 — Como fontes imediatas de direito supletivo deste contrato, as partes aceitam, pela ordem a seguir indicada:

- a) Os princípios gerais do direito de trabalho português;
- b) As convenções relativas aos trabalhadores do mar aprovadas pela OIT, pela IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo Estado Português;
- c) Os princípios gerais de direito.

2 — Como fontes mediatas de direito supletivo deste contrato, as partes aceitam as recomendações e resoluções emanadas da OIT, da IMO e de outras organizações internacionais.

Cláusula 68.^a

Retribuição dos praticantes

1 — A retribuição dos praticantes é constituída pelo vencimento base mensal constante do anexo I e por um suplemento no montante de € 630, o qual cobre as oito horas prestadas aos sábados, domingos e feriados, os subsídios de férias e de Natal e a retribuição do período de descanso, nos termos do n.º 5 da cláusula 15.^a e das cláusulas 23.^a, 24.^a e 25.^a deste ACT.

2 — Com excepção das cláusulas relativas à retribuição do trabalho, em que se aplica o disposto no número anterior, são aplicáveis aos praticantes todas as demais normas constantes do presente ACT.

ANEXO I
Enquadramento profissional

Níveis salariais	Funções
I	Comandante.
II	Chefe de máquinas.
III	Imediato. Segundo-oficial de máquinas. Radiotécnico-chefe.
IV	Oficial chefe de quarto de navegação. Oficial maquinista chefe de quarto. Oficial radiotécnico.
V	Mestre costeiro.
VI	Praticante. Electricista. Maquinista prático de 1.ª classe. Dispenseiro. Enfermeiro. Contramestre. Mecânico de bordo. Carpinteiro.
VII	Maquinista prático de 2.ª classe. Cozinheiro. Bombeiro.
VIII	Maquinista prático de 3.ª classe. Marinheiro-maquinista. Marinheiro de 1.ª classe. Ajudante de maquinista. Padeiro.
IX	Marinheiro de 2.ª classe. Empregado de câmaras. Ajudante de cozinheiro.

Nota. — As funções estão de acordo com as emendas de 1995 à Convenção STCW de 1978.

ANEXO II
Tabelas salariais

(valores mensais em vigor a partir de 1 de Março de 2007)

Níveis	TPG/TPQ/PTR	CST/PCT/GRN PSG/CRD/FRG
I	2 527	2 105
II	2 298	1 914
III (a)	1 766	1 719
III (b) (c)	1 699	1 656
IV (c)	1 102	1 084
V	1 040	1 019
VI (d)	1 132	1 110
VI (g)	872	854
VII (f) (g)	752	738
VIII (e)	720	706
	695	680
IX	663	651

(a) Corresponde à retribuição do imediato.
(b) Corresponde à retribuição do segundo-oficial de máquinas.
(c) O oficial radiotécnico dos navios de carga terá a retribuição correspondente à função exigida no respectivo certificado de lotação, salvaguardando-se sempre a retribuição decorrente do enquadramento existente à data da outorga deste ACT.

(d) Corresponde à retribuição do enfermeiro e integra o subsídio de IHT nos termos da cláusula 22.ª

(e) Corresponde à retribuição do marinheiro-maquinista.

(f) O cozinheiro, quando desempenhar funções de dispenseiro, vence pelo nível VI.

(g) O contramestre e o maquinista prático, quando desempenharem funções de chefe de quarto de navegação ou chefe de quarto de máquinas, vencem pelo nível IV.

PSG — navio de passageiros.
CRG — navio de carga geral.
PTR — navio-tanque petroleiro.
TPG — navio de gás liquefeito.
FRG — navio-frigorífico.
TPQ — navio de produtos químicos.
CST — navio-cisterna.
GRN — navio graneleiro.
PCT — navio porta-contentores.

ANEXO III

Descritivo de funções

Comandante. — É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao responsável pelo comando de um navio. Naquela qualidade, o seu detentor actua tendo em conta:

a) A salvaguarda da vida humana e dos bens no mar e a protecção do meio ambiente marítimo, para o que deverá cumprir e fazer cumprir as determinações da Convenção Internacional sobre Formação e Certificação dos Marítimos, de 1978, que Portugal aprovou, por adesão, através do Decreto-Lei n.º 28/85, de 8 de Agosto, com as emendas de 1995, ratificadas por Portugal através do Decreto do Presidente da República n.º 42/98:

i) Garantir que a organização dos quartos de navegação seja adequada à realização de um quarto de navegação com segurança e, estando o navio atracado ou fundeado com segurança num porto, tomar todas as medidas necessárias para garantir a efectivação de um serviço de quartos de convés e de máquinas adequado e eficaz para fins de segurança;

ii) Dirigir os oficiais de convés, chefes de quarto, na navegação em segurança, velando especialmente para que o navio não abalroe nem encalhe;

iii) Executar ou mandar executar as seguintes tarefas:

Planificação da viagem, navegação em quaisquer condições e determinação da posição;

Manobra e governo do navio em quaisquer condições;

Manuseamento e estiva da carga;

Organização de exercícios de combate a incêndio e adopção de técnicas de prevenção, detecção e extinção de incêndios;

Procedimentos em situação de emergência: encalhe, abalroamento, incêndio, explosão, abandono do navio e homem ao mar;

Organização de exercícios de abandono do navio e utilização dos meios de salvação;

Aplicação dos cuidados médicos de acordo com as determinações das publicações nacionais e internacionais sobre a matéria:

Guia médico internacional para navios;

Secção Médica do Código Internacional de Sinais;

Guia de primeiros socorros para uso em caso de acidentes com mercadorias perigosas;

Transmissão e recepção de mensagens por sinais luminosos de Morse e por utilização do Código Internacional de Sinais e dos radiotelefonos, transmissão de sinais de socorro por radiotelegrafia em casos de emergência;

Prevenção da poluição do meio ambiente marítimo;

b) A legislação nacional e internacional, essencialmente a derivada de acordos e convenções internacionais na medida em que estes afectem as obrigações e as responsabilidades específicas do comandante, em particular os que respeitam à segurança e protecção do meio ambiente marítimo:

- i) Controlo, e manutenção em permanente validade, dos certificados e outros documentos que deverão obrigatoriamente estar a bordo por força de convenções internacionais;
- ii) Responsabilização nos termos das exigências pertinentes da Convenção Internacional das Linhas de Carga;
- iii) Responsabilização nos termos das exigências pertinentes da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar;
- iv) Responsabilização nos termos das convenções internacionais para a prevenção da poluição provocada pelos navios;
- v) Responsabilização pelas declarações marítimas de saúde e pelo cumprimento das exigências dos regulamentos sanitários internacionais;
- vi) Responsabilização nos termos da Convenção sobre o Regulamento Internacional para Evitar Abalroamentos no Mar;
- vii) Responsabilização de outros instrumentos respeitantes à segurança do navio, dos passageiros, da tripulação e da carga;

c) As normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio.

Imediato. — É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de convés, cujo posto vem imediatamente a seguir ao comandante, a quem competem, além das funções que tradicionalmente lhe são específicas, aquelas que o comandante nele delegar e, adicionalmente, o comando do navio em caso de incapacidade do comandante.

Oficial chefe de quarto de navegação. — É a função, desempenhada por um oficial qualificado do serviço de convés, caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas:

- a) Desempenhar, como chefe de quarto e sob a direcção geral do comandante, as tarefas inerentes e, nomeadamente, os princípios básicos a observar durante um quarto de navegação constantes da regra II/1 da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, com as emendas de 1995, velando especialmente para que o navio não abalroe nem encalhe, bem como os princípios e Guia Operacional para Oficiais de Convés Chefes de Quarto em Porto, adoptados por aquela Convenção;

- b) Executar e mandar executar as tarefas delegadas pelo comandante e para as quais possui os conhecimentos adequados.

Radiotécnico-chefe. — É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao responsável pela chefia directa de um ou mais oficiais radiotécnicos e da estação de radiocomunicações. Naquela qualidade, actua de modo a:

- a) Cumprir as disposições obrigatórias relativas à escuta radioelétrica constantes do Regulamento das Radiocomunicações e as disposições relativas à escuta radioelétrica e à manutenção do equipamento, para efeitos de segurança, consignadas na Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar e no Regulamento das Radiocomunicações, bem como as resoluções pertinentes adoptadas pela Conferência Internacional sobre Formação e Certificação de Marítimos, de 1978;
- b) Cumprir as normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência.

Oficial radiotécnico. — É a função, desempenhada por um oficial qualificado do serviço de radiocomunicações, caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas, sendo responsável pela estação de radiocomunicações no caso de ser o único radiotécnico a bordo:

- a) Cumprir as disposições obrigatórias relativas à escuta radioelétrica constantes do Regulamento das Radiocomunicações e as disposições relativas à escuta radioelétrica e à manutenção do equipamento, para efeitos de segurança, consignadas na Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar e no Regulamento das Radiocomunicações, bem como as resoluções pertinentes adoptadas pela Conferência Internacional sobre Formação e Certificação de Marítimos, de 1978;
- b) Cumprir as normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência.

Chefe de máquinas. — É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao principal responsável pela secção de máquinas do navio. Naquela qualidade, o seu detentor actua tendo em conta:

a) A salvaguarda da vida humana e dos bens no mar e a protecção do meio ambiente marítimo para o que deverá cumprir e fazer cumprir as determinações da Convenção Internacional sobre Formação e Certificação dos Marítimos, de 1978, que Portugal aprovou por adesão pelo Decreto-Lei n.º 28/85, de 8 de Agosto, com as emendas de 1995, ratificadas por Portugal através do Decreto do presidente da República n.º 42/98:

i) Garantir, em consulta com o comandante, que a organização dos quartos de máquinas seja adequada à realização de um quarto em serviço;

ii) Dirigir os oficiais de máquinas, chefes de quarto em casa da máquina em condução convencional ou oficiais de serviço em casa da máquina em condução desatendida, na inspecção, funcionamento e verificação de todas as máquinas e equipamentos a seu cargo e nas

tarefas de zelar para que as máquinas das quais depende a segurança do navio funcionem de modo seguro e eficaz e tenham a manutenção conveniente;

iii) Determinar previamente, e em consulta com o comandante, as necessidades da viagem prevista, tendo em consideração as exigências relativas a combustível, água, lubrificantes, produtos químicos, materiais de consumo e sobresselentes, ferramentas, apetrechos e tudo o mais que seja necessário ao normal serviço de máquinas;

iv) Executar ou mandar executar as seguintes tarefas:

Planificação, coordenação e controlo, segundo as normas de segurança das autoridades das sociedades classificadoras, de todas as operações relativas ao funcionamento, manutenção e reparação de todos os equipamentos e instalações mecânicas, eléctricas e electrónicas respeitantes à secção de máquinas, que compreendem:

Máquinas de propulsão;
Caldeiras;
Máquinas auxiliares;
Máquinas e sistemas mecânicos, hidráulicos e eléctricos de governo;
Máquinas de convés e equipamento de cargas;
Sistemas automáticos e automatizados (mecânicos, electrónicos, hidráulicos e pneumáticos) de controlo das instalações de máquinas;
Instalações de combustíveis e lubrificantes;
Instalações de água, vapor, esgotos e sanitários;
Instalações de distribuição de força motriz, iluminação e aquecimento;

Prevenção, detecção e extinção de incêndios;
Prevenção da poluição do meio ambiente marítimo;
Prestação de primeiros socorros relativos aos tipos de lesões que se possam verificar nos compartimentos onde existem máquinas e utilização do equipamento de primeiros socorros;
Utilização dos meios de salvação;
Recepção do que na subalínea *iii*) se refere;

b) A legislação nacional e internacional aplicável;
c) As normas internas da Empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência;
d) A necessidade de promover a formação para aquisição complementar dos conhecimentos teóricos e da experiência prática exigíveis ao desenvolvimento profissional dos tripulantes envolvidos;
e) Que a delegação, implícita nas alíneas anteriores, para a execução das tarefas nelas referidas deverá, basicamente, considerar:

O tipo de navio;
O tipo e estado das máquinas;
As formas especiais de condução determinadas por certos factores, tais como condições meteorológicas, gelo, águas contaminadas, águas pouco profundas, situações de emergência, limitação de avarias ou combate à poluição;
As qualificações e experiência do pessoal afecto;
A segurança da vida humana no navio, da carga e do porto e protecção do meio ambiente;

O cumprimento dos regulamentos internacionais, nacionais e locais;

A manutenção das operações normais do navio.

Segundo-oficial de máquinas. — É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de máquinas, cujo posto vem imediatamente a seguir ao chefe de máquinas, a quem compete a coordenação e planificação das acções da secção que o chefe nele delegue e, adicionalmente, a chefia da secção em caso de incapacidade do chefe de máquinas.

Oficial maquinista chefe de quarto. — É a função, desempenhada por um oficial qualificado do serviço de máquinas, caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas:

- a) Desempenhar, como chefe de quarto e sob a direcção do chefe de máquinas, as tarefas inerentes e, nomeadamente, os princípios básicos a observar durante um quarto de navegação constantes da regra III/1 da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, com as emendas de 1995, e a recomendação sobre os princípios e guia operacional para oficiais de máquinas, chefes de quarto de máquinas em porto adoptados por aquela Convenção;
- b) Executar e fazer executar as tarefas delegadas pelo chefe de máquinas e para as quais possui os conhecimentos adequados.

Praticante. — É a actividade desempenhada por um praticante a oficial que exerce a bordo funções que se destinam a complementar, com a prática, a sua formação escolar e que exerce sob a orientação de um oficial de categoria superior.

Mestre costeiro. — É a função desempenhada por um profissional, detentor de categoria com idêntica designação, ao qual compete, nos termos legais, comandar embarcações de navegação costeira nacional com arqueação bruta inferior a 200 t. Como tal, são atribuíveis e caracterizam esta função:

- a) As tarefas indicadas para a função «comandante» tal como se encontram definidas na regra II/1 da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, de Certificação e do Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, e emendas de 1995, com as adaptações requeridas pelo tipo de embarcação e área em que opera caracterizadas na regra II/3 do mesmo diploma;
- b) As obrigações determinadas pela legislação nacional e internacional, particularmente as que respeitem à segurança e protecção do meio ambiente marítimo;
- c) As normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio.

Electricista. — É a função caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas:

- a) Tarefas de manutenção e reparação:
Das máquinas eléctricas;
Da rede de energia eléctrica (produção, distribuição e utilização);

Do sistema eléctrico de emergência (gerador ou baterias) e rede de distribuição e utilização;

- b) Controlo, de acordo com o modelo de organização adoptado, dos materiais de consumo, sobresselentes e ferramentas respeitantes à sua área de competência.

Maquinista prático. — É a função caracterizada como adiante se indica:

- a) Quando exerça funções de chefia do serviço de máquinas, nos termos da legislação aplicável, actua como referido para a função «chefe de máquinas», com as adaptações requeridas pelo tipo de instalação que se encontra habilitado a chefiar;
- b) Quando exerça funções atribuídas aos oficiais de máquinas, nos termos da legislação aplicável, actua como referido para a função «oficial de máquinas»;
- c) Quando, na qualidade de elemento da mestrança do serviço de máquinas, exerça as funções de chefe de quarto nos termos da legislação aplicável, compete-lhe a execução das tarefas indicadas na alínea b), com as adaptações requeridas pelo tipo de instalação para que se encontra habilitado.

Despenseiro. — É a função, desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por, em coordenação da mestrança e marinagem de câmaras:

- a) Requisitar, recepcionar, conservar e movimentar os mantimentos e equipamento do serviço de câmaras e artigos de consumo respeitantes à sua área de competência;
- b) Assegurar a manutenção da higiene e limpeza de todos os locais afectos ao serviço de câmaras;
- c) Elaborar as ementas em cooperação com o cozinheiro;
- d) Tomar a chefia da cozinha executando as tarefas inerentes à função «cozinheiro» no impedimento deste.

Observação. — O despenseiro é responsável pelo serviço de câmaras perante o comandante ou perante o imediato quando este substituir o comandante na sua falta, impedimento ou por delegação expressa.

Enfermeiro. — É a função, desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

- a) Executar as tarefas orientadas para a prevenção da doença e promoção da saúde, e as determinadas pelo despiste precoce, tratamento imediato e reabilitação para o trabalho;
- b) Apoiar os restantes serviços de bordo em matéria de saúde, higiene e segurança e, nomeadamente, na análise e tratamento de águas, na limpeza e higiene do navio, no cumprimento das normas de segurança;
- c) Requisitar, recepcionar, conservar e movimentar os artigos e materiais respeitantes à sua área de competência;

- d) Executar as tarefas administrativas inerentes à sua função.

Observação. — Nos navios sem médico, o enfermeiro é responsável pelo serviço de saúde perante o comandante ou perante o imediato quando este substituir o comandante na sua falta, impedimento ou por delegação expressa.

Contramestre. — É a função, desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por, em coordenação da marinagem de convés:

- a) Executar as tarefas inerentes à manobra do navio;
- b) Participar nas operações de carga e descarga e na preparação dos espaços reservados à carga como requerido pelo tipo de navio e da carga movimentada;
- c) Operar com o aparelho de carga em todas as manobras em que a sua utilização se justifique;
- d) Conservar e movimentar os sobresselentes e artigos de consumo existentes nos paióis à sua guarda de acordo com o esquema de funcionamento dos mesmos;
- e) Recepcionar e conferir os materiais;
- f) Executar limpezas e trabalhos de manutenção e reparação inerentes ao serviço de convés;
- g) Executar as tarefas inerentes ao abastecimento e controlo do consumo de água doce para os serviços gerais e lastro; e
- h) Quando integrado no serviço de quartos do convés, na qualidade de marítimo da mestrança habilitado para este serviço (nos termos da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, de Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, com as emendas de 1995), desempenhar as tarefas inerentes e como determinado pelo chefe de quarto.

Mecânico de bordo. — É a função atribuída nos termos da legislação aplicável e caracterizada pela execução de tarefas de reparação e manutenção para as quais são exigíveis conhecimentos de:

- Serralharia mecânica para desmontar e reparar os diversos tipos de máquinas, quer propulsoras quer auxiliares;
- Serralharia civil para reparar ou montar estruturas metálicas ligeiras ou outras obras afins às instalações de máquinas;
- Operação com o torno mecânico;
- Soldadura;
- Serralheiro ou canalizador de tubos para desmontar, reparar e montar tubagens;
- Manobra com diferenciais ou guias afins às reparações.

Carpinteiro. — É a função, executada por profissionais com formação do ofício de carpinteiro, caracterizada pela execução de tarefas da sua competência adequadas às realidades de bordo.

Cozinheiro. — É a função, desempenhada por um profissional detentor da categoria de cozinheiro, tradicio-

nalmente designado por chefe de cozinha, caracterizada por:

- a) Preparar e cozinhar os alimentos para as refeições e emprar;
- b) Cooperar com o despenseiro na elaboração das ementas e no aviamento dos paióis de géneros e condimentos necessários;
- c) Assegurar a manutenção da limpeza da cozinha, equipamento, materiais, louças e demais utensílios em uso.

Bombeiro. — É a função, desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

- a) Executar as manobras de movimentação de cargas e lastro, de lavagem, limpeza, desgaseificação e inertização dos tanques e sistemas de carga e de aquecimento de carga;
- b) Conduzir de modo seguro e eficiente as bombas e demais equipamentos inerentes e necessários às manobras referidas na alínea a);
- c) Executar as tarefas de manutenção e reparação respeitantes à sua área de competência e controlar, de acordo com o modelo adoptado, os materiais de consumo, sobresselentes e ferramentas inerentes à função.

Marinheiro de 1.ª classe. — É a função, desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

- a) Como auxiliar do oficial de convés chefe de quarto, desempenhar as tarefas inerentes;
- b) Executar as tarefas de manutenção inerentes ao convés para as quais tem os conhecimentos adequados;
- c) Participar nas operações de carga e descarga e na preparação dos espaços reservados à carga como requerido pelo tipo de navio e da carga movimentada;
- d) Executar as tarefas inerentes à manobra do navio;
- e) Operar, quando necessário, com o aparelho de carga em todas as manobras em que a sua utilização se justifique;
- f) Executar trabalhos de marinharia e arte de marinheiro e as demais tarefas inerentes ao serviço de convés.

Marinheiro-maquinista. — É a função, desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada pelo exercício de funções normalmente atribuídas aos ajudantes de motorista e, quando as condições de trabalho a bordo o permitam, de funções atribuídas aos marinheiros de 2.ª classe.

