



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho	1114
— Aviso de projecto de portaria de extensão dos CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e entre a mesma associação de empregadores e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e Media	1115
— Aviso de projecto de portaria de extensão do CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (comércio por grosso de produtos farmacêuticos)	1117
— Aviso de projecto de portaria de extensão dos CCT entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outras e entre as mesmas associações de empregadores e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra	1118
— Aviso de projecto de portaria de extensão dos CCT entre a AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros e entre a Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção e as mesmas associações sindicais	1119
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o SIND-CES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	1121

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos) — Alteração salarial e outras	1123
— ACT entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros — Alteração salarial e outras	1124
— AE entre a Repsol Polímeros, L. ^{da} , e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Eléctrica, Energia e Minas	1128
— AE entre a Repsol Polímeros, L. ^{da} , e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras/texto consolidado	1163
— AE entre o Metropolitano de Lisboa, E. P., e a FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações e outros — Revisão global	1199
— AE entre a TRIPUL — Sociedade de Gestão de Navios, L. ^{da} , e a FESMAR — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Mar — Alteração salarial e outras	1234

— CCT entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação (alteração salarial e outras) — Rectificação	1235
---	------

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

— Aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho entre a AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins	1236
— Aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho entre a AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia	1237
— Aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins	1237

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— FESIC — Federação Sindical das Comunicações — Alteração	1239
---	------

II — Direcção:

— Sindicato Nacional de Quadros e Técnicos da Indústria e Serviços (MENSIQ) — Eleição em 10 de Janeiro de 2009 para o mandato de 2009-2010	1240
— Sindicato Independente dos Correios de Portugal — SINCOR — Eleição em 18 de Março de 2009 para o mandato de dois anos	1240

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Eleições:

— Comissão de Trabalhadores da Ricardo Gallo — Vidro de Embalagem, S. A., que passa a designar-se GALLOVINDRO, S. A. — Eleição em 16 de Fevereiro para mandato de dois anos	1241
---	------

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

I — Convocatórias:

...

II — Eleição de representantes:

— CUF — Químicos Industriais, S. A. — Eleição realizada em 27 de Fevereiro de 2009, conforme convocatória publicada no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 43, de 22 de Novembro de 2008	1242
---	------

Nota. — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

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.



Execução gráfica: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, S. A.—Depósito legal n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTd — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTd — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade no sector metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores representadas pela federação de empregadores outorgante, que na área da sua aplicação pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço, com categorias profissionais nela previstas, não filiados no sindicato outorgante.

A convenção actualiza as tabelas salariais. Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais em virtude do apuramento dos quadros de pessoal de 2006 respeitar à totalidade dos

trabalhadores do sector e a presente convenção só abranger algumas profissões e categorias profissionais.

As retribuições do grau N do anexo 1 são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor para os anos de 2008 e de 2009. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de refeição, em 3,4 %, e as ajudas de custo nas deslocações, indexadas às tabelas salariais, em 2,8 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque 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 empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais retroactividade idêntica à da convenção e, para o subsídio de refeição, uma produção de efeitos a

partir do dia 1 do mês seguinte ao da entrada em vigor da convenção.

Tendo em consideração a existência no sector de actividade da presente convenção de outras convenções colectivas de trabalho outorgadas por diferentes associações de empregadores, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa, à semelhança do que sucedeu nas anteriores extensões.

A extensão da convenção 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 a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2008, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante nem noutras associações de empregadores representativas de outras empresas do sector, que prossigam a actividade no sector metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante, que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante;

c) O disposto na alínea a) não é aplicável às relações de trabalho em empresas das indústrias de ferragens, fabrico e montagem de bicicletas, ciclomotores, motociclos e acessórios não filiadas nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante.

2 — As retribuições previstas no grau N do anexo 1 inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor para os anos de 2008 e de 2009 apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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 produzem efeitos desde 1 de Abril de 2008 e o subsídio de refeição produz efeitos desde 1 de Dezembro de 2008.

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 cinco.

Lisboa, 1 de Abril de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Aviso de projecto de portaria de extensão dos CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e entre a mesma associação de empregadores e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e Media.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão dos contratos colectivos de trabalho entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e entre a mesma associação de empregadores e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e Media, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 2008, e n.º 40, de 29 de Outubro de 2008, esta última com rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de Novembro de 2008, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 26 de Março de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

Os contratos colectivos de trabalho entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e entre a mesma associação de empregadores e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e Media, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 2008, e n.º 40, de 29 de Outubro de 2008, esta última com rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de Novembro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre

empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

As convenções referidas aplicam-se às actividades de retoma, reciclagem, fabricação de papel e cartão e transformação de papel e cartão. Todavia, o âmbito das convenções, bem como o das convenções anteriores e respectivas extensões, deve ser entendido de acordo com a classificação das empresas nos grupos referidos na cláusula 77.^a de ambas as convenções.