Ajudante de maquinista. — É a função, atribuível aos profissionais de categoria com idêntica designação, caracterizada como se indica:

- a) Como auxiliar do chefe de quarto e, sob a sua direcção geral, participar na condução segura e eficiente da instalação propulsora e do equipamento auxiliar e efectuar as tarefas de rotina do quarto próprias das suas funções;

- b) Colaborar nas limpezas e nas acções de manutenção e reparação inerentes ao serviço de máquinas adequadas aos seus conhecimentos e experiência que lhe sejam determinadas pelos seus superiores hierárquicos.

Padeiro. — É a função, desempenhada por um profissional detentor da categoria de padeiro, caracterizada por:

- a) Executar as tarefas necessárias à fabricação de pão;
- b) Participar na limpeza de paióis, frigoríficos, cozinha e respectivo equipamento;
- c) Participar nos serviços de rotina da cozinha e no abastecimento e preparação dos alimentos.

Marinheiro de 2.ª classe. — É a função, desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

- a) Executar as tarefas indicadas para a função de marinheiro de 1.ª classe nas alíneas b), c), d), e) e f) subordinadas ao nível da sua competência técnica;
- b) Efectuar tarefas da rotina de quartos adequadas à sua condição de «marinheiro qualificado» tal como definido pela Convenção n.º 74 da OIT, aprovada, para ratificação, pelo Decreto-Lei n.º 38 365, de 6 de Agosto de 1951; e
- c) Nos casos em que a lotação do navio o exija, actuar como auxiliar do contramestre na gestão dos paióis.

Empregado de câmaras. — É a função, desempenhada por um profissional detentor da categoria de empregado de câmaras, caracterizada por:

- a) Executar as tarefas necessárias à manutenção da higiene, limpeza e arrumação dos camarotes e demais instalações da área de competência do serviço de câmaras;
- b) Preparar as mesas, servir as refeições e lavar e limpar o material utilizado;
- c) Aviar nos paióis todo o material de consumo e de limpeza e outro para o serviço.

Ajudante de cozinheiro. — É a função, desempenhada por um profissional detentor da categoria de ajudante de cozinheiro, caracterizada por:

- a) Participar na limpeza dos paióis, frigoríficos, cozinha e respectivo equipamento;
- b) Participar nos serviços de rotina da cozinha e no abastecimento e preparação dos alimentos.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugada com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho sete empresas e 250 trabalhadores.

Lisboa, 29 de Março de 2007.

Pela FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, em representação dos seus sindicatos filiados:

SINCOMAR — Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante,
Energia e Fogueiros de Terra;

SMMCM — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:
António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.
João de Deus Gomes Pires, mandatário.
José Manuel Morais Teixeira, mandatário.
Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, mandatário.

Pela Empresa de Navegação Madeirense, L.^{da}:
Joaquim Manuel Barros Simões Pocinho, mandatário.

Pela Mutualista Açoriana de Transportes Marítimos, S. A.:
Carlos Oliveira, mandatário.

Pela Sacor Marítima, S. A.:
Carlos Alberto Oliveira dos Santos, mandatário.

Pela Transinsular — Transportes Marítimos Insulares, S. A.:
José António Fernandes Catarino, mandatário.

Pela Navegar — Companhia Portuguesa de Navegação Internacional, S. A.:
Lázaro Manuel do Carmo Delgado, mandatário.

Pela Portline — Transportes Marítimos Internacionais, S. A.:
João Alberto dos Santos Pavão Nunes, mandatário.

Depositado em 19 de Abril de 2007, a fl. 161 do livro n.º 10, com o n.º 61/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o STT — Sind. dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual e outros — Alteração salarial e outras.

Entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., a Radiotelevisão Portuguesa — SPT, S. A., a RTP — Meios de Produção, S. A., a Radiodifusão Portuguesa, S. A., e o STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual, por si e em representação da FEPCES, FESTRU, FSTIEP, SQT, SEP e STE, foi celebrado o presente acordo de revisão ao acordo colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2006, nos seguintes termos:

1 — Alterar a cláusula 1.ª, que passará a ter a seguinte redacção:

«Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo obriga, por um lado, a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., a Radiotelevisão Portuguesa — Serviço Público de Televisão, S. A., a RTP — Meios de Produção, S. A., e a Radiodifusão Portuguesa, S. A., doravante designadas por empresa, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente acordo colectivo aplica-se a todo o território nacional, aos seguintes sectores de actividade — actividades das sociedades gestoras de par-

ticipações sociais, actividades de rádio e televisão e produção de filmes e de vídeos — e às categorias constantes do anexo II-B.

3 — O presente acordo colectivo abrange as quatro empresas referidas no n.º 1 e 2395 trabalhadores.»

2 — Actualizar os valores relativos ao subsídio de refeição previsto na cláusula 40.ª, que passará a ter a seguinte redacção:

«Cláusula 40.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição de € 7,25 nos locais com restaurante/cafeteria, entendendo-se como tal o local onde são servidas com regularidade e variedade refeições quentes e completas.

2 — O subsídio referido no número anterior é de € 10,50 nos locais sem restaurante ou quando o trabalhador se encontrar fisicamente impedido de utilização do restaurante/cafeteria da empresa e não se encontrar nas condições previstas nas cláusulas 47.ª e 48.ª

3 — O valor previsto no n.º 2 é também aplicável nas situações em que, nos termos do horário de trabalho, o intervalo para descanso ou tomada de refeição não possa coincidir com o período de abertura dos restaurantes/cafeterias da empresa no local respectivo.

4 — Os trabalhadores que prestem duas horas de serviço efectivo entre a 1 e as 7 horas têm direito a um complemento nocturno de 45% do valor do subsídio de refeição previsto no n.º 2, com o valor absoluto de € 4,50 em 2007.

5 — O subsídio de refeição é atribuído por dia de prestação normal e efectiva de serviço, num máximo de 22 dias por mês, a pagar durante 11 meses de cada ano.»

3 — Alterar a cláusula 43.ª, que passará a ter a seguinte redacção:

«Cláusula 43.ª

Remuneração por trabalho nocturno

1 — A remuneração por trabalho nocturno será superior em 25% à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — Aos trabalhadores que iniciem ou terminem a prestação de trabalho no período compreendido entre as 0 e as 6 horas a empresa pagará um subsídio por quilómetro percorrido entre o local de execução da prestação de trabalho e a residência do trabalhador, no máximo de 30 km, nas situações em que a empresa não disponibilize meio de transporte ao trabalhador.

3 — O valor do subsídio referido no número anterior corresponderá ao valor fixado para o subsídio de transporte em automóvel próprio para os funcionários e agentes da administração central, local e regional.

4 — A remuneração do trabalho nocturno pode ser substituída por redução equivalente do período normal de trabalho diário, por acordo com o trabalhador.»

4 — Alterar o artigo 6.º do anexo I-B (regulamento de deslocações em serviço), que passará a ter a seguinte redacção:

«Artigo 6.º

1 — A empresa fornecerá o transporte adequado, suportando todas as despesas do trabalhador exigidas pela deslocação em serviço, nos termos da regulamentação em vigor.

2 — O trabalhador pode, se para tal for autorizado, deslocar-se em viatura própria, tendo o direito de receber da empresa o valor referido no n.º 2 da cláusula 43.ª do ACT.

3 — Os trabalhadores não motoristas que, com o seu acordo, nas situações e segundo as regras constantes da regulamentação em vigor, incluindo o disposto na cláusula 11.ª, n.º 6, do ACT, conduzam veículos da empresa para fora da área do seu local de trabalho, em regime de acumulação com as suas próprias funções, terão direito a um abono correspondente ao valor fixado para o subsídio de transporte em veículos adstritos a carreiras de serviço público para os funcionários e agentes da administração central, local e regional, por quilómetro percorrido, ou ao valor da sua remuneração horária multiplicado pelo tempo de deslocação, se superior.»

5 — Distribuir pelas fracções de almoço e jantar da tabela de ajudas de custo o eventual aumento que resultar da aplicação do n.º 3 do artigo 8.ª do anexo I-B, conforme os quadros A e B a seguir indicados:

QUADRO A

Deslocações em serviço dentro do território nacional

	Montante (em euros)	Observações
Diária completa	29,43	Vinte e quatro horas de ausência.
Fracções:		
Almoço	13,24	Partida antes das 13 horas.
Jantar	13,24	Chegada depois das 20 horas.
Diversos	2,95	Por dia de calendário em deslocação.

QUADRO B

Deslocações em serviço ao estrangeiro

	Montante (em euros)	Observações
Diária completa	69,82	Vinte e quatro horas de ausência.
Fracções:		
Almoço	31,42	Partida antes das 13 horas.
Jantar	31,42	Chegada depois das 20 horas.
Diversos	6,98	Por dia de calendário em deslocação.

6 — As partes acordam em manter a tabela salarial constante do anexo III-A, que se anexa, procedendo ao aumento da remuneração fixa mensal dos trabalhadores de acordo com as regras a seguir indicadas:

6.1 — Estabelecer um aumento mínimo por trabalhador de 1,25% de remuneração fixa mensal com um valor absoluto não inferior aos valores abaixo indicados, que inclui os seguintes incrementos remuneratórios — remuneração de antiguidade, subsídio de refeição, eliminação do subsídio de integração negativo e ou correcção para 97,5% da remuneração de categoria para os trabalhadores que em 2006 a auferem a 95%:

- Níveis 1 a 22 — € 560/ano;
- Níveis 23 a 35 — € 525/ano;
- Níveis 36 a 54 — € 490/ano.

6.2 — Este princípio não é aplicável a remunerações superiores a € 6000, a coordenadores de níveis A e B nomeados nos termos das ordens de serviço que regulamentam as funções de coordenação e chefia funcional e aos trabalhadores que se encontrem abrangidos pela ordem de serviço que regulamenta a política de recursos humanos para titulares de cargos de estrutura.

6.3 — Durante o ano de 2007, da eventual reclassificação por força da reanálise de funções já exercidas em data anterior a Janeiro de 2007, não pode resultar um valor inferior ao que resultaria da aplicação das regras de aumento mínimo acordadas para a presente revisão salarial como se o trabalhador já titulasse essa categoria.

6.4 — Os aumentos decorrentes do n.º 6.1 produzirão os seus efeitos desde 1 de Janeiro de 2007.

7 — Actualizar os valores máximos e mínimos relativos ao regime remuneratório dos horários de trabalho constantes do anexo III-B, conforme o mapa anexo.

Lisboa, 12 de Janeiro de 2007.

Pela Rádio e Televisão de Portugal, S. A.:

Almerindo Silva Marques, presidente do conselho de administração.
Jorge Manuel Mota Ponce de Leão, vice-presidente do conselho de administração.

Pela Radiotelevisão Portuguesa — Serviço Público de Televisão, S. A.:

Almerindo Silva Marques, presidente do conselho de administração.
Jorge Manuel Mota Ponce de Leão, vice-presidente do conselho de administração.

Pela RTP — Meios de Produção, S. A.:

Almerindo Silva Marques, presidente do conselho de administração.
Jorge Manuel Mota Ponce de Leão, vice-presidente do conselho de administração.

Pela RDP — Radiodifusão Portuguesa, S. A.:

Almerindo Silva Marques, presidente do conselho de administração.
Jorge Manuel Mota Ponce de Leão, vice-presidente do conselho de administração.

Pelo STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual, por si e em representação das seguintes associações sindicais:

Rogério Rodrigues Martins, presidente da mesa da assembleia geral.
João Carlos Sustelo, vice-presidente da mesa da assembleia geral.
Maria Teresa Dias Nunes, membro da comissão executiva da direcção.
Joaquim Rodrigues Gonçalves, tesoureiro e membro da comissão executiva da direcção.

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

Rogério Rodrigues Martins, presidente da mesa da assembleia geral.
João Carlos Sustelo, vice-presidente da mesa da assembleia geral.
Maria Teresa Dias Nunes, membro da comissão executiva da direcção.
Joaquim Rodrigues Gonçalves, tesoureiro e membro da comissão executiva da direcção.

FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN:

Rogério Rodrigues Martins, presidente da mesa da assembleia geral.
João Carlos Sustelo, vice-presidente da mesa da assembleia geral.
Maria Teresa Dias Nunes, membro da comissão executiva da direcção.
Joaquim Rodrigues Gonçalves, tesoureiro e membro da comissão executiva da direcção.

FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

Rogério Rodrigues Martins, presidente da mesa da assembleia geral.
João Carlos Sustelo, vice-presidente da mesa da assembleia geral.
Maria Teresa Dias Nunes, membro da comissão executiva da direcção.
Joaquim Rodrigues Gonçalves, tesoureiro e membro da comissão executiva da direcção.

SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Rogério Rodrigues Martins, presidente da mesa da assembleia geral.
João Carlos Sustelo, vice-presidente da mesa da assembleia geral.

Maria Teresa Dias Nunes, membro da comissão executiva da direcção.
Joaquim Rodrigues Gonçalves, tesoureiro e membro da comissão executiva da direcção.

SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Rogério Rodrigues Martins, presidente da mesa da assembleia geral.
João Carlos Sustelo, vice-presidente da mesa da assembleia geral.
Maria Teresa Dias Nunes, membro da comissão executiva da direcção.
Joaquim Rodrigues Gonçalves, tesoureiro e membro da comissão executiva da direcção.

Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos:

Rogério Rodrigues Martins, presidente da mesa da assembleia geral.
João Carlos Sustelo, vice-presidente da mesa da assembleia geral.
Maria Teresa Dias Nunes, membro da comissão executiva da direcção.
Joaquim Rodrigues Gonçalves, tesoureiro e membro da comissão executiva da direcção.

ANEXO II-B

Síntese de funções tipo/categorias e níveis de desenvolvimento

Áreas de conhecimento	Funções tipo/categorias	Níveis de desenvolvimento/carreiras
1 — Manutenção de infra-estruturas e apoio aos serviços	1.1 — Assistente de manutenção de infra-estruturas ... 1.2 — Assistente de apoio aos serviços	ND1/ND2/ND3. ND1/ND2/ND3.
2 — Artes visuais	2.1 — Assistente de artes visuais	ND1/ND2/ND3.
	2.2 — Técnico de artes visuais	ND1/ND2/ND3.
	2.3 — Técnico de grafismo	ND1/ND2/ND3.
	2.4 — Técnico de cenografia	ND1/ND2/ND3.
3 — Manutenção técnica	3.1 — Electricista	ND1/ND2/ND3.
	3.2 — Técnico de comunicações	ND1/ND2/ND3.
	3.3 — Técnico de electrónica	ND1/ND2/ND3.
4 — Sistemas de informação e multimédia	4.1 — Técnico de plataformas multimédia	ND1/ND2/ND3.
	4.2 — Técnico de sistemas de informação	ND1/ND2/ND3.
5 — Operações e sistemas	5.1 — Assistente de operações	ND1/ND2/ND3.
	5.2 — Técnico de imagem	ND1/ND2/ND3.
	5.3 — Técnico de sistemas audiovisuais	ND1/ND2/ND3.
	5.4 — Técnico de som	ND1/ND2/ND3.
	5.5 — Técnico de iluminação	ND1/ND2/ND3.
	5.6 — Editor de imagem	ND1/ND2/ND3.
	5.7 — Técnico de gestão de sistemas	ND1/ND2.
6 — Produção de programas	6.1 — Assistente de programas/informação	ND1/ND2/ND3.
	6.2 — Técnico de planeamento e gestão de meios	ND1/ND2/ND3.
	6.3 — Locutor/apresentador	ND1/ND2/ND3.
	6.4 — Técnico de promoção de programas	ND1/ND2/ND3.
	6.5 — Sonorizador	ND1/ND2.
	6.6 — Técnico de gestão de emissão	ND1/ND2/ND3.
	6.7 — Produtor	ND1/ND2/ND3/ND4.
	6.8 — Realizador	ND1/ND2/ND3/ND4.
7 — Jornalismo	7.1 — Jornalista — repórter	ND1/ND2/ND3/ND4.
	7.2 — Jornalista — redactor	ND1/ND2/ND3/ND4/ND5.
8 — Documentação e arquivo	8.1 — Assistente de documentalista	ND1/ND2.
	8.2 — Documentalista	ND1/ND2/ND3.
9 — Administrativa e similares	9.1 — Técnico administrativo	ND1/ND2/ND3/ND4.
10 — Especialista	10.1 — Especialista	ND1/ND2/ND3/ND4.
11 — Gestão	11.1 — Quadro	ND1/ND2/ND3.
	11.2 — Quadro superior	ND1/ND2/ND3.

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES

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 Janeiro de 2007.

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 da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Lisboa, 9 de Janeiro de 2007. — A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos, declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 9 de Janeiro de 2007. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, *José Manuel de Sousa Tavares Machado*, dirigente nacional — *Rogério Paulo Amoroso da Silva*, dirigente nacional.

Depositado em 17 de Abril de 2007, a fl. 161 do livro n.º 10, com o n.º 59/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a DAI — Sociedade de Desenvolvimento Agro-Industrial e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, a DAI — Sociedade de Desenvolvimento Agro-Industrial, S. A., que se dedica ao fabrico de açúcar, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas organizações sindicais subscritoras.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo mínimo de vigência de 36 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos desde 1 de Janeiro de cada ano, sem prejuízo do disposto na cláusula 3.^a («Produção de efeitos»).

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao prazo de vigência previsto no número anterior e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

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

5 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

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

Cláusula 3.^a

Produção de efeitos

As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 2007 (tabela A), 1 de Janeiro de 2008 (tabela B) e 1 de Janeiro de 2009 (tabela C).

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — É permitida a celebração de contratos a termo, certo ou incerto, bem como a possibilidade de proporcionar estágios, de acordo com a lei em vigor.

2 — A admissão de trabalhadores pela empresa depende das suas necessidades.

3 — Nenhum trabalhador pode ser contratado sem ter sido aprovado por exame médico feito a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar, cujo resultado será registado em ficha apropriada.

4 — A admissão deve obrigatoriamente constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, do qual conste nome completo, morada, tipo de contrato, categoria ou escalão profissional, retribuição, horário de trabalho, local de trabalho e condições particulares de trabalho, se as houver.

5 — À data da admissão deverão ser fornecidos ao trabalhador um exemplar do AE, bem como outras normas internas.

Cláusula 5.^a

Igualdade de oportunidades

1 — É assegurada a igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, entre trabalhadores de ambos os sexos.

2 — São garantidos a todos os trabalhadores, em identidade de tarefas e qualificação, os mesmos direitos e garantias, sem qualquer discriminação, nomeadamente no tocante a promoção, retribuição e acesso a qualquer categoria profissional.

3 — Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Nos contratos a termo, o período experimental terá a duração de 15 dias para contratos inferiores a seis meses e de 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses.

2 — No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental terá a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de

responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

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

4 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente.

5 — Decorrido o período experimental, a antiguidade do trabalhador contar-se-á desde o início do contrato, independentemente do tipo do mesmo.

Cláusula 7.^a

Classificação profissional

1 — As profissões e categorias profissionais bem como o nível de enquadramento dos trabalhadores abrangidos por este AE são os que se definem no seus anexos I e II, respectivamente.

2 — Em sede de revisão do AE ou no âmbito da comissão paritária prevista na cláusula 78.^a, podem ser criadas outras categorias profissionais em resultado de adaptações da empresa às novas actividades a desenvolver.

Cláusula 8.^a

Atribuição de categorias profissionais

1 — A atribuição das categorias previstas no anexo I aos trabalhadores é feita pela empresa de acordo com as funções por estes desempenhadas.

2 — Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste AE.

Cláusula 9.^a

Mobilidade funcional

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

2 — Quando, porém, o interesse da empresa o exigir, poderá o trabalhador ser encarregado de funções não compreendidas no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador e sejam acompanhadas das devidas acções de formação para o correcto desempenho dos cargos.

3 — O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição ou de qualquer outra regalia,

tendo o trabalhador o direito de auferir de todas as vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

4 — A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, o qual não pode ser superior a seis meses.

Cláusula 10.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído, sendo a diferença paga a título de suplemento de função.

2 — Terminada a substituição, se esta tiver durado menos de 120 dias seguidos ou 160 interpolados, cessa o pagamento do suplemento previsto no número anterior.

3 — Se a substituição tiver durado mais 120 dias seguidos ou 160 interpolados, no prazo de um ano civil, o suplemento de função será integrado na retribuição do substituto.

4 — Nos casos em que a substituição ocorra por um prazo superior a 240 dias seguidos, o trabalhador, desde que obtida a sua concordância, adquirirá também o direito à categoria profissional do substituído.

Cláusula 11.^a

Formação profissional

1 — A formação profissional é da competência da empresa, de acordo com as suas necessidades, e destina-se a permitir a adaptação e actualização do trabalhador às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões tecnológicas efectuadas e ao aperfeiçoamento dos conhecimentos adquiridos.

2 — A formação profissional implica a criação de oportunidades e condições de aprendizagem para as profissões que segundo o critério de empresa a requeiram e a informação e preparação actualizadas e continuada do trabalhador para as funções que desempenha no âmbito da sua profissão.

3 — À empresa cabe proporcionar ao trabalhador meios de formação internos ou fomentar, a expensas suas, o acesso a meios externos de formação.

4 — A empresa atribuirá um valor anual para formação, podendo os trabalhadores, por sua iniciativa, propor-se para a frequência das acções de formação que entendam úteis ou necessárias.

5 — Cabe à administração, ou a quem ela delegar, aprovar os planos de formação que os trabalhadores proponham, atribuindo um subsídio até ao montante de 90% do valor da respectiva formação. A percentagem do subsídio a atribuir é variável e depende do entendimento que a empresa tenha do interesse que essa formação reveste para a sua actividade.

6 — Em caso de o trabalhador, por sua iniciativa, denunciar o contrato de trabalho antes de decorridos

24 meses após a obtenção de formação por si solicitada, deve reembolsar a empresa, no momento da cessação do seu contrato, pelo montante por esta investido.

Cláusula 12.^a

Regime de promoções

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria, escalão ou nível superior dentro da mesma categoria, ou ainda a mudança para funções de natureza efectiva e permanente diferente a que corresponda um escalão de retribuição mais elevado.

2 — Na progressão de carreira, o trabalhador manter-se-á durante no mínimo dois anos na categoria em que estiver classificado, após o que, existindo vaga e por proposta do director respectivo, poderá ser promovido à categoria imediatamente superior.

3 — Por apreciação de mérito, poderão em qualquer momento os trabalhadores passar a auferir um acréscimo de retribuição, relativamente ao seu nível de enquadramento.

4 — Os trabalhadores integrados nos níveis 2, 3 e 4 ascenderão ao escalão seguinte ao fim de dois, três e quatro anos, respectivamente.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da empresa

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da empresa:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente AE e da lei;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho, que deve ser justa e adequada;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional e facilitando-lhe a frequência de instituições de ensino escolar e de acções de formação sindical certificada desde que, neste último caso, tal seja possível no enquadramento das actividades da empresa;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram,

para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais vigentes e deste AE;

- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- l) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;
- m) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;
- n) Responder, por escrito, a qualquer reclamação formulada directamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, para que a decisão final seja proferida no prazo máximo de 30 dias a contar da reclamação.

Cláusula 14.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente AE;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;
- f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, designadamente a perseguição da melhoria contínua da eficácia do sistema de gestão da qualidade e ambiente, bem como o cumprimento das responsabilidades nele definidas e a colaboração na identificação de oportunidades de melhoria;
- i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
- j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

- k) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- l) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea *e*) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 15.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;
- e) Baixar a categoria do trabalhador e ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na cláusula 26.^a («Transferência de trabalhadores»);
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- k) Obrigar o trabalhador a operar com máquinas ou quaisquer outros materiais ou equipamentos que não se encontrem em condições de segurança ou para os quais não lhes tenha sido facultada a devida formação.

2 — A prática, por parte da empresa, de qualquer acto contrário às garantias dos trabalhadores previstas

neste AE considera-se violação culposa do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 16.^a

Regime de trabalho

Dentro dos limites decorrentes do presente AE e da lei, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 17.^a

Horário de trabalho

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

2 — A fixação ou alteração do horário de trabalho geral, sectorial ou individual, compete à empresa, dentro dos limites e observando as normas legais e contratuais sobre a matéria e dando conhecimento às organizações representativas dos trabalhadores.

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de menor duração que poderão ser praticados, a duração máxima do período normal de trabalho não poderá exceder as quarenta horas semanais, distribuídas por oito horas diárias de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestam mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

3 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores que laboram em regime por turnos

Cláusula 19.^a

Laboração contínua

1 — Nos sectores da empresa em que as necessidades de laboração o exijam, será implementado o regime de laboração contínua, com a prestação de trabalho organizada em regime de turnos rotativos.

2 — Os dias de descanso semanal dos trabalhadores abrangidos pelo regime de turnos rotativos em laboração contínua poderão não coincidir com o sábado e domingo, devendo, no entanto, na organização dos horários, procurar-se que, periodicamente, um dia de descanso semanal coincida com o domingo.

3 — Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e preferências manifestadas pelos trabalhadores.

4 — A afixação dos horários por turnos de laboração contínua deve ser feita em termos anuais até 31 de Dezembro.

5 — A cessação temporária ou o reinício da laboração contínua deverá ser dada a conhecer aos trabalhadores com a maior antecedência possível, procurando sempre respeitar o prazo mínimo de oito dias.

Cláusula 20.^a

Trabalho por turnos

1 — Trabalho por turnos é o modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 — Compete à empresa organizar e afixar a escala de turnos, no respeito pelo disposto na lei e neste AE sobre a matéria.

3 — O período normal de trabalho, em regime de turnos, não poderá exceder, em média anual, as quarenta horas semanais.

4 — O trabalhador em regime de turnos não pode prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho efectivo, nem mais de seis dias consecutivos de trabalho.

5 — No regime de trabalho por turnos, os trabalhadores têm direito a um intervalo de tempo indispensável para refeição e descanso que não deverá ser inferior a trinta minutos, coordenado com a respectiva chefia directa e assegurada que esteja a continuidade da laboração, o qual é considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

6 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após os períodos de descanso semanal nelas previstos.

7 — A mudança do horário de laboração normal para o horário de turnos rotativos em laboração contínua, ou o inverso, terá um intervalo mínimo de doze horas de descanso.

8 — A empresa facilitará e autorizará as trocas de turnos entre os trabalhadores que o solicitem, desde que das mesmas não resulte prejuízos para o bom funcionamento ou operacionalidade da laboração, não impliquem que qualquer trabalhador preste trabalho em dois turnos consecutivos, nem determinem encargos suplementares para a empresa motivados por essas trocas.

9 — A empresa compromete-se a passar a horário normal qualquer trabalhador que sofra de doença comprovada pelo médico do trabalho que o impeça de prestar trabalho em regime de turnos, desde que para tal existam vagas em funções ou cargos compatíveis com as aptidões do trabalhador.

Cláusula 21.^a

Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno será retribuído nos termos da cláusula 48.^a («Retribuição do trabalho nocturno»).

Cláusula 22.^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 quando ocorram os motivos previstos na lei para a sua execução, mas apenas será considerado como tal e pago aquele que for solicitado e controlado pela empresa.

3 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho, em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta horas seguidas, ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando para tal haja acordo entre a empresa e o trabalhador;
- c) A formação profissional promovida pela empresa, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias;
- d) Um período de 15 minutos para transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida como termo do período normal de trabalho diário, não deixando essa tolerância de revestir carácter excepcional e de ser paga como tempo de trabalho normal.

4 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa e, para além disso, nas situações previstas na lei.

5 — Sempre que o trabalho suplementar ocorra em dia de descanso semanal complementar, descanso semanal obrigatório ou dia feriado, o trabalhador terá direito ao pagamento da deslocação entre a sua residência e a sede da empresa, e vice-versa, no montante correspondente aos quilómetros percorridos, com base na tabela de referência e ao valor por quilómetro estabelecido no n.º 4 da cláusula 27.^a («Deslocações em serviço»).

6 — O trabalhador terá direito ao pagamento de mais um subsídio de refeição sempre que o trabalho suplementar seja igual ou superior a quatro horas em dias de trabalho normal ou seja prestado em dias de descanso complementar ou obrigatório e em dia feriado.

7 — Nos casos previstos no n.º 4 desta cláusula, serão dispensados da realização de trabalho suplementar os

trabalhadores que o solicitem, invocando algum dos seguintes motivos:

- a) Limitações de saúde do próprio trabalhador, devidamente comprovadas pelo médico do trabalho;
- b) Doença grave de familiar ou pessoa em comum de vida e habitação, devidamente comprovada pelo médico do SNS;
- c) Mulheres com filhos menores até 12 anos;
- d) Trabalhadores que frequentem cursos de valorização profissional, quando esse trabalho coincida com o horário do curso.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar — Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, feriado ou dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e será gozado nos termos do n.º 3.

2 — Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório retribuído, a gozar num dos três dias úteis seguintes ou, não o sendo possível por inultrapassáveis razões de produção, nos termos do número seguinte.

3 — Os dias e as horas de descanso compensatório serão creditados em conta corrente do trabalhador e gozados preferencialmente nos períodos de redução da produção, mediante aviso prévio do trabalhador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, desde que não existam imperativos de serviço em contrário.

4 — Até 31 de Dezembro de cada ano todos os trabalhadores terão de utilizar as horas de descanso existentes em conta corrente.

5 — Quando, por razões imputáveis à empresa, não for possível cumprir com o estabelecido no número anterior, o descanso compensatório pode ser substituído por prestação de trabalho retribuído com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 24.^a

Laboração contínua — Trabalho prestado em dia feriado

1 — O trabalho prestado em dia feriado, de acordo com a respectiva escala e horário normal, pelos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua, confere a estes o direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção à empresa.

2 — O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se a esse trabalho o disposto no n.º 1 da cláusula 23.^a («Trabalho suplementar — Descanso compensatório»), quanto ao descanso compensatório, e o disposto no n.º 2 da cláusula 47.^a («Retribuição

do trabalho suplementar»), quanto à respectiva retribuição.

CAPÍTULO V

Transferência e deslocações

Cláusula 25.^a

Local habitual de trabalho

1 — O local habitual de trabalho é definido pela empresa no acto de admissão do trabalhador.

2 — Na ausência de tal especificação, entende-se por «local de trabalho» o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador preste normalmente serviço ou de onde é deslocado para temporariamente prestar serviço noutros locais. Quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou estabelecimento a que esteja adstrito.

3 — No que concerne à actividade de técnicos agrícolas, durante o período de apoio à cultura da beterraba, os locais de trabalho são todas as instalações dos agricultores a que cada técnico dá suporte. Após este período, ou na ausência de suporte a agricultores, o local de trabalho é a sede da empresa.

Cláusula 26.^a

Transferência de trabalhadores

1 — A transferência de que resulte prejuízo sério para o trabalhador ou que não decorra da mudança total ou parcial do estabelecimento carece sempre de acordo escrito do trabalhador.

2 — A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, a empresa custeará sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador e pelo seu agregado familiar directamente impostas pela transferência.

4 — No caso previsto no n.º 2, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização prevista neste AE, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5 — É vedado à empresa, aquando da transferência do trabalhador, salvo acordo expresso, diminuir a retribuição que este auferia no seu local de trabalho anterior.

Cláusula 27.^a

Deslocações em serviço

1 — Entende-se por «deslocação em serviço» a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 — Será pago como trabalho suplementar o período de tempo gasto pelo trabalhador, por força de deslocação, que exceda o período normal de trabalho, obtida a concordância prévia da empresa.

3 — A empresa assegurará sempre o pagamento das deslocações em serviço, nas seguintes condições alternativas:

- a) Fornecendo viatura própria ao trabalhador, meio de transporte alternativo ou assegurando as despesas de transporte ao trabalhador;
- b) Utilizando a viatura do trabalhador, desde que este dê o seu acordo.

4 — Nos os casos em que o trabalhador se desloque colocando a sua viatura ao serviço da empresa, terá direito ao pagamento das portagens e dos quilómetros efectuados pelo valor de € 0,35 por cada quilómetro.

5 — A empresa suportará as despesas normais efectuadas pelos trabalhadores que se desloquem em serviço, que compreendem a alimentação, alojamento, transporte ou outras a que haja lugar, contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

Descanso semanal e complementar

1 — Para os trabalhadores em regime de trabalho normal o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado o dia de descanso semanal complementar.

2 — Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos serão dias de descanso semanal obrigatório e complementar os que como tal constarem do mapa de turnos.

Cláusula 29.^a

Feriados

1 — São considerados, para todos os efeitos, como feriados os seguintes dias:

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

2 — Para além dos feriados mencionados no n.º 1 desta cláusula, serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade (17 de Agosto) ou, quando este não existir, o feriado distrital.

3 — Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

Cláusula 30.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores terão o direito de gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a 22 dias úteis. Adicionalmente, os trabalhadores efectivos que trabalhem anualmente em regime de turnos por período superior a quatro meses, seguidos ou interpolados, poderão gozar mais dois dias de férias.

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

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

3 — Para efeitos do número anterior desta cláusula, não relevam como faltas:

- a) As ausências a título de licença por maternidade, incluindo as ausências em que a lei permite que o pai goze a licença em substituição da mãe, paternidade, aborto e adopção;
- b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos delegados e dirigentes sindicais, aos membros das comissões de trabalhadores e aos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho.

4 — O direito de férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se a 1 de Janeiro de cada ano civil.

5 — No ano de admissão, o trabalhador terá direito, após seis meses completos de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de trabalho, até no máximo 20 dias úteis.

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

7 — Na falta de acordo, a empresa marcará o período de férias, para os trabalhadores da área da produção, entre 1 de Abril e 31 de Dezembro e, para os restantes trabalhadores, entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

8 — O período de férias será em princípio gozado em dias seguidos, podendo, todavia, ser fraccionado em vários períodos por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador, desde que um período corresponda pelo menos a metade do período total de férias.

9 — Os trabalhadores ao serviço da empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar têm o direito de gozar férias simultaneamente, sempre que tal for possível.

10 — Cabe sempre à empresa a elaboração do mapa de férias dos trabalhadores, o qual deverá ser afixado

nos locais de trabalho entre 30 de Março e 31 de Outubro de cada ano.

11 — Têm o direito de acumular férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las nas ilhas ou no estrangeiro, nos termos da lei.

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

Cláusula 31.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição suplementar ou por outra modalidade de compensação, mesmo com o acordo do trabalhador.

Cláusula 32.^a

Doença ou acidente no período de férias

1 — Sempre que em período de férias ocorrer doença ou acidente devidamente comprovados que coincidam, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estes como não gozados na parte correspondente.

2 — Quando se verificar a situação de interrupção de férias previstas no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — A prova de situação de doença prevista no número anterior desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização por médico da segurança social a requerimento da empresa, ou por médico por esta designado, nos termos previstos na lei.

4 — Na impossibilidade de o gozo de férias se manter até Dezembro desse ano, o trabalhador tem o direito de gozar férias no ano seguinte, em regime de acumulação com as férias vencidas nesse ano, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — O novo período será marcado imediatamente após o regresso ao trabalho.

Cláusula 33.^a

Regime de férias para os casos de regresso após impedimento prolongado

No caso em que regresse após impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias e ao respectivo subsídio previsto neste AE tal como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço na empresa, se ainda as não tiver gozado.

Cláusula 34.^a

Faltas

1 — «Falta» é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o correspondente a oito horas de prestação de trabalho diário.

Cláusula 35.^a

Participação de faltas

1 — Quando um trabalhador estiver impossibilitado, por motivo imprevisto, de comparecer ao serviço, deverá avisar a empresa no mais curto lapso de tempo possível, até ao limite máximo de quarenta e oito horas, o que pode ser feito por interposta pessoa ou telefone, para a direcção à qual o trabalhador está afecto ou para a assessoria de recursos humanos.

2 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de três dias.

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

4 — A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

5 — A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação, devendo o trabalhador apresentá-la no prazo de 15 dias após tal notificação.

6 — O incumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 36.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável

ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste AE e da lei;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:

- a) As resultantes da prática de actos inerentes ao exercício da actividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;
- b) As resultantes da doação de sangue, a título gratuito, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço.

4 — Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados, sempre que essa prova seja exigida.

Cláusula 37.^a

Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo no que respeita à atribuição de subsídio de refeição e ao disposto no número seguinte.

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 36.^a («Tipos de faltas»), quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

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

4 — As faltas que determinem perda de retribuição poderão ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada falta, salvaguardando-se o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias, ou da correspondente proporção se se tratar de férias do ano da admissão.

Cláusula 38.^a

Consequências das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência.

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

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

Cláusula 39.^a

Impedimento prolongado

1 — Considera-se que o trabalhador se encontra em situação de impedimento prolongado quando, por motivo que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, acidente ou outros motivos, o impedimento se prolongue por mais de 30 dias.

2 — Encontrando-se o trabalhador em situação de impedimento prolongado, suspende-se o contrato mas mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

3 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador direito ao lugar.

Cláusula 40.^a

Licença sem retribuição

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

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

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

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 41.^a

Retribuição

1 — Só se considera retribuição o que, nos termos deste AE, do contrato individual de trabalho, das normas

que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos por este acordo são asseguradas as retribuições mínimas constantes do anexo II.

3 — Para todos os efeitos previstos neste AE, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{52 \times \text{período normal de trabalho semanal}}$$

4 — O cálculo da retribuição normal por dia é obtido pela seguinte fórmula:

$$\text{RD} = \frac{\text{Retribuição mensal}}{30}$$

Cláusula 42.^a

Tempo e prazo de pagamento

1 — O pagamento de retribuição de cada trabalhador deverá ser efectuado até ao último dia útil de cada mês.

2 — No acto do pagamento da retribuição mensal, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador documento do qual constem a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respectiva seguradora.

3 — O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o regime e categoria do trabalhador.

4 — A empresa efectua o pagamento por depósito à ordem do trabalhador, em instituição bancária por este indicada e com a qual a empresa trabalhe normalmente ou, na falta de elementos para tal, em cheque pago na tesouraria da empresa.

Cláusula 43.^a

Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores será pago por cada dia de trabalho efectivo um subsídio de refeição no valor de € 5,81 a partir de 1 de Abril em 2007, de € 5,92 em 2008 e de € 6,10 em 2009.

2 — Para efeitos do número anterior, considera-se «dia de trabalho efectivo» a prestação de trabalho igual ou superior a cinco horas.

Cláusula 44.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — O valor do subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil, nas seguintes situações:

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

Cláusula 45.^a

Subsídio de férias

1 — A empresa pagará a todos os trabalhadores um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal, não contando para esse efeito os eventuais dias de acréscimo previstos na cláusula 30.^a («Direito a férias»).

2 — O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao mês de seu pagamento.

3 — O subsídio de férias será pago juntamente com o vencimento do mês de Junho, salvo se as férias forem gozadas total ou parcialmente em data anterior, situação em que o subsídio terá de ser pago antes do início das mesmas, se se tratar do maior período de férias marcado.

Cláusula 46.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que trabalham em regime de turnos terão direito aos seguintes subsídios:

- a) Em regime de dois turnos rotativos — 20% da retribuição base;
- b) Em regime de três turnos rotativos — 25% da retribuição base.

2 — Os valores previstos nas alíneas a) e b) do número anterior serão, no entanto, reduzidos para 16% e 21%, respectivamente, no ano de 2007 e para 18% e 23%, respectivamente, no ano de 2008.

3 — O subsídio de turno será pago nas férias e subsídio de férias na proporção do tempo de trabalho efectuado no regime de turnos no ano civil anterior e no subsídio de Natal na proporção do tempo de trabalho efectuado nesse ano.

Cláusula 47.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 75% sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;
- b) 100% sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.

3 — Por acordo expresso entre a empresa e o trabalhador, o pagamento do trabalho suplementar poderá ser substituído por tempo de descanso, acrescido em percentagem não inferior à estabelecida nos números anteriores para a retribuição.

Cláusula 48.^a

Retribuição do trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno será retribuído com o acréscimo de 25% do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — O suplemento da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores contratados para prestar trabalho total ou parcialmente durante o período nocturno.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 49.^a

Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste AE.

2 — Constitui infracção disciplinar a violação culposa dos deveres consignados na lei e no AE.

3 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pelo empregador como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos estipulados por aquele e no respeito da lei em vigor.

Cláusula 50.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste AE são as seguintes:

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

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

3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 15 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

4 — Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

Cláusula 51.^a

Procedimento e prescrição

1 — Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

2 — O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

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

4 — A aplicação da sanção só pode ter lugar nos dois meses subsequentes à decisão.

5 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 52.^a

Princípio geral

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

Cláusula 53.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento colectivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

2 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem o direito de receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 54.^a

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

1 — O trabalhador terá direito a indemnização não inferior a um mês de retribuição mensal efectiva por cada ano, ou fracção, de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de morte do empregador, extinção ou encerramento da empresa;
- b) Resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador;
- c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento colectivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2 — Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

3 — Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração, a indemnização a estabelecer pelo tribunal não pode ser inferior a dois meses da retribuição mensal efectiva por cada ano ou fracção de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

4 — A caducidade de contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição mensal por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

Cláusula 55.^a

Denúncia por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efectiva correspondente ao período de antecedência em falta, a qual será saldada no acerto final de contas.

Cláusula 56.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, o empre-

gador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

CAPÍTULO X

Maternidade e paternidade

Cláusula 57.^a

Protecção da maternidade e paternidade

Para efeitos do regime de protecção da maternidade e paternidade previsto no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem o empregador, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

Cláusula 58.^a

Licença por maternidade

1 — A licença por maternidade terá a duração e obedecerá aos conditionalismos estipulados pela lei.

2 — Sempre que a trabalhadora o desejar, tem o direito de gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença de maternidade.

Cláusula 59.^a

Licença por paternidade

1 — O pai trabalhador tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados até ao final do 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai trabalhador tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da lei, 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 da alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença do pai trabalhador é de 30 dias.

Cláusula 60.^a

Licença por adopção

1 — Em caso de adopção aplicam-se aos trabalhadores os direitos conferidos por lei, bem como o previsto no número seguinte.

2 — Se ambos os candidatos a adoptantes forem trabalhadores, a licença de 100 dias prevista na lei pode

ser integralmente exercida por qualquer deles ou por eles repartida e utilizada em tempo parcial, em simultâneo ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

3 — No caso de ambos os adoptantes trabalharem na DAI, o gozo simultâneo da licença terá de ser concertado com a empresa.

Cláusula 61.^a

Dispensas para consultas e assistência aos filhos

1 — A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e sempre que se justifique.

2 — Os trabalhadores têm o direito de acompanhar as mulheres grávidas em duas consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3 — A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem o direito de ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4 — No caso de não haver lugar a amamentação, ou logo que ela termine, a mãe ou o pai tem direito, por decisão conjunta, a dois períodos diários de uma hora cada, sem perda da retribuição, para assistência aos filhos, até 12 meses após o parto. Poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho, no início ou no termo do período de trabalho diário, salvo se isso prejudicar gravemente o normal funcionamento da empresa.

Cláusula 62.^a

Protecção da segurança e saúde

1 — Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, nas actividades susceptíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador tem de avaliar a natureza, o grau e a duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.

2 — Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança ou saúde das trabalhadoras ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

- a) Adaptar as condições de trabalho;
- b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

- c) Se não for possível a tomada das medidas anteriores, operar-se-á a dispensa da trabalhadora da prestação do trabalho durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3 — As trabalhadoras ficarão dispensadas do trabalho suplementar ou nocturno nos termos legalmente previstos.

Cláusula 63.^a

Faltas para assistência a menores

1 — Os trabalhadores têm o direito de faltar ao trabalho, até um limite máximo de 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 de faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se, independentemente da idade, caso o filho, adoptado ou filho do cônjuge ou equiparado que com este resida seja portador de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 64.^a

Regime das licenças, faltas e dispensas

1 — Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço, beneficiando os trabalhadores dos subsídios atribuídos pela segurança social, as ausências ao trabalho resultantes:

- a) Do gozo das licenças por maternidade e em caso de aborto;
- b) Do gozo das licenças por paternidade. No entanto, na situação específica por ocasião do nascimento de filhos, a empresa completará o subsídio atribuído pela segurança social;
- c) Do gozo da licença por adopção;
- d) Das faltas para assistência a menores;
- e) Das dispensas ao trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivos de protecção da sua segurança e saúde;
- f) Das dispensas de trabalho nocturno;
- g) Das faltas para assistência a filhos com deficiência ou doença crónica.

2 — As dispensas para consulta, amamentação e assistência a filhos até um ano não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 65.^a

Princípio geral

1 — A empresa tem de assegurar as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde

em todos os aspectos relacionados com o trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 — A organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3 — Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 66.^a

Equipamento individual

A empresa disporá de equipamentos individuais para tarefas específicas, que incluirão, conforme os casos, fato de trabalho, capacete, luvas, cinto de segurança, máscaras e botas impermeáveis ou calçado adequado, nos termos estabelecidos em regulamentação interna, assegurando as despesas de limpeza e conservação inerentes ao uso normal dos mesmos.

Cláusula 67.^a

Regulamento de higiene e segurança

1 — Tem obrigatoriamente de existir na empresa um regulamento de higiene e segurança.

2 — Do regulamento elaborado pela empresa constam, nomeadamente, as seguintes matérias:

- a) Nome, nacionalidade e domicílio da entidade empregadora;
- b) Localização do estabelecimento industrial;
- c) Identificação do despacho de autorização de instalações e laboração do estabelecimento industrial;
- d) Modalidade ou modalidades industriais em exploração;
- e) Processos e diagramas de fabrico;
- f) Matérias-primas utilizadas;
- g) Aparelhos, máquinas e demais equipamentos;
- h) Dispositivos e meios previstos para atenuar e suprimir os eventuais inconvenientes próprios da laboração;
- i) Instalações de segurança de primeiros socorros e de carácter social;
- j) Sistema de abastecimento de água;
- l) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;
- m) Sistema e normas de prevenção de incêndios;
- n) Postos de trabalho que exigem luz e equipamento individual e sua discriminação;
- o) Formas de promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- p) Postos de trabalho que obriguem a normas específicas de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

3 — A empresa dará conhecimento do regulamento a todos os trabalhadores, aquando da sua entrada em vigor e após eventuais alterações.

4 — Os trabalhadores têm o direito de apresentar à empresa ou às entidades fiscalizadoras todas as reclamações ou sugestões referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

Cláusula 68.^a

Saúde no trabalho

1 — A empresa assegurará um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2 — O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho e ficam a cargo dos médicos do trabalho, que deverão exercer as suas funções técnicas com isenção e independência.

3 — Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados durante o período normal de trabalho, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

4 — As observações clínicas relativas a exames de saúde são registadas na ficha clínica do trabalhador, a qual está sujeita a segredo profissional, pelo que só pode ser facultada às autoridades de saúde, aos médicos da Inspeção-Geral do Trabalho e ao próprio trabalhador.

5 — Os trabalhadores têm o direito de apresentar ao médico do trabalho da entidade patronal todas as reclamações e deficiências quer da organização dos respectivos serviços médicos quer das condições de segurança e salubridade dos locais de trabalho.

Cláusula 69.^a

Prevenção do tabagismo

1 — No âmbito da política de promoção da saúde e prevenção dos riscos no trabalho é obrigação da empresa proteger e promover a saúde, tanto do trabalhador fumador como do trabalhador não fumador, em respeito pelos seus direitos.

2 — Não é permitido fumar nas instalações da empresa, com excepção da área ou áreas que para tal forem especificamente criadas.

3 — A proibição prevista no número anterior torna-se efectiva após a criação dos referidos espaços de fumo.

4 — Os espaços acima referidos deverão estar devidamente designados e assinalados, facilmente acessíveis e com condições adequadas de espaço, ventilação e renovação do ar.

5 — A empresa, conjuntamente com os sindicatos outorgantes, deverá desenvolver acções de sensibilização acerca dos perigos do tabagismo activo e passivo.

Cláusula 70.^a

Prevenção e cuidados médicos

1 — A empresa deverá assegurar exames médicos adequados para a admissão de pessoal, bem como exames periódicos para pesquisas de quaisquer indícios de lesões.

2 — A empresa promoverá formação de pessoal com o curso dos primeiros socorros, visando os cuidados específicos no que respeita aos riscos profissionais.

Cláusula 71.^a

Consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas

1 — A empresa, com a participação dos sindicatos outorgantes, deve promover acções de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e substâncias psicotrópicas em meio laboral, proporcionando ainda programas de desintoxicação/desabituação de carácter voluntário, sem perda de direitos, aos trabalhadores que desejem submeter-se a tratamento dessa natureza.

2 — A empresa deve proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.

3 — Em complemento das acções de sensibilização e prevenção, as empresas poderão criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de substâncias psicotrópicas pelos trabalhadores.

4 — O controlo, que terá de efectuar-se sempre de forma aleatória com base em sorteio, deverá basear-se em testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

5 — A regulamentação interna da empresa poderá considerar como motivos para acção disciplinar as seguintes situações:

- a) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou drogas;
- b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel) ou de uso abusivo de substâncias psicotrópicas.

6 — Em caso algum as empresas podem proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula, bem como divulgar resultados para além do próprio trabalhador, do médico da empresa e do superior hierárquico com competência disciplinar, quando for caso disso.

CAPÍTULO XII

Actividade sindical

Cláusula 72.^a

Direito à actividade sindical

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

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

Cláusula 73.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo global de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no n.º 1 podem ser convocadas pela comissão sindical, pela comissão intersindical, pelos delegados sindicais quando estas não existam ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, salvaguardando situações de excepção.

3 — Os trabalhadores poderão, ainda, reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, nos termos da lei.

Cláusula 74.^a

Instalações das comissões sindicais

A empresa porá à disposição dos delegados sindicais um local, junto às instalações, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 75.^a

Direitos dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa, em local apropriado para o efeito reservado pela empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como circular livremente em todas as secções e dependências da empresa para o exercício da sua actividade, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — Os delegados sindicais dispõem para o exercício das suas funções de um crédito individual de sessenta horas anuais retribuídas, ou tratando-se de delegado sindical que faça parte da comissão sindical ou intersindical, de um crédito de noventa e seis horas anuais retribuídas. Contudo, em qualquer dos casos, não podem ultrapassar períodos de ausência superiores a três dias por mês.

Cláusula 76.^a

Dirigentes sindicais

1 — Os trabalhadores eleitos para a direcção, bem como para os demais órgãos sociais das associações sindicais, têm direito a um crédito de quarenta e oito dias anuais para o exercício das suas funções, sem perda de retribuição, devendo a sua utilização ser comunicada à empresa com um dia de antecedência, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia da ausência.

2 — Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser dispensados, sem direito a retribuição, pelo tempo necessário ao exercício das suas obrigações, quando tal necessidade seja comunicada à empresa pela respectiva associação sindical nos termos legais, preferencialmente com a antecedência de oito dias.

Cláusula 77.^a

Quotização sindical

1 — A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2 — O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

3 — As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no n.º 1 são da responsabilidade da empresa.

CAPÍTULO XIII

Interpretação, integração e resolução dos conflitos

Cláusula 78.^a

Comissão paritária

1 — Deverá ser criada uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da data da entrada em vigor do presente AE, constituída por quatro elementos, sendo dois em representação da empresa e dois em representação dos sindicatos signatários.

2 — A comissão paritária funcionará mediante proposta de reunião de qualquer das partes contratantes, devendo estas reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade poderão ser depositadas no Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação.

4 — Compete à comissão paritária interpretar e integrar o disposto no presente contrato.

5 — As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação do AE, a identificação dos respectivos representantes.

6 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos após a comunicação à outra parte.

Cláusula 79.^a

Conciliação e mediação

As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação

e revisão do presente AE pelo recurso à conciliação ou mediação.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 80.^a

Manutenção de regalias

1 — Em tudo quanto no presente AE não se preveja, regularão as disposições legais aplicáveis.

2 — Da aplicação do presente AE não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição da retribuição que o trabalhador auferia à data da sua entrada em vigor, bem como quaisquer outras regalias atribuídas.

Cláusula 81.^a

Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este AE como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que toda a regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicável e, nessa medida, declaram-na revogada e por este integralmente substituída.

ANEXO I

Definição de funções

Adjunto de direcção agrícola. — É o trabalhador que colabora na definição e execução da política agrícola da empresa. Coordena a actividade dos técnicos agrícolas. Interage internamente, em particular com a direcção de produção, principalmente no decorrer da campanha, para que o normal abastecimento de matéria-prima seja garantido. Externamente, interage com os agricultores, empresas de serviço e de transporte e empresas de fornecimento e manutenção de máquinas agrícolas.

Adjunto de direcção de produção. — É o trabalhador responsável, em colaboração com o director, pelo controlo das actividades de produção assim como pelo desenvolvimento e pesquisa, cumprindo os padrões de qualidade e custos e optimizando os recursos disponíveis. É responsável pelo gabinete de estudos, onde desenvolve projectos, pela sua orçamentação e especificações técnicas e coordena toda a actividade com eles relacionada, que envolva outros elementos da empresa. Interage com as diferentes áreas funcionais e operacionais da empresa e externamente com os fornecedores, autoridades e congéneres em empresas similares.

Adjunto de direcção de recursos humanos. — É o trabalhador cujas áreas de responsabilidade se relacionam habitualmente com a actividade administrativo-legal de pessoal, assegurando a coordenação e supervisão das normas e procedimentos inerentes ao processamento de salários, contratos individuais do trabalho, admissões e demissões, ficheiros e cadastro e serviços externos. Organiza, propõe e implementa, sob orientação superior, directrizes de gestão de recursos humanos, sistemas de análise e classificação de funções, avaliação de desempenho, incentivos e regalias. Colabora com o médico

do trabalho e com o responsável pela higiene e segurança na organização de ficheiros e registos. Verifica o bom funcionamento dos sistemas sociais existentes, nomeadamente no que concerne à qualidade dos serviços de refeitório. É responsável pela elaboração do plano de formação e gestão das verbas para tal orçamentadas.

Analista de laboratório. — É o trabalhador que efectua no laboratório de fábrica ou no laboratório de tara, sob orientação, experiências, ensaios e análises químicas nas áreas da produção, controlo de qualidade, estudo e desenvolvimento. Interpreta as instruções que acompanham cada trabalho, recolhe ou recebe amostras dos produtos a analisar e estudar. Prepara meios de cultura, reagentes e soluções para análises químicas. Mede ou pesa os materiais ou amostras a analisar, escolhendo e adaptando o equipamento, bem como os métodos e práticas correntes a utilizar de acordo com a natureza e finalidade das análises. Executa experiências e ensaios físicos, nomeadamente no controlo da qualidade, estudando características e comportamento da matéria-prima, registando e efectuando cálculos, prepara tabelas, gráficos e outros dados para relatórios. Pode ser designado por analista de grau I ou II, ou analista principal, consoante a sua experiência.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório e seguindo procedimentos estabelecidos, executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento e expediente geral da empresa, tais como:

- Receber e registar a correspondência e encaminhá-la para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma;
- Efectuar o processamento do texto de memorandos, cartas/ofícios, relatórios, notas informativas e outros documentos, com base em informação fornecida;
- Arquivar a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo;
- Proceder à expedição de correspondência;
- Preparar e conferir documentação de apoio à actividade comercial, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros);
- Registar e actualizar, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, recursos humanos e gestão de *stocks* e de aprovisionamento.

Pode ser designado por assistente administrativo de grau I, II ou III, consoante a sua experiência.

Assistente de chefe de serviço fabril. — É o trabalhador que apoia e colabora com o respectivo chefe de serviço fabril, nas funções e responsabilidades que a este estão cometidas.

Auxiliar de serviços gerais. — É o trabalhador que executa tarefas simples respeitantes ao normal funciona-

mento dos serviços, nomeadamente transporte, carga e descarga de materiais diversos e recolha de amostras; efectua pequenas reparações de carácter geral; recolhe desperdícios de vários tipos, providenciando o seu devido acondicionamento. Pode ser designado por auxiliar de serviços gerais de grau I ou II, consoante a sua experiência.

Chefe de armazém. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla toda a actividade do pessoal e movimentação de produtos no armazém de produto acabado.

Chefe de compras. — É o trabalhador que recebe propostas e requisições internas de compra; orienta a aquisição dos diferentes produtos a fim de os obter nas melhores condições de qualidade e preço; consulta fornecedores para efectivação das compras. Acompanha a celebração dos respectivos contratos onde menciona as condições de aquisição, nomeadamente prazos de entrega, condições de pagamento e obrigações fiscais. Contacta com as entidades oficiais de modo a cumprir formalidades relativas aos produtos e mercadorias. Elabora relatórios sobre o funcionamento geral do seu sector.

Chefe de laboratório químico. — É o trabalhador que estabelece e controla planos e métodos de optimização de controlo de qualidade e análise química da matéria-prima e produto acabado. Orienta o trabalho desenvolvido nos laboratórios, podendo participar nas diversas tarefas da sua especialidade. Elabora mapas e quadros de informação estatística. Efectua análises periódicas de verificação do processo de transformação.

Chefe de laboratório de tara. — É o trabalhador que responsável pela gestão do laboratório de tara de acordo com o regulamento de recepção e análise de beterraba. É responsável por todos os equipamentos à sua guarda.

Chefe de mecânica ou de electricidade ou de automação. — É o trabalhador que estabelece os planos e métodos de lubrificação/manutenção e zela pelo seu cumprimento; diagnostica as avarias de acordo com as diferentes bases tecnológicas, nomeadamente eléctrica, electrónica e mecânica; orienta o trabalho desenvolvido na sua unidade, podendo reparar ou participar nas reparações; testa ou participa no ensaio do equipamento ou de alguns dos seus componentes; colabora na instalação dos equipamentos e ou dos componentes; regula e ou ajusta, quando necessário o equipamento em função das necessidades da produção; vigia e controla as *performances* do equipamento, nomeadamente a potência, a corrosão, desgaste, vida útil; dá ou providencia, aos vários sectores da empresa, apoio técnico às máquinas e equipamentos instalados; colabora na gestão de *stocks* e aprovisionamentos referente à sua unidade; zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, em vigor.

Chefe de operações de produto acabado. — É o trabalhador que coordena o processamento administrativo das entradas de produção e saídas de produto acabado, confirmando as existências do mesmo em armazém. Garante a emissão de toda a documentação legalmente prevista no que concerne a facturação, responsabilizando-se pelo controlo das pesagens em báscula de produtos entrados e saídos (à excepção de matéria-prima e matéria subsidiária).

Chefe de serviço. — É o trabalhador que supervisiona o pessoal que exerce a sua actividade numa secção administrativa ou outra; organiza o trabalho e actualiza os processos e circuitos de modo a assegurar o correcto funcionamento do serviço; dá orientações de acordo com objectivos superiormente fixados; distribui as tarefas a executar e supervisiona os trabalhos realizados; integra e prepara informações e apresenta-as superiormente; elabora relatórios de actividades da secção, com base em dados previamente recolhidos. Pode ser classificado como chefe de serviço de grau I, II ou III.

Chefe de serviço de contabilidade. — É o trabalhador que supervisiona o pessoal que exerceu sua actividade no serviço de contabilidade. Assegura a coordenação dos procedimentos inerentes ao trabalho contabilístico, garantindo o cumprimento e aplicação das normas legais e internas específicas desta área. Organiza, propõe e implementa, sob orientação superior, directrizes tendentes à racionalização das tarefas a efectuar. Garante o cumprimento dos prazos estabelecidos para a apresentação dos elementos contabilísticos e outros indicadores de gestão, sendo de sua responsabilidade a elaboração da documentação necessária para a persecução desse objectivo. Poderá possuir a responsabilidade de outras tarefas inerentes à sua área.

Chefe de serviço fabril. — É o trabalhador que tem a seu cargo, durante o respectivo turno, a chefia dos diversos sectores de produção, desde a alimentação da beterraba até à entrada do produto final em armazém, pronto para expedição. O desempenho das suas funções exige um elevado grau de especialização na técnica de fabricação, devendo ser capaz de as executar e fazer executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade da empresa, de acordo com as instruções recebidas do director de produção, a quem reporta. É responsável pelo cumprimento dos programas de fabricação, em quantidade e qualidade, pela utilização correcta dos meios materiais e humanos postos à sua disposição, pela disciplina, higiene e segurança do pessoal sob as suas ordens, bem como pelo registo e comunicação das ocorrências e anomalias detectadas, quer seja ou não na sua dependência a respectiva resolução. Assegura, no âmbito das suas competências, as rotinas funcionais inerentes ao período de intercarnpanhas.

Chefe de turno. — É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia de uma equipa de trabalhadores durante o horário normal ou no respectivo turno, sob a orientação directa dos seus superiores hierárquicos na linha directa. No desempenho das suas funções deve demonstrar especialização, sendo capaz de executar com rigor todas as tarefas adstritas à sua área de trabalho. É responsável pela correcta utilização dos meios materiais e humanos postos à sua disposição, pela disciplina, segurança e higiene do pessoal que integra a sua equipa e pode, ainda, exercer tarefas de carácter administrativo ou burocrático relacionadas com a gestão do sector a seu cargo.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que, reportando ao director comercial, garante a execução das políticas comerciais e de *marketing* superiormente definidas. Produz relatórios de actividade e desenvolve esforços necessários em ordem a cumprir os objectivos de vendas. Interage com diversas instituições externas e clientes. Coordena equipas de vendas ou vendedores.

Contabilista. — É o trabalhador que, reportando usualmente ao chefe de serviços de contabilidade, tem à sua responsabilidade a execução do tratamento contabilístico de todos os documentos da empresa, em conformidade com os requisitos legais e de precisão de informação. É da sua responsabilidade fornecer internamente informação contabilística e de apoio à gestão e, externamente, a informação necessária, de modo a cumprir as obrigações legais da empresa. Interage com auditores externos, fiscais e revisores de contas, bem como com os organismos fiscais.

Desenhador. — É o trabalhador que executa desenhos de conjunto e de detalhe segundo esboços e especificações complementares utilizando materiais adequados. Lê e interpreta desenhos, croquis e outras informações. Efectua planos de execução à escala definida (alçados, cortes, pormenores e perspectivas), tira dimensões e calcula, nomeadamente, superfícies, volumes a fim de traçar contornos das peças e elementos. Prepara ainda o material e a documentação necessária à execução de desenho, executando manualmente ou por computador, o desenho técnico. Verifica também a exactidão das cotas, tolerâncias, traçado e outros elementos, comparando o desenho com as especificações recebidas, a fim de, se necessário, as rectificar. Acompanha por vezes o desenrolar das obras no local. Pode ser designado por desenhador de grau I, II ou III, consoante a sua experiência.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que tem a seu cargo, em horário normal ou no respectivo turno, qualquer dos armazéns de matérias-primas, produtos adicionais, materiais de embalagens ou produto acabado. Regista internamente a entrada e saída de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências. É orientado pelo chefe na hierarquia directa. Pode ser classificado fiel de armazém ou como ajudante de fiel de armazém, grau I ou II, no caso de menor experiência na função.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores e vapor, competindo-lhe, além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei 46 989, de 30 de Abril de 1996, a conservação e manutenção de geradores de vapor, auxiliares e acessórios da central de vapor. Pode ser igualmente responsável pela operação nas estações de recepção e preparação dos combustíveis e dos sistemas de tratamento de água de alimentação dos geradores e conduzir turbinas a vapor destinadas a accionar geradores de energia eléctrica e auxiliares, tendo a seu cargo a manutenção e conservação das mesmas e reparações inerentes, quando necessárias. Pode ser designado por fogueiro de 2.^a ou fogueiro 1.^a, consoante a carteira profissional detida.

Gestor financeiro («controller»). — É o trabalhador que efectua o controlo financeiro dos valores orçamentados.

Gestor de sistemas informáticos. — É o trabalhador que conceptualiza, desenvolve e implementa novos programas e ferramentas informáticas de acordo com os requisitos da empresa para a área e com objectivos de rentabilidade. As suas áreas de responsabilidade incluem

a análise de requisitos em termos de IT, concepção/desenvolvimento de aplicações e programas, documentação técnica e formação.

Indiferenciado. — É o trabalhador sem formação profissional específica, que desempenha funções simples que não requeiram grande aprendizagem, bem como tarefas auxiliares de outros profissionais mais qualificados, podendo laborar em qualquer sector da empresa.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica os elementos móveis, máquinas ou equipamentos auxiliares do processo produtivo, sujeitos a atritos, com vista à sua conservação e normal funcionamento; desaperta os bujões de limpeza utilizando chaves diversas; limpa e desentope os bicos e outras peças de lubrificação e deixa escorrer o óleo inutilizado; verifica o nível de óleo dos diversos órgãos da máquina e enche-os, sempre que necessário, até à altura indicada; lubrifica os copos, apoios, rolamentos ou seringas e verifica o seu funcionamento; aperta os bujões com a ferramenta adequada. Por vezes, é incumbido de fazer pequenas afinações, nomeadamente apertar peças com folgas.

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução apropriada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga, verificação diária dos níveis de óleo e água. Pode ser designado por motorista de grau I ou II, consoante a sua experiência.

Oficial de automação. — É o trabalhador que analisa os esquemas de implantação e determina os instrumentos de medida necessários; controla e ensaia circuitos, aparelhos, instrumentos, dispositivos e sistemas eléctricos; verifica o local de instalação do equipamento electrónico ou de outras bases tecnológicas e efectua, se necessário, as alterações adequadas; orienta ou executa a montagem de aparelhos, instrumentos de medida, de controlo e de regulação, dispositivos e sistemas electrónicos e instala os respectivos circuitos; ensaia o funcionamento do equipamento, total ou parcialmente, e em diferentes situações de utilização; efectua as alterações necessárias no equipamento, tendo em conta os desvios entre os valores do ensaio e os parâmetros preestabelecidos; efectua regulações, calibrações e alterações no decurso da exploração dos equipamentos; executa os planos de manutenção preventiva dos equipamentos; diagnostica os incidentes e as avarias e repara ou substitui componentes activos e ou passivos. Pode ser designado por oficial de automação de grau I ou II, consoante a sua experiência.

Oficial electricista. — É o trabalhador que analisa esquemas, desenhos e especificações técnicas das instalações, circuitos e equipamentos e coordena os trabalhos de montagem, conservação e reparação das instalações eléctricas; ensaia e aplica órgãos e circuitos antes da sua instalação; propõe, executa e ou participa, a partir dos ensaios de rendimento, nas modificações de circuitos de diversas bases tecnológicas e actualiza os respectivos esquemas; orienta ou executa a montagem de equipamentos, aparelhos e circuitos facultando o

apoio técnico necessário; efectua o diagnóstico das avarias ou deficiências, tendo em conta as diferentes bases tecnológicas e repara-as ou colabora na sua reparação; coordena e efectua ensaios e afinações em circuitos ou órgãos reparados ou substituídos. Pode ser designado por oficial electricista de grau I ou II, consoante a sua experiência.

Oficial mecânico. — É o trabalhador que corta e trabalha o metal com tolerâncias apertadas e ajusta e monta peças para a fabricação ou reparação de máquinas ou conjuntos mecânicos, utilizando ferramentas manuais e máquinas-ferramentas; lê e interpreta desenhos e outras especificações técnicas da peça a fabricar; traça os contornos no material; corta, lima, esmerila, dá forma e polimento ao material, por vários processos; efectua verificações utilizando instrumentos de medida; monta as peças e ensaia o conjunto, quando acabado; prepara, afina, repara e substitui as ferramentas, máquinas e respectivos acessórios. Por vezes, faz soldaduras a estanho, solda forte ou com maçarico oxi-acetilénico e recoze, tempera, cementa ou faz revenido às peças metálicas. Pode ocupar-se da montagem e opera um tipo particular de máquina-ferramenta ou do fabrico de um determinado produto. Pode ser designado por oficial mecânico de grau I ou II, consoante a sua experiência.

Operador. — É o trabalhador que conduz e vigia operações tecnológicas que lhe exigem uma participação activa. O desempenho das suas funções exige um grau de conhecimento médio de todo o equipamento da respectiva secção. Detecta avarias e ou outros problemas relacionados com os equipamentos da respectiva secção colaborando na sua resolução em estreita ligação com os responsáveis das respectivas oficinas de manutenção. É responsável pela utilização correcta do equipamento que opera, mantendo sempre limpo o local de trabalho. Pode ser designado por operador de grau I ou II, consoante a sua experiência.

Operador especializado (cozedura, centrifugação, evaporação, depuração, difusão, peletização e forno de cal). — É o trabalhador que, a partir da sala de controlo, equipada com monitores informáticos, painéis de comando e ecrãs, conduz operações tecnológicas relacionadas com as respectivas secções, de acordo com os parâmetros definidos pelos superiores hierárquicos e em estreita coordenação com o laboratório de processo. O desempenho das funções exige um grau de conhecimento completo de todo o equipamento da respectiva secção. Detecta avarias e ou outros problemas relacionados com a respectiva secção, colaborando na sua resolução em estreita ligação com os responsáveis das respectivas oficinas de manutenção. É responsável pela utilização correcta do equipamento que opera. Pode ser designado por operador especializado de grau I ou II, consoante a sua experiência.

Operador de máquinas (de elevação e transporte, pás carregadoras, locomotiva). — É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, pás mecânicas, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz, para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro do estabelecimento industrial. Actua sob a orientação do superior hierár-

quico directo e é responsável pela boa utilização dos equipamentos e sua limpeza. Pode ser designado por operador de máquinas de grau I ou II, consoante a sua actividade e experiência, ou por operador de locomotiva.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que promove directamente os produtos/serviços da empresa de acordo com a estratégia de vendas e com o objectivo de crescimento. Tem sob sua responsabilidade a fidelização dos clientes, pela satisfação com os produtos/serviços e identificação de novos, obtendo crescentes níveis de penetração no mercado. Usualmente reporta ao chefe de vendas e interage com os clientes.

Secretário. — É o trabalhador que apoia ao nível de secretariado os responsáveis da área, tendo a responsabilidade da gestão da agenda, processamento de texto, organização e arquivo de documentos, recepção, selecção e distribuição de informação e correspondência, marcação de viagens, recepção de visitas e organização de programas, recepção e filtragem de chamadas e gestão da caixa. Contacta com toda a empresa em geral e externamente com agências de viagens, hotéis, entidades particulares e oficiais e com todas as entidades e organismos necessários para o cumprimento das suas obrigações e responsabilidades. Pode ser classificado como secretário de grau I, II ou III, consoante a sua especialização.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que organiza e executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento e expediente geral da empresa, utilizando equipamento informático, tais como:

- Redigir e efectuar o processamento de texto de correspondência geral, nomeadamente memorandos, cartas/ofícios, notas informativas e outros documentos com base em informação fornecida;
- Organizar o arquivo, estabelecendo critérios de classificação, em função das necessidades de utilização;
- Arquivar a documentação, separando em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo;
- Organizar e executar tarefas administrativas de apoio à actividade comercial da empresa;
- Organizar a informação relativa à compra e venda de produtos e serviços, criando e mantendo actualizados *dossiers* e ficheiros, nomeadamente de identificação de clientes e fornecedores, volume de vendas e compras realizadas e a natureza do material adquirido;
- Preencher e conferir documentação referente ao contrato de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outras) e documentação bancária (cheques, letras, livranças e outras);
- Compilar e encaminhar para os serviços competentes os dados necessários, nomeadamente à elaboração de orçamentos e relatórios;
- Executar tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisar e classificar a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico;

- Executar tarefas administrativas de apoio à gestão dos recursos humanos;
- Registar e conferir os dados relativos à assiduidade do pessoal;
- Processar vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber;
- Actualizar a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões;
- Reunir a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectuar os contactos necessários;
- Elaborar os mapas e guias necessárias ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social;
- Tratar dos processos de avaliação de desempenho com base no manual existente.

Pode ser designado por técnico administrativo de grau I, II ou III, consoante a sua experiência.

Técnico agrícola. — É o trabalhador que executa, orienta e acompanha operações tecnológicas de cultura. Aconselha os agricultores sobre os métodos mais adequados para o desenvolvimento das explorações e melhoria da qualidade dos produtos agrícolas, tais como sistemas de produção, de rega e mecânicos. Participa em campanhas fitossanitárias orientando e executando medidas segundo as normas estabelecidas. Utiliza equipamentos e produtos relacionados com a agricultura. Participa e executa trabalhos de experimentação de novos métodos de exploração agrícola, nomeadamente aplicação e comportamento de produtos agro-químicos. Divulga as normas de segurança relativas à utilização dos produtos, equipamentos e alfaías agrícolas. Pode ser designado por técnico agrícola de grau I, II ou III, consoante a sua formação e experiência.

Técnico de contabilidade. — É o trabalhador que executa diversas tarefas de carácter administrativo na área da contabilidade, efectuando lançamentos contabilísticos, classificação de documentos, conciliações bancárias e outras de natureza análoga. Pode ser designado por técnico de contabilidade de grau I ou II, consoante a sua experiência.

Técnico de informática. — É o trabalhador que assegura o funcionamento e controlo dos computadores e dos respectivos periféricos para registar, armazenar em memória, transmitir e tratar dados e para divulgar esses dados sob a forma de letras, números ou gráficos num ecrã, em papel ou filme; prepara o tratamento de dados com vista a garantir um funcionamento fiável e eficiente; instala bandas e discos magnéticos em equipamentos periféricos necessários ao tratamento de dados; mantém o registo das operações de tratamento; efectua as operações relativas ao duplicado de segurança aplicando as normas e métodos estabelecidos; executa outras tarefas similares. Pode ser designado por técnico de informática de grau I ou II, consoante a sua experiência.

Telefonista-recepcionista. — É o trabalhador que se encarrega do atendimento e encaminhamento de chamadas telefónicas, efectuando contactos telefónicos com

o exterior, a pedido, recebendo visitantes estranhos à empresa e encaminhando-os para as diversas secções. Anota mensagens e transmite-as aos destinatários. Pode receber a correspondência externa e dar-lhe andamento, conforme ordens emanadas superiormente. Poderá efectuar pequenos trabalhos em processamento de texto, emitir e receber faxes, efectuar fotocópias e proceder a arquivo. Pode ser designado por telefonista-recepcionista de grau I ou II, consoante a sua experiência.

Tesoureiro. — É o trabalhador que tem a seu cargo a marcação e responsabilidade por pagamentos, garantindo a tramitação dessas operações. Assegura as rotinas de cobrança e recebimentos, garantindo os respectivos depósitos. Relaciona-se com as instituições bancárias no que concerne ao expediente diário. Emite correspondência afecta à sua área de trabalho.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que tem a seu cargo a limpeza e conservação das áreas que lhe forem superiormente destinadas. Zela para que os *stocks* de materiais de limpezas permaneçam actualizados, repondo as unidades sempre que necessário.

ANEXO II
Retribuições mínimas

Tabela A

(em vigor de 1 de Abril a 31 de Dezembro de 2007)

(Valores em euros)			
Nível	Enquadramento	1.º escalão	2.º escalão
1	Indiferenciado Trabalhador de limpeza	509	
2	Ajudante de fiel de armazém, grau I Assistente administrativo, grau I Auxiliar de serviços gerais, grau I Lubrificador Operador de máquinas, grau I Operador, grau I Telefonista-recepcionista, grau I	582	644
3	Ajudante de fiel de armazém, grau II Analista, grau I Assistente administrativo, grau II Auxiliar de serviços gerais, grau II Desenhador, grau I Fogoeiro de 2.ª Motorista, grau I Oficial de automação, grau I Oficial electricista, grau I Oficial mecânico, grau I Operador de locomotiva Operador de máquinas, grau II Operador especializado, grau I Operador, grau II Telefonista-recepcionista, grau II	698	778
4	Analista, grau II Assistente administrativo, grau III Chefe de armazém Desenhador, grau II Fiel de armazém Fogoeiro de 1.ª Motorista, grau II Oficial de automação, grau II Oficial electricista, grau II	847	930

(Valores em euros)			
Nível	Enquadramento	1.º escalão	2.º escalão
4	Oficial mecânico, grau II Operador especializado, grau II Promotor de vendas Secretário, grau I Técnico de contabilidade, grau I Técnico de informática, grau I	847	930
5	Analista principal Chefe de operações de produto acabado ... Chefe de turno Desenhador, grau III Secretário, grau II Técnico administrativo, grau I Técnico agrícola, grau I Técnico de contabilidade, grau II Técnico de informática, grau II Tesoreroiro	1 013	
6	Assistente de chefe de serviço fabril Chefe de serviços, grau I Contabilista Secretário, grau III Técnico administrativo, grau II Técnico agrícola, grau II	1 196	
7	Chefe de automação Chefe de compras Chefe de electricidade Chefe de laboratório químico Chefe de laboratório de tara Chefe de mecânica Chefe de serviço, grau II Chefe de vendas Técnico administrativo, grau III Técnico agrícola, grau III	1 472	
8	Adjunto de direcção Chefe de serviço contabilidade Chefe de serviço fabril Chefe de serviço, grau III Gestor de sistemas informáticos Gestor financeiro (<i>controller</i>)	1 840	

Tabela B

(em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008)

(Valores em euros)			
Nível	Enquadramento	1.º escalão	2.º escalão
1	Indiferenciado Trabalhador de limpeza	520	
2	Ajudante de fiel de armazém, grau I Assistente administrativo, grau I Auxiliar de serviços gerais, grau I Lubrificador Operador de máquinas, grau I Operador, grau I Telefonista-recepcionista, grau I	594	657
3	Ajudante de fiel de armazém, grau II Analista, grau I Assistente administrativo, grau II Auxiliar de serviços gerais, grau II Desenhador, grau I Fogoeiro de 2.ª Motorista, grau I Oficial de automação, grau I	712	794

(Valores em euros)			
Nível	Enquadramento	1.º escalão	2.º escalão
3	Oficial electricista, grau I Oficial mecânico, grau I Operador de locomotiva Operador de máquinas, grau II Operador especializado, grau I Operador, grau II Telefonista-recepcionista, grau II	712	794
4	Analista, grau II Assistente administrativo, grau III Chefe de armazém Desenhador, grau II Fiel de armazém Fogoeiro de 1.ª Motorista, grau II Oficial de automação, grau II Oficial electricista, grau II Oficial mecânico, grau II Operador especializado, grau II Promotor de vendas Secretário, grau I Técnico de contabilidade, grau I Técnico de informática, grau I	864	949
5	Analista principal Chefe de operações de produto acabado ... Chefe de turno Desenhador, grau III Secretário, grau II Técnico administrativo, grau I Técnico agrícola, grau I Técnico de contabilidade, grau II Técnico de informática, grau II Tesoreroiro	1 034	
6	Assistente de chefe de serviço fabril Chefe de serviços, grau I Contabilista Secretário, grau III Técnico administrativo, grau II Técnico agrícola, grau II	1 220	
7	Chefe de automação Chefe de compras Chefe de electricidade Chefe de laboratório químico Chefe de laboratório de tara Chefe de mecânica Chefe de serviço, grau II Chefe de vendas Técnico administrativo, grau III Técnico agrícola, grau III	1 502	
8	Adjunto de direcção Chefe de serviço contabilidade Chefe de serviço fabril Chefe de serviço, grau III Gestor de sistemas informáticos Gestor financeiro (<i>controller</i>)	1 877	

Tabela C

(em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009)

(Valores em euros)			
Nível	Enquadramento	1.º escalão	2.º escalão
1	Indiferenciado Trabalhador de limpeza	536	

(Valores em euros)

Declaração final dos outorgantes

Nível	Enquadramento	1.º escalão	2.º escalão
2	Ajudante de fiel de armazém, grau I Assistente administrativo, grau I Auxiliar de serviços gerais, grau I Lubrificador Operador de máquinas, grau I Operador, grau I Telefonista-recepcionista, grau I	612	677
3	Ajudante de fiel de armazém, grau II Analista, grau I Assistente administrativo, grau II Auxiliar de serviços gerais, grau II Desenhador, grau I Fogueiro de 2.ª Motorista, grau I Oficial de automação, grau I Oficial electricista, grau I Oficial mecânico, grau I Operador de locomotiva Operador de máquinas, grau II Operador especializado, grau I Operador, grau II Telefonista-recepcionista, grau II	734	818
4	Analista, grau II Assistente administrativo, grau III Chefe de armazém Desenhador, grau II Fiel de armazém Fogueiro de 1.ª Motorista, grau II Oficial de automação, grau II Oficial electricista, grau II Oficial mecânico, grau II Operador especializado, grau II Promotor de vendas Secretário, grau I Técnico de contabilidade, grau I Técnico de informática, grau I	890	978
5	Analista principal Chefe de operações de produto acabado Chefe de turno Desenhador, grau III Secretário, grau II Técnico administrativo, grau I Técnico agrícola, grau I Técnico de contabilidade, grau II Técnico de informática, grau II Tesoureiro	1 066	
6	Assistente de chefe de serviço fabril Chefe de serviços, grau I Contabilista Secretário, grau III Técnico administrativo, grau II Técnico agrícola, grau II	1 257	
7	Chefe de automação Chefe de compras Chefe de electricidade Chefe de laboratório químico Chefe de laboratório de tara Chefe de mecânica Chefe de serviço, grau II Chefe de vendas Técnico administrativo, grau III Técnico agrícola, grau III	1 548	
8	Adjunto de direcção Chefe de serviço contabilidade Chefe de serviço fabril Chefe de serviço, grau III Gestor de sistemas informáticos Gestor financeiro (<i>controller</i>)	1 934	

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugada com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho uma empresa e 150 trabalhadores.

Coruche, 28 de Março de 2007.

Pela DAI — Sociedade de Desenvolvimento Agro-Industrial, S. A.:

José Armindo Isidoro Cabrita, presidente executivo do conselho de administração.
Jorge Manuel Fino Correia, director-geral.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

António Alexandre P. Delgado, mandatário.
Ricardo Júlio Carvalho, mandatário.
João Henrique Négrier Meirinho, mandatário.
Victor Manuel Silva Queijeiro, mandatário.

Depositado em 17 de Abril de 2007, a fl. 161 do livro n.º 10, com o n.º 60/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Acordo de adesão entre a APAP — Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa ao CCT entre a mesma entidade empregadora e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

Entre a APAP — Associação Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa é celebrado o presente acordo de adesão conforme o disposto no artigo 563.º do Código de Trabalho ao CCT entre a APAP, a FETESE e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2006, a pp. 3283 a 3306, para o sector de actividade no âmbito dos serviços, publicidade e comunicação.

O presente acordo abrange todo o território nacional e em termos estimativos aplica-se a 190 trabalhadores.

Lisboa, 9 de Abril de 2007.

Pela APAP — Associação Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação:

Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves, mandatário.

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

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Depositado em 12 de Abril de 2007, a fl. 161 do livro n.º 10, com o n.º 57/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

Sind. dos Técnicos de Segurança Aérea — SITECSA — Eleição em 26 de Janeiro de 2007 para mandato de quatro anos (quadriénio de 2007-2010).

Direcção

João Maria Franco Ferreira, presidente da direcção, Rua de Jaime Lopes Dias, 3, 7.º, C, 1750-124 Lisboa, bilhete de identidade n.º 2190649, de 12 de Janeiro de 2007, Lisboa.

Joaquim Abel Casqueiro Arcângelo, Rua de José Estêvão, 83-E, 4.º, esquerdo, 1150-200 Lisboa, bilhete de identidade n.º 6460905, de 3 de Dezembro de 2001, Lisboa.

João Manuel Gonçalves Bastos, Praça de Alexandre Herculano, 5, Aldeia do Jugo, 2750-011 Cascais,

bilhete de identidade n.º 6427064, de 19 de Julho de 2002, Lisboa.

José Norberto Medeiros Amaral, Rua do Dr. João Bernardo Oliveira Rodrigues, 10, 9500 Ponta Delgada, bilhete de identidade n.º 4589318, de 5 de Abril de 2004, Ponta Delgada.

Leonardo Luís Olim Pires, Avenida Madalena, 53, Edifício Gemini, bloco C, 2.º, AX, 9020-329 Funchal, bilhete de identidade n.º 10273105, de 22 de Janeiro de 2003, Funchal.

Suplente:

Sérgio Nuno Leandres Carvalho, lugar da Carreira, lote 4, 9580-017 Almagreira UPT, bilhete de identidade n.º 10401818, de 17 de Novembro de 2005, Ponta Delgada.

Sind. Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia — Eleição em 20 de Janeiro de 2007 para o quadriénio de 2007-2010.

Direcção nacional

José de Lima Barbosa, presidente, sócio n.º 6463, de 70 anos de idade, residente na Rua de Costa Cabral, 2633, 4.º, esquerdo, 4200-233 Porto.

Alfredo de Pina Gomes de Pinho, sócio n.º 2554, de 68 anos de idade, residente na Avenida do Dr. Albino dos Reis, 51, 1.º, 3720-281 Oliveira de Azeméis.

João Manuel Granjo Machado Lima, sócio n.º 10 606, de 54 anos de idade, residente na Quinta de Nandufe, Nandufe, 3460-355 Tondela.

António Jorge Tavares Vasconcelos, sócio n.º 15 029, de 30 anos de idade, residente na Rua de Vasco da Gama, 156, Afurada, 4400-603 Vila Nova de Gaia.

Joaquim Vieira Soares, sócio n.º 9698, de 59 anos de idade, residente na Rua de Diogo Cão, 1143, 4200-262 Porto.

Carlos Lopes Oliveira, sócio n.º 15 247, de 30 anos de idade, residente na Rua do Castelo, Edifício Concord, apartado 603, 4785-130 Trofa.

António Moreira dos Santos, sócio n.º 7038, de 55 anos de idade, residente na Praceta do Arquitecto Lamosa, 3, casa 12, 4710-319 Braga.

António da Costa Pereira dos Santos, sócio n.º 10 644, de 49 anos de idade, residente na Rua de José Vitorino Barreto Feio, apartado 284, 3720-317 Oliveira de Azeméis.

António Gonçalves Pereira, sócio n.º 14 070, de 38 anos de idade, residente na Rua de Camões, 327, habitação 2.5, 4000-145 Porto.

Camilo Federíssimo Amorim Mesquita, sócio n.º 1727, de 78 anos de idade, residente na Rua de Bernardo Sequeira, 516, 2.º, 4715-010 Braga.

Carlos Manuel Alves Carneiro, sócio n.º 14 420, de 33 anos de idade, residente na Rua de Luís Barroso,

Edifício Sagres, bloco 2, 3.º, A, 4760-153 Vila Nova de Famalicão.

Cristina Maria Inácio Pinto, sócia n.º 14 002, de 40 anos de idade, residente na Avenida de Fernão Magalhães, 3529, rés-do-chão, esquerdo, 4200-517 Porto.

Isabel Maria Terra Pinho, sócia n.º 12 221, de 45 anos de idade, residente na Avenida do Dr. Albino dos Reis, 51, 3.º, esquerdo, 3720-281 Oliveira de Azeméis.

Jorge de Sá Miranda, sócio n.º 8425, de 52 anos de idade, residente na Rua de Brancanes, 17, 3.º, direito, 2900-284 Setúbal.

Jorge Manuel da Piedade Reis, sócio n.º 14 250, de 51 anos de idade, residente na Rua do Pintor Falcão Trigoso, lote 32, 8600-610 Lagos.

José Manuel Teixeira, sócio n.º 6688, de 54 anos de idade, residente na Rua de Roberto Ivens, lote 2, 1.º, direito, 2410 Leiria.

Manuel Joaquim Pinto Coelho, sócio n.º 4857, de 55 anos de idade, residente na Rua de São João de Brito, 512, 2.º, esquerdo, 4100-453 Porto.

Maria José Gonçalves Osório Bianchi, sócia n.º 12 817, de 47 anos de idade, residente na Praceta de São Gens, 207, 1.º, 4460-819 Custóias — MTS.

Sérgio Martins Castanho Correia, sócio n.º 7639, de 55 anos de idade, residente no lugar da Bouça Velha, Fontão, 4990-610 Ponte de Lima.

Viriato Nuno Branco Pedrinho Costa Pereira, sócio n.º 15 377, de 33 anos de idade, residente na Travessa de Brás Oleiro, 56, Areosa, 44, 4435-021 Rio Tinto.

Suplentes:

António César Matos Carvalho, sócio n.º 4400, de 60 anos de idade, residente na Travessa da Portela da Cobiça, 15, 2.º, 3030-202 Coimbra.

José Carvalho Araújo Ferreira, sócio n.º 8065, de 52 anos de idade, residente na Rua de Santa Luzia, 77, Cais Novo, 4935-136 Viana do Castelo.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

ALIF — Assoc. da Ind. Alimentar pelo Frio — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada no dia 16 de Fevereiro de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2000.

Artigo 2.º

A ALIF tem a sua sede em Peniche, na Rua de António da Conceição Bento, 17, 1.º, e delegações em Lisboa, Largo de São Sebastião da Pedreira, 31, 1.º, e Vila do Conde, Edifício Frigomato, lugar do Outeiro, Aveleda.

Registados em 12 de Abril de 2007, 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 30, a fl. 69 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da DESCO — Fábrica de Material Eléctrico e Electrónico, S. A. — Alteração.

Alteração dos estatutos aprovados em 26 de Março de 2007.

Artigo 40.º

Composição

1 — A CT é composta por três elementos e por suplentes não inferior a dois nem superior ao número de efectivos.

2 — *(Igual.)*

3 — *(Igual.)*

Registados em 12 de Abril de 2007, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 30, a fl. 114 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da General Cel-Cat — Energia Telecomunicações, S. A. — Alteração.

Alteração dos estatutos, aprovada em 30 de Março de 2007.

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa, que prestam a sua acti-

vidade por força de um contrato de trabalho celebrado com a firma General Cable Cel-Cat — Energia Telecomunicações, S. A.

Artigo 2.º

Órgãos do colectivo dos trabalhadores

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a*) O plenário;
- b*) A Comissão de Trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

Convocação do plenário

O plenário é a forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, definido no artigo 1.º, participando nele todos os trabalhadores da General Cable Cel-Cat — Energia Telecomunicações, S. A.

Artigo 4.º

Competência do plenário

O plenário de trabalhadores é o órgão máximo e deliberativo dos trabalhadores e compete-lhe, nomeadamente:

- a*) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b*) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c*) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d*) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo 1.º;

- e) Deliberar sobre a declaração da empresa em situação difícil.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 10% dos trabalhadores permanentes da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com a indicação da ordem de trabalhos;
- c) Na hipótese prevista na alínea b), a CT deve fixar a data de reunião do plenário no prazo de 20 dias contados da data da recepção do requerimento.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatório

1 — O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados no local destinado à afixação de propaganda ou, no caso de estes não existirem, em dois locais mais frequentados pelos trabalhadores.

2 — Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 20 dias contados da data da recepção do requerimento.

Artigo 7.º

Reunião do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciar a actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e requisitos previstos no artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, são da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Plenário descentralizado

O plenário reúne no mesmo dia e com a mesma ordem de trabalhos em todos os estabelecimentos da empresa, sendo a maioria necessária para as deliberações aferida relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto dessas reuniões.

Artigo 10.º

Plenário de âmbito limitado

Poder-se-ão realizar plenários de estabelecimento, que deliberarão sobre:

- a) Assuntos de interesse específico para o estabelecimento;
- b) Questões atinentes à competência delegada à subcomissão de trabalhadores do estabelecimento.

Artigo 11.º

Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 10% ou 100 trabalhadores da empresa, salvo para a destituição da CT.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de 2/3 dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Destituição da CT, subcomissões ou qualquer membro;
- b) Aprovar ou rejeitar propostas reivindicativas.

4 — O plenário é presidido pela CT e pelas subcomissões no respectivo estabelecimento.

Artigo 12.º

Sistemas de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — O voto faz-se por braços levantados, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é sempre directo e secreto nas votações referentes às seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou seus membros e subcomissões;
- b) Eleição da CT e subcomissões;
- c) Votação dos estatutos e propostas de alteração aos mesmos;
- d) Outras votações dependentes da Lei n.º 99/2003 e respectiva regulamentação.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no regulamento eleitoral (artigo 55.º).

Artigo 13.º

Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou dos seus membros;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter à discussão prévia qualquer deliberação.

Artigo 14.º

Competência da CT

1 — Compete à CT o seguinte:

- a) Convocar e dirigir o plenário de trabalhadores;
- b) Exercer o controlo operário da gestão na empresa;
- c) A defesa intransigente dos interesses económicos e sociais dos trabalhadores;
- d) Defender os interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
- e) Intervir nos serviços sociais da empresa;
- f) Participar directamente, ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região-plano;
- g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos lhe sejam reconhecidas.

2 — A CT pode submeter à deliberação do plenário qualquer matéria relativa às suas atribuições.

3 — O disposto neste artigo e, em especial, na alínea d) do n.º 1 entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores da empresa.

Artigo 15.º

Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente eleito pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das suas atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e outras normas aplicadas a estes estatutos.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as normas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nos estatutos.

Artigo 16.º

Consulta ao plenário

Sem prejuízo da competência da CT, o plenário deve pronunciar-se sobre as seguintes matérias:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua falência;
- c) Encerramento de estabelecimento ou linhas de produção;
- d) Alterações nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou parte dos trabalhadores da empresa;
- e) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;
- f) Apreciar os orçamentos e planos da empresa.

Artigo 17.º

Deveres da CT

No exercício das suas funções e direitos, a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- d) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as CT de outras empresas e comissões coordenadoras;
- e) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na valorização dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- f) Assumir, no seu nível de actuação, todas as responsabilidades que, para as organizações dos trabalhadores, decorrem da luta geral pela eliminação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

Artigo 18.º

Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão consiste no controlo do colectivo dos trabalhadores sobre as decisões económicas e sociais da entidade patronal e sobre toda a actividade da empresa para defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores e garantia das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesa previstas na Constituição da República.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as normas previstas na Constituição, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

4 — A entidade patronal e os órgãos de gestão da empresa estão proibidos, por lei, de impedir ou facultar o exercício do controlo de gestão nos termos legais aplicáveis.

5 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT, em conformidade com o disposto na Lei n.º 99/2003 e no n.º 1 do artigo 354.º da Lei n.º 35/2004, que a regulamenta, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa, com os quais não se confunde, nem com eles se co-responsabiliza.

Artigo 19.º

Conteúdo do controlo de gestão

No exercício do controlo de gestão, a CT pode:

- a) Apreciar e emitir pareceres sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 20.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com a administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se pelo menos uma vez por mês ou sempre que uma das partes o julgue conveniente. Deverão, no entanto, ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, assinada por todos os presentes.

Artigo 21.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem o direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só a entidade patronal e o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre a entidade patronal ou órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau de utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;

- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e parafiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da empresa;
- l) Admissão de trabalhadores com contratos a termo, conforme o n.º 1 do artigo 133.º da Lei n.º 99/2003.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 20.º, nas quais a CT tem o direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que a justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas por escrito pela CT ou pelos seus membros ao órgão de gestão da empresa ou respectiva administração.

6 — Nos termos da lei, o órgão de gestão da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 30 se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 22.º

Defesa dos interesses profissionais dos trabalhadores

1 — Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos e decisões:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Encerramento de estabelecimentos ou linhas de produção;
- c) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- d) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;
- e) Definição da organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Tratamento de dados biométricos;
- g) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- h) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores;
- i) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;
- j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- l) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- m) Despedimento individual de trabalhadores.

2 — O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela entidade patronal.

3 — A prática de qualquer dos actos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT determina a respectiva nulidade, nos termos gerais de direito.

4 — O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 10 dias a contar da data da recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

5 — Nos casos a que se refere a alínea g) do n.º 1, o prazo de emissão do parecer é de cinco dias.

6 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do n.º 1 do artigo 355.º da Lei n.º 99/2003, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

7 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 4 e 5 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para defesa dos interesses dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de pareceres a emitir no âmbito da fase de informação e consulta e outros a dirigir ao órgão governamental competente nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;
- d) Emitir os pareceres prévios previstos no artigo 357.º da Lei n.º 99/2003;
- e) Exercer todos os direitos previstos na lei e em particular os definidos no artigo 354.º da Lei n.º 99/2003;
- f) Visar os mapas de quadros de pessoal.

Artigo 24.º

Tempo para exercício do direito de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram têm direito a exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo

despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 25.º

Reuniões na empresa

1 — Os trabalhadores têm direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho fora do respectivo horário de trabalho nos termos previstos na lei.

2 — Os trabalhadores têm direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável até ao limite de quinze horas por ano.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicarão a realização das reuniões com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 26.º

Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

3 — O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento normal da empresa ou estabelecimento.

Artigo 27.º

Direito de afixação e de distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa ou estabelecimento.

Artigo 28.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas no interior da empresa para o exercício das suas funções.

Artigo 29.º

Direito aos meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 30.º

Crédito de horas

1 — Os trabalhadores da empresa que sejam membros das entidades a seguir indicadas dispõem para exercício das suas funções dos seguintes créditos:

Subcomissão de trabalhadores — oito horas mensais;

CT — vinte e cinco horas mensais;

Comissão coordenadora — vinte horas mensais.

2 — A utilização do crédito de horas é comunicada pela CT por escrito ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de um dia.

a) Competirá à nova CT definir a distribuição de horas pelos seus membros, nos termos do artigo 467.º da Lei n.º 99/2003.

Artigo 31.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Com ressalva do disposto no artigo anterior, consideram-se justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras.

2 — As faltas previstas no número anterior determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3 — Falta é a ausência do trabalhador durante todo ou parte do período normal de trabalho que é contratualmente aplicado, sem prejuízo das tolerâncias estabelecidas na empresa.

Artigo 32.º

Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou da corrupção dos seus membros.

Artigo 33.º

Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 34.º

Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com a Constituição, com a lei e com outras normas aplicáveis sobre as comissões de trabalhadores e com estes estatutos.

2 — As sanções abusivas determinam as consequências previstas na Lei n.º 99/2003 e, se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na lei dos despedimentos.

Artigo 35.º

Transferência do local de trabalho de representantes dos trabalhadores

Os membros da CT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da CT ou da comissão coordenadora respectiva.

Artigo 36.º

Protecção legal

Os membros da CT, das comissões coordenadoras e das subcomissões de trabalhadores gozam da protecção legal reconhecida nos artigos 454.º e seguintes da Lei n.º 99/2003.

Artigo 37.º

Capacidade judiciária

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo.

Artigo 38.º

Sede da CT

A CT tem sede localizada nas instalações fabris em Morelena/Sintra ou noutro local para onde aquelas venham a ser transferidas.

Artigo 39.º

Composição

1 — A CT é composta por um mínimo de três e um máximo de cinco membros efectivos e dois suplentes.

2 — Nos estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores podem constituir-se subcomissões cuja actividade é assegurada por 1 só trabalhador.

3 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos membros, a sua substituição faz-se

pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

4 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, não podendo o seu mandato ultrapassar 60 dias.

Artigo 40.º

Duração do mandato

1 — O mandato dos membros da CT é de dois anos, podendo ser reeleitos para mandatos sucessivos.

2 — A nova CT inicia as respectivas actividades no dia imediatamente a seguir à afixação dos resultados da respectiva eleição, salvo havendo alteração dos estatutos, em que o início de funções terá lugar após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 41.º

Reuniões da CT

A CT reúne de 15 em 15 dias, funcionando com a maioria simples dos seus membros.

a) As reuniões serão moderadas por um dos seus elementos, rotativamente.

Artigo 42.º

Reuniões extraordinárias

A CT reunirá extraordinariamente sempre que:

- a) Ocorram motivos ponderosos que o justifiquem;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos seus membros, mediante prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 43.º

Reuniões de emergência

A CT pode reunir de emergência sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 44.º

Convocatória das reuniões

As reuniões da CT são convocadas por anúncios colocados em local destinado à afixação de propaganda ou em dois dos locais mais frequentados pelos trabalhadores, com a respectiva ordem de trabalhos, hora, data e local.

Artigo 45.º

Prazo da convocatória

As reuniões ordinárias da CT têm lugar em dias, horas e locais prefixados na sua primeira reunião.

Artigo 46.º

Deliberações da CT

1 — As deliberações da CT são tomadas em reunião pela maioria simples de votos dos membros presentes.

2 — Em caso de empate de deliberações, estas serão submetidas à apreciação do plenário de trabalhadores, que decidirá.

3 — A CT vincula-se aos seus actos e deliberações pela assinatura de dois dos seus membros.

Artigo 47.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 48.º

Subcomissões de trabalhadores

Poderão ser criadas subcomissões de trabalhadores nas filiais, quando existam e se os trabalhadores o entenderem, com base do disposto na Lei n.º 99/2003.

Artigo 49.º

Competência das subcomissões

Compete às subcomissões de trabalhadores:

- a) Exercer a competência que lhe for delegada pela CT;
- b) Informar a CT sobre as matérias que entenda ser do interesse colectivo dos trabalhadores e da própria CT;
- c) Fazer a ligação entre os trabalhadores do estabelecimento e a CT;
- d) Executar as deliberações do plenário da empresa e da CT;
- e) Dirigir o plenário descentralizado;
- f) Convocar plenários do respectivo estabelecimento;
- g) Dirigir o processo eleitoral do respectivo estabelecimento;
- h) Deverá haver pelo menos uma reunião anual entre as subcomissões e a CT.

Artigo 50.º

Duração do mandato

A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de dois anos, devendo coincidir com o da CT.

Artigo 51.º

Normas aplicáveis

A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos para a CT.

Artigo 52.º

Comissão coordenadora por região

A CT dinamizará e, eventualmente, aderirá à comissão coordenadora das CT da região ou área geográfica a que pertence, cujos estatutos serão aprovados nos termos da lei pelas CT interessadas.

Regulamento eleitoral

Artigo 53.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa definidos no artigo 1.º

Artigo 54.º

Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores que, por qualquer motivo, se encontrem ausentes do seu local de trabalho.

Artigo 55.º

Caderno eleitoral

1 — A administração fornecerá à CT o caderno eleitoral, onde constarão os nomes dos trabalhadores e os estabelecimentos onde prestam serviço.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores.

Artigo 56.º

Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três elementos da CT, um dos quais é presidente.

2 — Cada candidatura poderá designar um delegado, que participa como observador em todos os actos da comissão eleitoral.

3 — Os delegados são designados no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

Artigo 57.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida da entidade convocante à administração da empresa na mesma data em que for tornada pública.

Artigo 58.º

Candidaturas

1 — Só podem concorrer ao acto eleitoral as listas que sejam subscritas por 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — As listas para a CT devem ser compostas por três a cinco membros efectivos e dois suplentes e, para as subcomissões, pelo número definido pela Lei n.º 99/2003.

Artigo 59.º

Campanha eleitoral

A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição de modo que, nesta última, não haja propaganda.

Artigo 60.º

Local e horário

A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

Artigo 61.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes do encerramento da votação.

2 — Imediatamente antes do encerramento da mesa de voto, o presidente procederá à abertura do envelope exterior, regista e abate no livro de presenças o nome do trabalhador, com menção de voto por correspondência, e, abrindo finalmente o envelope interior, retira o boletim de voto introduzindo-o na urna.

Artigo 62.º

Acta

1 — De tudo o que se passar na votação é lavrada acta, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa de voto, é por estes assinada e rubricada.

2 — Os votantes são identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

Artigo 63.º

Recursos para impugnação do acto eleitoral

Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

Artigo 64.º

Eleição da subcomissão de trabalhadores

A eleição da subcomissão de trabalhadores tem lugar na mesma data, regendo-se pelas normas deste capítulo, para que a sua entrada em funções seja simultânea com a CT.

Artigo 65.º

Financiamento da CT

A CT exerce a sua actividade sem recurso a qualquer financiamento.

Registados em 12 de Abril de 2007, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 31, a fl. 114 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Browing Viana — Fábrica de Armas e Artigos de Desporto, S. A. — Alteração.

Alteração dos estatutos aprovados em 20 de Março de 2007.

CAPÍTULO III

Acto eleitoral

SECÇÃO I

Comissão eleitoral

Artigo 19.º

Eleição, constituição e extinção da comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral é eleita pela assembleia geral dos trabalhadores da entidade patronal, para o efeito expressamente convocada, sendo as deliberações tomadas por maioria de votos dos presentes, com observância do estatuído no artigo 53.º destes estatutos.

2 — A comissão eleitoral é constituída por:

- a) Três membros, trabalhadores da empresa — um presidente e dois vogais, cujos nomes constarão de listas candidatas ao desempenho destas funções, listas estas que podem ser apresentadas aos requerentes da assembleia até à véspera do acto eleitoral;
- b) A estes elementos será adstrito um delegado de cada lista concorrente ao acto eleitoral para a eleição da Comissão de Trabalhadores.

3 — Verificando-se que à abertura da assembleia geral convocada não foi apresentada qualquer lista, compete à assembleia geral procurar suprir a falta, promovendo a formação de uma lista candidata.

4 — O mandato da comissão eleitoral termina logo após haver requerido, e sido achado conforme pelo ministério da tutela, o registo obrigatório dos resultados do acto eleitoral para o qual foi eleita.

Artigo 20.º

Competência e regras de funcionamento e de financiamento da comissão eleitoral

1 — Compete à comissão eleitoral eleita convocar, organizar e dirigir o acto eleitoral para a eleição dos

membros da Comissão de Trabalhadores, bem como apurar, publicitar e registar o resultado do mesmo.

2 — *(Mantém-se o articulado anterior.)*

3 — *(Mantém-se o articulado anterior.)*

4 — Atendendo à duração limitada da comissão eleitoral, não fica esta subordinada à exigência de reuniões formais nem da elaboração de actas, a não ser daquelas que advêm do próprio acto eleitoral para a qual foi eleita.

5 — No entanto, pode a comissão eleitoral reunir informalmente, a pedido verbal de qualquer dos seus membros, se algum destes o entender por conveniente, caso em que o presidente promoverá a reunião.

6 — Desta reunião pode, ou não, ser elaborada acta avulso, conforme melhor for entendido.

7 — As despesas decorrentes da execução do mandato serão suportadas, na respectiva ordem, pela Comissão de Trabalhadores, se esta existir, ou pela que vier a ser eleita.

SECÇÃO II

Eleição da Comissão de Trabalhadores

Artigo 21.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral para eleição dos membros da Comissão de Trabalhadores é convocado pela comissão eleitoral com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória deve mencionar expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

Artigo 22.º

Caderno eleitoral

(Mantém-se o articulado anterior, com quatro números.)

Artigo 23.º

Listas de candidaturas

(Mantém-se o articulado anterior, com seis números.)

Artigo 24.º

Apresentação das candidaturas

1 — *(Mantém o articulado anterior.)*

2 — A apresentação consiste na entrega da lista, em duplicado, a qualquer membro da comissão eleitoral.

3 a 9 — *(Mantêm-se o articulado anterior.)*

Artigo 65.º

A Comissão de Trabalhadores fica vinculada pela assinatura da maioria dos seus membros, com um mínimo de duas assinaturas.

Registados em 12 de Abril de 2007, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 32, a fl. 114 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Portucel Tejo — Empresa de Celulose do Tejo, S. A., que passa a denominar-se CELTEJO — Empresa de Celulose do Tejo, S. A. — Alteração.

Alteração, aprovada pela comissão eleitoral em 29 de Março de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 16, de 30 de Agosto de 1993.

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

Artigo 2.º

Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores permanentes da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

1 — O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

Em situações de maior urgência, o prazo de convocatória mínimo será de quarenta e oito horas.

2 — Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve afixar a data da reunião do plenário no prazo de 15 dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, são da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

1 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

2 — Exceptuam-se as deliberações de destituição da CT ou de algum dos seus membros, em que o plenário tem de ter a participação mínima de 100 ou 20 % dos trabalhadores e só serão válidas com a maioria qualificada de dois terços dos votantes.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleição e destituição da CT, aprovação e alteração dos estatutos e na adesão a comissões coordenadoras.

3 — As votações atrás referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo a estes estatutos.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário a deliberação sobre a destituição da CT ou de algum dos seus membros.

2 — A CT ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Artigo 12.º

Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Direitos da CT

Constituem direitos da CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão nas respectivas empresas;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de

formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- e) Gerir ou participar na gestão de obras sociais da empresa;
- f) Defender interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
- g) Participar, directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo de execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior, em especial na alínea f), entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores da empresa.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência, enquanto produtores, e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liqui-

dação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 16.º

Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa, em especial, e no processo produtivo, em geral, para realização do objectivo constitucional de construção do poder democrático dos trabalhadores.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT, em conformidade com a lei, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competência, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se pelo menos uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, que deverá ser assinada por todos os presentes.

Artigo 19.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação do aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço social, conta de resultados e balanços trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e da reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas por escrito pela CT ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Nos termos da lei, têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos do empregador:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos na empresa;
- d) Modificação dos critérios base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais

no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

- i) Encerramento de estabelecimento ou linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer é solicitado à CT, por escrito, pelo conselho de administração da empresa.

3 — O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 10 dias a contar da data de recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria, excepto nos casos da alínea c) do número anterior, em que o prazo é de 5 dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º destes estatutos, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — A inobservância do prazo aplicável nos termos dos dois números anteriores tem como consequência a legitimação competente para a prática do acto com dispensa do parecer prévio da CT.

Artigo 21.º

Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria de qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Reorganização de unidades produtivas

1 — Em especial, para intervenção na reorganização de unidades produtivas, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 20.º, sobre os planos ou projectos de reestruturação referidos no artigo anterior;

- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ser informada sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciar antes de aprovados;
- d) O direito de reunir com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitir juízos críticos, sugestões e reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

2 — A intervenção na reorganização de unidades produtivas a nível sectorial é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, por inaptidão e extinção de posto de trabalho, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

Artigo 24.º

Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 25.º

Tempo para plenários

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos números anteriores, a CT comunicará a realização da reunião ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 26.º

Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 27.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 28.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 29.º

Direitos a meios materiais e técnicos

CT tem direito a obter do órgão de gestão da mesma os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 30.º

Crédito de horas

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões ou de comissão coordenadora de CT dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas indicado na lei.

Artigo 31.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelos trabalhadores que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras.

2 — As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 32.º

Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões reli-

giosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 33.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une os mesmos objectivos fundamentais todas as organizações de trabalhadores.

Artigo 34.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 35.º

Protecção legal

Os membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Capacidade judiciária

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 42.º

Artigo 37.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 38.º

Composição

1 — A CT é composta pelo número de elementos consagrados na lei.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

Artigo 39.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de quatro anos.

Artigo 40.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 38.º

Artigo 41.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 42.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de pelo menos dois dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 43.º

Coordenação da CT

1 — A actividade da CT é coordenada por um coordenador.

2 — Na primeira reunião após a tomada de posse, a CT elege o coordenador e o subcoordenador, que substituirá o primeiro na sua ausência.

Artigo 44.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificados;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos seus membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o coordenador, além do seu voto, direito a voto de desempate.

Artigo 45.º

Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

- a) As verbas atribuídas pela empresa;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- d) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação do ple-nário as receitas e despesas da sua actividade.

Artigo 46.º

Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores nos termos da lei.

2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de quatro anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 47.º

Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção às CT de outras empresas do Grupo Altri para constituição de uma comissão coordenadora, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2 — A CT poderá aderir a outras comissões coordenadoras de CT.

3 — A CT deverá articular a sua actividade às CT de outras empresas no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

Artigo 48.º

Disposições gerais e transitórias

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para a eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 1.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

Artigo 2.º

Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de

serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 3.º

Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída por três elementos.

Artigo 4.º

Caderno eleitoral

A CE em funções, após receber da empresa o caderno eleitoral contendo o nome de todos os trabalhadores com direito a voto, deve afixá-lo na empresa para consulta de todos os trabalhadores interessados.

Artigo 5.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objectivo da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pelos trabalhadores convocantes ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada, com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

Artigo 6.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 7.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas deverão ser apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a designar um delegado para fazer parte da CE.

Artigo 8.º

Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 9.º

Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 5.º, a aceitação de candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 10.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação de aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 11.º

Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.

3 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

Artigo 12.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 13.º

Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa de voto não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 14.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos entre os trabalhadores com direito a voto.

2 — Não havendo mesa de plenário da empresa, ou havendo mais de uma mesa, os membros da(s) mesa(s) de voto são designados pela CE de entre:

- a) Membros da CT ou da subcomissão;
- b) Outros trabalhadores com direito de voto, se possível entre os mais idosos.

3 — A competência da CE referida no número anterior é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores.

4 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 15.º

Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 16.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante, a qual, sendo aquele analfabeto, pode ser substituída por impressão digital, cabendo neste caso ao presidente da mesa registar o nome do votante.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhe seja atribuída a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 17.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CT da empresa, com a menção «Comissão eleitoral» e que só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência» e introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa de voto do local onde funcione a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 18.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o boletim de voto:

- a) Na qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;
- c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao destino nas condições previstas no artigo 17.º, ou seja, recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 19.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final tem lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicas.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto ao respectivo local de votação,

durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base na acta da mesa de voto pela CE.

5 — A CE lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2. A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 20.º

Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação, é afixada a relação de eleitos e uma cópia da acta de apuramento global, no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a CE envia ao ministério responsável pela área laboral, bem como ao órgão de gestão da empresa, por carta registada, com aviso de recepção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número do bilhete de identidade, data da emissão e arquivo de identificação;
- b) Cópia da acta de apuramento global.

Artigo 21.º

Recursos para a impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias.

Artigo 22.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa com direito a voto.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa com direito a voto.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer

no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A proposta de destituição é subscrita no mínimo por 20 % ou 100 trabalhadores com direito a voto e deve ser fundamentada.

7 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

8 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 23.º

Eleição e destituição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores

1 — A eleição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se, também com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

Artigo 24.º

Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo a lei, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

Artigo 25.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes no capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Artigo 26.º

Entrada em vigor

1 — Estes estatutos entram em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A eleição da nova CT e subcomissões rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registados em 16 de Abril de 2007, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 34/2007, a fl. 114 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores da Browing Viana — Fábrica de Armas e Artigos de Desporto, S. A. — Eleição em 20 de Março de 2007 para o mandato de dois anos (2007-2009).

Luís António Correia Liquito, sector de polimento, bilhete de identidade n.º 70774604.

Manuel Jorge Oliveira Brandão, sector de polimento, bilhete de identidade n.º 5895000.

Manuel Martinho Pires da Cunha, sector de montagem, bilhete de identidade n.º 8650809.

Paulo Manuel Matos Boaventura, sector de mecanização, bilhete de identidade n.º 9057434.

Maria Matilde Cunha Neiva, sector de madeira, bilhete de identidade n.º 6925369.

Suplentes:

Maria Goreti Simões Azevedo, sector de mecanização, bilhete de identidade n.º 7435159.

Carlos Eusébio Viana Machado, sector de gravuras a laser, bilhete de identidade n.º 10775323.

Maria Cândida Alves M. B. Costa, sector de montagem, bilhete de identidade n.º 6641962.

Registados em 12 de Abril de 2007, 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 33, a fl. 114 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da CEL-TEJO — Empresa de Celulose do Tejo, S. A. — Eleição em 29 de Março de 2007 para o mandato de 2007-2011.

Efectivos:

Manuel Joaquim do Rosário Damas, bilhete de identidade n.º 4572334, de 10 de Maio de 2006, do arquivo de identificação de Castelo Branco.

Manuel Carlos de Jesus Amaro, bilhete de identidade n.º 4069170, de 21 de Julho de 1999, do arquivo de identificação de Castelo Branco.

Luís António Caçador, bilhete de identidade n.º 5268481, de 13 de Março de 2000, do arquivo de identificação de Castelo Branco.

Suplentes:

José Carrilho Lopes, bilhete de identidade n.º 5517643, de 13 de Abril de 1999, do arquivo de identificação de Portalegre.

José Manuel Dinis Heitor, bilhete de identidade n.º 5445455, de 15 de Junho de 2001, do arquivo de identificação de Castelo Branco.

Joaquim Maria Mendes São Pedro, bilhete de identidade n.º 2313902, de 28 de Maio de 2004, do arquivo de identificação de Portalegre.

Registados em 16 de Abril de 2007, 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 35/2007, a fl. 114 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da empresa SPDH — Serviços Portugueses de Handling, S. A. — Substituição.

Na Comissão de Trabalhadores da SPDH — Serviços Portugueses de Handling S. A., publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2006, para o biénio de 2006-2008, eleitos em 5 de Julho de 2006, foi efectuada a seguinte substituição: Paulo Alexandre Soares de São Marcos, suplente da lista A, é substituído pelo 2.º suplente da mesma lista, Ricardo Alexandre do Espírito Santo Moreira, portador do bilhete de identidade n.º 11064927, emitido em 14 de Novembro de 2005.

Comissão de trabalhadores da ERECTA — Serviços e Equipamentos Industriais, L.ª Eleição em 10 de Abril de 2006 para o mandato de dois anos, 2007-2008

Nome	Bilhete de identidade	Data	Arquivo	Nascimento	Função
Manuel António Torres Damásio Neto	5399524	9-8-1999	Setúbal	5-2-1959	Serralheiro mecânico.
João Manuel Faleiro Paixão	4912886	13-8-1998	Setúbal	3-7-1956	Serralheiro de tubos.
Joaquim Álvaro Pinho Jorge	7398017	17-10-2001	Setúbal	20-4-1966	Serralheiro de tubos.

Registados em 17 de Abril de 2007, 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 36, a fl. 115 do livro n.º 1.

Comissão e subcomissões de Trabalhadores da BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A. — Eleição, em 15, 16, 17 e 18 de Março de 2007, para mandato de três anos.

Comissão de Trabalhadores

Efectivos:

António Joaquim Barreira Teixeira; naturalidade: Vilar da Maçada, Vila Real; data de nascimento: 15 de Março de 1956; casado; bilhete de identidade n.º 3465027, de 15 de Maio de 2002, arquivo de Lisboa; residência: Rua de Roque Gameiro, lote 1418, Quinta das Laranjeiras, 2840 Seixal.

Carlos Miguel Viegas Vitorino; naturalidade: Barreiro; data de nascimento: 18 de Outubro de 1966; casado; bilhete de identidade n.º 7368457, de 20 de Outubro de 2005, arquivo de identificação de Lisboa; residência: Rua do Marquês de Pombal, 51, 2.º, esquerdo, 2955-209 Pinhal Novo.

António Carlos Valente Machado Vieira; naturalidade: Porto, Bonfim; data de nascimento: 31 de Maio de 1960; divorciado; bilhete de identidade n.º 3845873, de 16 de Dezembro de 2004, arquivo de Lisboa; residência: Urbanização de Soutelo, 46, 1.º, direito, 4435-454 Rio Tinto.

Humberto Duarte Ferreira; naturalidade: Enxofães, Cantanhede; data de nascimento: 2 de Junho de 1965; solteiro; bilhete de identidade n.º 7426567, de 26 de Novembro de 1998, arquivo de Coimbra; residência: Quinta da Alçada, lote 13, 3.º, direito, 2410 Leiria.

Carlos Alberto da Costa Vieira; naturalidade: Coimbra; data de nascimento: 17 de Dezembro de 1967; casado; bilhete de identidade n.º 8172659, de 4 de Janeiro de 2005, arquivo de Lisboa; residência: Cabeço Grande, 3750-045 Aguada de Cima.

Augusto Manuel Silva César; naturalidade: São Nicolau, Porto; data de nascimento: 16 de Novembro de 1964; casado; bilhete de identidade n.º 7252613, de 20 de Abril de 2004, arquivo de Lisboa; residência: Rua Central da Vergada, 1386, 4535-166 Mozelos, VFR.

Maria Teresa Miguel Rodrigues Henriques; naturalidade: Santa Justa, Lisboa; data de nascimento: 1 de Dezembro de 1964; casada; bilhete de identidade n.º 6933728, de 4 de Agosto de 2000, arquivo de Lisboa; residência: Rua da Irmandade de Santo Milharado, 6, 2665-314 Milharado.

António José Ferreira Moreira; naturalidade: Meinedo, Lousada; data de nascimento: 23 de Setembro de 1971; casado; bilhete de identidade n.º 9854461, de 22 de Março de 2006, arquivo do Porto; residência: Rua de António Gomes Ribeiro, Edifício Pinheiro, entrada centro, 4.º, direito, traseiras, Silveiras, 4620-133 Lousada.

Vítor Manuel Ferreira Carvalho Silvestre; naturalidade: Grancinha, Tabuaço; data de nascimento: 9 de Maio de 1968; solteiro; bilhete de identidade n.º 8272267, de 28 de Fevereiro de 2001, arquivo de Setúbal; residência: Urbanização Olival de Fora, lote 37, 7580-035 Alcácer do Sal.

Elisabeth Vieira; naturalidade: França; data de nascimento: 4 de Agosto de 1971; solteira; bilhete de identidade n.º 10153012, de 6 de Maio de 2003, arquivo de Lisboa; residência: Rua do Moinho, 1, 2785-278 São Domingos de Rana.

Carlos Alberto Solans; naturalidade: França; data de nascimento: 26 de Agosto de 1972; divorciado; bilhete de identidade: 11832912, de 14 de Abril de 2005, arquivo de Lisboa; residência: Avenida de Casais, 497, Sezures, 4770-690 Vila Nova de Famalicão.

Suplentes:

Ricardo Manuel de Jesus Martins; naturalidade: Amora; Seixal; data de nascimento: 12 de Abril de 1963; casado; bilhete de identidade n.º 6408002, de 31 de Março de 2000, arquivo de Lisboa; residência: Rua da Serra do Marão, lote 308, Redondos, 2865-564 Fernão Ferro.

Luís Carlos Padrão Raposo; naturalidade: Angola; data de nascimento: 1 de Março de 1971; casado; bilhete de identidade n.º 9432214, de 4 de Junho de 2003, arquivo de Évora; residência: Avenida da Misericórdia, 28-B, 7080-068 Vendas Novas.

Sílvio Fernando Costa Ferreira; naturalidade: Ermesinde; data de nascimento: 11 de Junho de 1959; casado; bilhete de identidade n.º 3854333, de 16 de Maio de 2000, arquivo de Lisboa; residência: Avenida do Comendador Ferreira Matos, 759, 2.º, direito, 4450 Matosinhos.

Jorge Manuel Faustino Sequeira; naturalidade: Marvila, Santarém; data de nascimento: 28 de Maio de 1958; casado; bilhete de identidade n.º 5078989, de 26 de Abril de 1961, arquivo de Lisboa; residência: Rua dos Olivais, 38, 3060-420 Murteide.

Joaquim António Varandas Dias; naturalidade: Évora; data de nascimento: 12 de Agosto de 1962; casado; bilhete de identidade n.º 2658701, de 20 de Fevereiro de 1961, arquivo de Évora; residência: Bairro da Senhora da Saúde, Rua da Escola, 21, 7000 Évora.

António Pinho Ferreira Silva; naturalidade: São Mamede de Infesta; data de nascimento: 9 de Dezembro de 1952; casado; bilhete de identidade n.º 2849160, de 2 de Novembro de 2005, arquivo de Lisboa; residência: Rua de Aquilino Ribeiro, lote 588, 2865 Fernão Ferro.

Manuel Marino Costa Santos; naturalidade: Grilo, Baião; data de nascimento: 17 de Março de 1963; casado; bilhete de identidade n.º 7769222, de 7 de Maio de 2003, arquivo de identificação do Porto; residência: Edifício Marão, bloco C, 2.º, Lago da Feira, Borda de Godim, 4615-634 Lixa.

Subcomissão de trabalhadores do CO da Maia

Efectivos:

Avelino Ferreira Almeida; naturalidade: Ermesinde; data de nascimento: 20 de Maio de 1963; casado; bilhete de identidade n.º 6690554, de 4 de Junho de 2001, arquivo do Porto; residência: Rua da Palmilhira, 837, rés-do-chão, 4445-551 Ermesinde.

Nuno Miguel Barroso Duarte; naturalidade: Paranhos, Porto; data de nascimento: 27 de Agosto de 1972; casado; bilhete de identidade n.º 9897413, de 16 de Maio de 2006, arquivo de Lisboa; residência: Praceta de Álvaro do Céu Oliveira, 20, rés-do-chão, A, 4425-017 Águas Santas, Maia.

Paulo Fernando T. Vasconcelos; naturalidade: Paranhos, Porto; data de nascimento: 9 de Agosto de 1966; casado; bilhete de identidade n.º 7386489, de 1 de Fevereiro de 2005, arquivo Lisboa; residência: Rua de José Régio, 28, 4.º, direito, traseiras, 4425-111 Águas Santas, Maia.

Suplentes:

Carlos Manuel Couto Bessa; naturalidade: Moçambique; data de nascimento: 19 de Setembro de 1966; casado; bilhete de identidade n.º 7895024, de 23 de Fevereiro de 2004, arquivo do Porto; residência: lugar dos Outeiros Altos, Meinedo, 4620-372 Lousada.

Jorge Osvaldo Carvalho Mendes; naturalidade: Mancelos; data de nascimento: 2 de Maio de 1973; solteiro; bilhete de identidade n.º 10355353, de 27 de Maio de 2003, arquivo do Porto; residência: Manhufe, Mancelos, Vila Meã, 4605-133 Mancelos.

Subcomissão de trabalhadores do CO da Feira

Efectivos:

Paula Maria Pinto César; naturalidade: Mafamude, Vila Nova de Gaia; data de nascimento: 7 de Fevereiro de 1971; divorciada; bilhete de identidade n.º 9649654, de 22 de Novembro de 2005, arquivo de Lisboa; residência: Vereda, Espírito Santo, 96, 4.º, recuado, 4440-052 Canidelo.

Carlos Manuel Teixeira Costa; naturalidade: Mafamude, Vila Nova de Gaia; data de nascimento: 21 de Julho de 1967; divorciado; bilhete de identidade n.º 8235629, de 26 de Novembro de 2005, arquivo de Lisboa; residência: Avenida do Dr. Moreira de Sousa, 1118, rés-do-chão, direito, 4415-384 Carvalhos.

António José Resende Lourenço; naturalidade: Santa Maria da Feira; data de nascimento: 10 de Julho de 1964; casado; bilhete de identidade n.º 7000069, de 19 de Dezembro de 2000, arquivo de Lisboa; residência: Travessa do Cavaco, 185, Santa Marinha, 4520-805 Travanca, VFR.

Suplente:

Aristides Manuel Andrade Oliveira; naturalidade: Souto, Feira; data de nascimento: 1 de Novembro de 1960; casado; bilhete de identidade n.º 5538475, de 7 de Agosto de 2003, arquivo de Lisboa; residência: Rua da Estrada Nacional n.º 327, 2893, 4520-704 Souto, VFR.

Subcomissão de trabalhadores do CO de Ponte de Lima

Efectivos:

Alfredo Carlos Félix da Silva; naturalidade: Cedofeita; data de nascimento: 18 de Dezembro de 1955; casado; bilhete de identidade n.º 3327130, de 17 de Fevereiro de 1999, arquivo do Porto; residência: Rua do Passeio Alegre, 302, 1.º, direito, Foz do Douro, 4150-571 Porto.

José Luís Martins Gomes Ferreira; naturalidade: São João do Souto, Braga; data de nascimento: 25 de Março de 1969; casado; bilhete de identidade n.º 8581900, de 15 de Março de 2005, arquivo de Braga; residência: Travessa do Cónego Luciano Afonso Santos, 18, 3.º, direito, São Vicente, 4700-371 Braga.

António Amaro Martins Gomes Ferreira; naturalidade: Sequeira, Braga; data de nascimento: 2 de Agosto de 1974; casado; bilhete de identidade n.º 10327011, de 7 de Fevereiro de 2007, arquivo de Braga; residência: Rua do Sardoal, 143, 5.º, esquerdo, Costa, 4810-546 Guimarães.

Suplentes:

Paulo Fernando do Couto Moreira; naturalidade: Ermesinde; data de nascimento: 30 de Junho de 1967; casado; bilhete de identidade n.º 7749067, de 21 de Novembro de 2002, arquivo de Braga; residência: lugar de São Miguel, Figueiredo, 4705-741 Braga.

José Carlos Sá Granja; naturalidade: Fornelos, Santa Marta de Penaguião; data de nascimento: 30 de Agosto de 1970; casado; bilhete de identidade n.º 9310779, de 7 de Março de 2002, arquivo de Braga, residência: Rua de Magalhães Lima, 44, 3.º, esquerdo, Lomar, 4700-199 Braga.

Subcomissão de trabalhadores do CCO

Efectivos:

Luís Gabriel Calheiros de Sousa; naturalidade: São Cristóvão e São Lourenço, Lisboa; data de nascimento: 25 de Dezembro de 1971; divorciado; bilhete de identidade n.º 988324, de 13 de Novembro de 2000, arquivo de Lisboa; residência: Rua de Samuel Lupi Santos Jorge, 83, 2.º, esquerdo, 2955-217 Pinhal Novo.

João Carlos Vargas Mariani; naturalidade: São Sebastião da Pedreira, Lisboa; data de nascimento: 8 de Agosto de 1969; casado; bilhete de identidade n.º 9607057, de 13 de Novembro de 2003, arquivo de Setúbal; residência: Parque do Dr. Manuel Constantino de Góis, 2, 2.º, esquerdo, 2990-680 Setúbal.

Rui Paulo B. V. Lopes; naturalidade: São Sebastião da Pedreira, Lisboa; data de nascimento: 21 de Agosto de 1969; casado; bilhete de identidade n.º 8498342, de 22 de Março de 2005, arquivo de Setúbal; residência: Rua de Ana de Castro Osório, 22, 2.º, direito, 2925-060 Azeitão.

Suplentes:

Luís Filipe Cordeiro Cunha; naturalidade: São Sebastião da Pedreira, Lisboa; data de nascimento: 29 de Agosto de 1974; divorciado; bilhete de identidade n.º 10334543, de 11 de Agosto de 2004; residência: Largo de Gama Barros, 14, 1.º, frente, Cacém, 2735-476 Agualva-Cacém.

Miguel Carlos Pereira; naturalidade: Setúbal; data de nascimento: 25 de Junho de 1976; solteiro; bilhete de identidade: 10774629, de 13 de Dezembro de 2002, arquivo de Setúbal; residência: Rua de Bernardino Ribeiro, 6, 2910-109 Setúbal.

Subcomissão de trabalhadores do CO da Mealhada

Efectivos:

António José Dias Alegre; naturalidade: Sé Nova, Coimbra; data de nascimento: 30 de Dezembro de 1966; casado; bilhete de identidade n.º 7445949, de 12 de Fevereiro de 1997, arquivo de Coimbra; residência: Bairro de Santa Apolónia, lote 134, 2.º, esquerdo, 3020-105 Coimbra.

Jorge Manuel Faustino Sequeira; naturalidade: Marvila, Santarém; data de nascimento: 28 de Maio de 1958; casado; bilhete de identidade n.º 5078989, de 26 de Abril de 2001, arquivo de Lisboa; residência: Rua dos Olivais, 38, 3060-420 Murte. de.

José Tavares de Matos; naturalidade: Albergaria; data de nascimento: 19 de Setembro de 1962; casado; bilhete de identidade n.º 6260746, de 26 de Setembro de 2003, arquivo de Lisboa; residência: Giesteira, 3750-309 Águeda.

Suplentes:

Mónica Raquel Alves Pereira; naturalidade: Sé Nova, Coimbra; data de nascimento: 24 de Fevereiro de 1980; solteira; bilhete de identidade n.º 11696955, de 28 de Junho de 2006, arquivo de Coimbra; residência: Beco do Valeiro, 3, 3025-535 São Silvestre.

André Machado Pereira; naturalidade: Cantanhede; data de nascimento: 6 de Janeiro de 1967; casado; bilhete de identidade n.º 7716453, de 7 de Junho de 2002, arquivo de Coimbra; residência: Rua da Portela, 9, 3060-409 Murte. de.

Subcomissão de trabalhadores do CO de Leiria

Efectivos:

Ivo Monteiro dos Santos; naturalidade: Leiria; data de nascimento: 24 de Maio de 1973; casado; bilhete de identidade n.º 10054782, de 21 de Outubro de 1999, arquivo de Lisboa; residência: Estrada do Garcia, 113, Engenho, 2430 Marinha Grande.

José António Neves Alves; naturalidade: Fátima; data de nascimento: 1 de Maio de 1973; casado; bilhete de identidade n.º 10315692, de 15 de Setembro de 1999, arquivo de Santarém; residência: Travessa da Azinheira, edifício H, lote 2-A, Rotunda Sul, 2495 Fátima.

Daniel Firme Carmo Santos; naturalidade: Angola; data de nascimento: 5 de Abril de 1971; casado; bilhete de identidade n.º 9976184, de 7 de Julho de 2000, arquivo de Santarém; residência: Cumeeira, 2490 Ourém.

Suplente:

Carlos Pedrosa Ferreira; naturalidade: Marinha Grande; data de nascimento: 22 de Novembro de 1959; casado; bilhete de identidade n.º 4414997, de 3 de Novembro de 1999, arquivo de Leiria; residência: Rua da Trapola, 3, Porto Carro, 2405-030 Maceira, Leiria.

Subcomissão de trabalhadores do CO de Carcavelos

Efectivos:

Gaspar Luís Afonso Torres Matias; naturalidade: São Jorge de Arroios, Lisboa; data de nascimento: 2 de

Abril de 1963; casado; bilhete de identidade n.º 6235678, de 15 de Maio de 2000, arquivo de Lisboa; residência: Praceta de Gonçalves Zarco, 2, 1.º, esquerdo, 2780-058 Oeiras.

Mário Rui Nunes Pardal; naturalidade: São Sebastião da Pedreira, Lisboa, data de nascimento: 26 de Junho de 1963; solteiro; bilhete de identidade n.º 6255449, de 14 de Junho de 1999, arquivo de Lisboa; residência: Rua Nova do Calhariz, 36, 3.º, frente, 1300 Lisboa.

Susana Maria Abreu Graça; naturalidade: Cascais; data de nascimento: 23 de Setembro de 1975; solteira; bilhete de identidade n.º 10586614, de 9 de Setembro de 2003, arquivo de Lisboa; residência: Rua dos Lusíadas, lote 383, 2775 Sassoeiros.

Suplente:

António Pedro Neves S. Matos Oliveira; naturalidade: São Sebastião da Pedreira, Lisboa; data de nascimento: 20 de Janeiro de 1966; solteiro; bilhete de identidade n.º 70076202, de 3 de Junho de 2004, arquivo de Lisboa; residência: Praceta das Camélias, lote 7, 1.º, A, Abóboda, 2785-017 São Domingos de Rana.

Subcomissão de trabalhadores do CO de Coima

Efectivos:

João Rosa Pratas Semedo; naturalidade: Crato; data de nascimento: 3 de Maio de 1954; divorciado; bilhete de identidade n.º 5500684, de 12 de Abril de 1998, arquivo de Lisboa; residência: Rua de Luanda, 28, 1.º, esquerdo, Quinta da Lomba, 2630 Barreiro.

Jorge Manuel Pereira Vaz; naturalidade: Vila Nova de Gaia; data de nascimento: 7 de Dezembro de 1961; solteiro; bilhete de identidade n.º 7574159, de 7 de Abril de 1999, arquivo de Lisboa; residência: Rua de Luís de Queirós, 7, 3.º, C, 2800 Almada.

Néilson Carlos Costa Teixeira; naturalidade: Barreiro; data de nascimento: 13 de Julho de 1972; casado; bilhete de identidade n.º 10157578, de 12 de Setembro de 1999, arquivo de Lisboa; residência: Herdade do Monte Novo, lote 11, 3.º, B, 2955 Pinhal Novo.

Suplentes:

José Carlos Santos Rebelo; naturalidade: Setúbal; data de nascimento: 5 de Fevereiro de 1967; casado; bilhete de identidade n.º 7807835, de 8 de Março de 2005, arquivo de Setúbal; residência: Praceta de José Malhoa, 6, 1.º, direito, 2900-167 Setúbal.

Fernando Miguel Neves Faria; naturalidade: Setúbal; data de nascimento: 24 de Fevereiro de 1975; solteiro; bilhete de identidade n.º 10791266, de 19 de Novembro de 2001, arquivo de Setúbal; residência: Rua de Salgueiro Maia, 15, 1.º, esquerdo, 2955-028 Pinhal Novo.

Subcomissão de trabalhadores do CO de Grândola

Efectiva:

Célia Maria Letras Grilo; naturalidade: Vendas Novas; data de nascimento: 17 de Janeiro de 1973; divorciada; bilhete de identidade n.º 10131722, de 23 de Julho

de 2003, do arquivo de Setúbal; residência: Rua de Sacadura Cabral, bloco poente, rés-do-chão, esquerdo, 7570-306 Grândola.

Suplente:

Hélder José Mendes Faustino; naturalidade: Alcácer do Sal; data de nascimento: 30 de Julho de 1975; casado; bilhete de identidade n.º 10542716, de 26 de Janeiro de 2005, arquivo de Setúbal; residência: Bairro da Quintinha, lote 125, Santa Maria do Castelo, 7580-305 Alcácer do Sal.

Subcomissão de trabalhadores do CO de Almodôvar

Efectivo:

Carlos Alberto Afonso de Sousa; naturalidade: Angola; data de nascimento: 2 de Outubro de 1972; solteira; bilhete de identidade n.º 10124734, de 22 de Novembro de 2006, arquivo de Lisboa; residência: Serena Village, vivenda 8, Mosqueira, 8200-562 Albufeira.

Suplente:

Jaime You Lou Pokee; naturalidade: Moçambique; data de nascimento: 18 de Março de 1957; solteiro; bilhete de identidade n.º 7966708, de 7 de Setembro de 2001, arquivo de Lisboa; residência: Cabanita, Caixa Postal 205, 8200-461 Paderne.

Subcomissão de trabalhadores do CO de Estremoz

Efectivos:

Pedro Nuno Marques Margalha; naturalidade: Évora; data de nascimento: 11 de Novembro de 1975; casado; bilhete de identidade n.º 10560825, de 29 de Julho de 2003, arquivo de Évora; residência: Rua de José Félix Ribeiro, 34, 2.º, esquerdo, 7100-125 Estremoz.

João Paulo Coelho Ortiz; naturalidade: São Julião da Barra, Oeiras; data de nascimento: 21 de Novembro de 1969; casado; bilhete de identidade n.º 9263324, de 11 de Outubro de 2006; residência: Rua de Francisco Mendes, 36, 7350-190 Elvas.

Joaquim António Varandas Dias; naturalidade: Évora; data de nascimento: 12 de Agosto de 1962; casado; bilhete de identidade n.º 2658701, de 20 de Dezembro de 2001, arquivo de Évora; residência: Bairro da Senhora da Saúde, Rua da Escola 21, 7000 Évora.

Suplentes:

Ricardo Manuel Lopes Candeias; naturalidade: Évora; data de nascimento: 17 de Dezembro de 1969; casado; bilhete de identidade n.º 9320618, de 25 de Novembro de 2002, arquivo de Évora; residência: Praceta de Quintino do Brejo, apartamento 935, 7100-630 São Bento do Cortiço.

Paulo Ricardo Coelho Gambutas; naturalidade: Elvas; data de nascimento: 9 de Maio de 1971; casado; bilhete de identidade n.º 9858855, de 5 de Julho de 2004, arquivo de Portalegre; residência: Quinta da Morgadinha, Rua de Paco Bandeira, lote 9, 1.º, esquerdo, 7350 Elvas.

Registados em 17 de Abril de 2007, nos termos do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 37/2007, a fl. 115 do livro n.º 1.

REPRESENTAÇÕES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

Repower Portugal — Sistemas Eólicos, S. A.

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa Repower Portugal — Sistemas Eólicos, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 12 de Abril de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Nos termos e para efeito do disposto no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003, de 27 Agosto, e no n.º 3 artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, somos a solicitar a publicação no próximo *Boletim do Trabalho e Emprego* da realização de eleições para representantes dos trabalhadores da empresa Repower Portugal — Sistemas Eólicos, S. A., sita na Zona Industrial de Oliveira de Frades, apartado 17, 3684-001 Oliveira de Frades, no dia 6 de Julho de 2007.»

Santa Casa da Misericórdia de Albufeira — Eleição em 29 de Março de 2007, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2006, para o triénio de 2007-2010.

Janete Fernandes, bilhete de identidade n.º 9992599, emitido em 23 de Janeiro de 2006 pelo arquivo de Faro.

Elza Lopes, bilhete de identidade n.º 8300687, emitido em 5 de Dezembro de 2002 pelo arquivo de Lisboa.

Registados em 16 de Abril de 2007, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 16, a fl. 13 do livro n.º 1.

Sociedade Nortenha de Gestão de Bingos, S. A. — Eleição em 16 de Março de 2007, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2006.

Efectivos:

Armando Rui Ferreira Costa Melo, bilhete de identidade n.º 8958206, emitido em 9 de Janeiro de 2003 pelo arquivo de Lisboa.

Helena Céu Mourão Barbosa, bilhete de identidade n.º 8222744, emitido em 12 de Julho de 2004 pelo arquivo de Lisboa.

Suplentes:

José Nunes Rodrigo, bilhete de identidade n.º 6913750, emitido em 1 de Outubro de 2004 pelo arquivo de Lisboa.

Hugo André Dias Castro Sousa, bilhete de identidade n.º 12067521, emitido em 3 de Agosto de 2004 pelo arquivo de Lisboa.

Registados em 16 de Abril de 2007, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 17, a fl. 13 do livro n.º 1.