As associações subscritoras da primeira convenção requereram a extensão das convenções aos empregadores do mesmo sector de actividade.

Ambas as convenções são uma revisão global dos contratos colectivos de trabalhos anteriores. A estrutura das tabelas salariais foi alterada pelas convenções publicadas em 2006, impossibilitando a avaliação de impacte da extensão. Contudo, foi possível determinar, com base no apuramento dos quadros de pessoal de 2005, que os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são 1953. As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o valor do subsídio de alimentação, entre 7,5 % e 15 % e a ajuda de custo diária, em 26 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

As retribuições de todos os grupos do nível I das tabelas salariais de ambas as convenções são inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2008 e as retribuições dos níveis G a I, do grupo II, e dos níveis D a I dos grupos III e IV são inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2009. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais para o subsídio de alimentação, previsto no n.º 4 da cláusula 28.^a, «Refeitórios», retroactividade idêntica à das convenções. O valor da ajuda de custo diária previsto na cláusula 26.^a, «Deslocações», é excluído da retroactividade por respeitar a despesas já efectuadas com 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 referidas convenções são idênticos, procede-se à respectiva extensão conjunta.

Atendendo a que as convenções regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

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 de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete

aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

Projecto de portaria de extensão dos CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e entre a mesma associação de empregadores e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e Media.

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos CCT entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e entre a mesma associação de empregadores e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e Media, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 2008, e n.º 40, de 29 de Outubro de 2008, esta última com rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de Novembro de 2008, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que, no âmbito das convenções, exerçam as actividades por elas abrangidas 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, no âmbito das convenções, exerçam as actividades por elas abrangidas e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais, não filiados nos sindicatos outorgantes.

2 — As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor, em 2008 e em 2009, apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

3 — Não são objecto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial das convenções produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2008; o valor do subsídio de alimentação previsto no n.º 4 da cláusula 28.^a produz efeitos a partir de 1 de Setembro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão 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.

Aviso de projecto de portaria de extensão do CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (comércio por grosso de produtos farmacêuticos).

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2008, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 26 de Março de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2008, abrange as relações de trabalho na actividade de comércio grossista de produtos farmacêuticos e ou veterinários entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção às relações de trabalho entre empregadores não representados pela associação de empregadores outorgante que na área da sua aplicação se dediquem à mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

A convenção é uma revisão global de contrato colectivo anterior e actualiza a tabela salarial. Não foi possível elaborar o estudo de avaliação do impacte da extensão por o apuramento dos quadros de pessoal de 2006 incluir as convenções para a indústria farmacêutica.

A convenção actualiza, ainda, outras cláusulas de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas em 5,2 %, as diuturnidades em 100 % para um período de quatro anos, e o subsídio de refeição em 5,9 %. 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.

As retribuições dos grupos XI e XII da tabela salarial em vigor são inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2009. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do

Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Na área da convenção existem outras convenções, celebradas entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e diversas associações sindicais, também aplicáveis neste sector de actividade, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa. Assim, a presente extensão, seguindo os termos das extensões anteriores e que não suscitaram oposição, abrange as relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante nem na NORQUIFAR, que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos, apenas nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal, e, no território do continente, as relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e os trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais subscritoras.

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

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 retroactividades idênticas às da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas no n.º 6 da cláusula 28.ª, «Deslocações em serviço», e no n.º 1 da cláusula 29.ª, «Viagem em serviço», não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

A extensão da convenção 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 a convenção tenha 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.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão do CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (comércio por grosso de produtos farmacêuticos).

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho*

e *Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2008, são estendidas:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que no território do continente exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

3 — As retribuições da tabela salarial em vigor inferiores à retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2009, apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

4 — Não são objecto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

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 os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos, no âmbito da presente extensão, às datas previstas na convenção, ou seja, 1 de Outubro de 2007 e 16 de Agosto de 2008; as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção do n.º 6 da cláusula 28.^a e do n.º 1 da cláusula 29.^a, produzem efeitos desde 1 de Março de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão 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.

Aviso de projecto de portaria de extensão dos CCT entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outras e entre as mesmas associações de empregadores e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade

Social proceder à emissão de portaria de extensão dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outras e entre as mesmas associações de empregadores e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2008, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 26 de Março de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

Os contratos colectivos de trabalho entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outras e entre as mesmas associações de empregadores e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que exerçam as actividades integradas no âmbito das indústrias da fileira da madeira (corte, abate e serração de madeiras — CAE, rev. 3, 16101 e 16102, painéis de madeira — CAE, rev. 3, 16211, 16212 e 16213, carpintaria e outros produtos de madeira — CAE, rev. 3, 16220, 16230, 16240, 16291, 33190, 32995 e 43320, mobiliário — CAE, rev. 3, 31010, 31020, 31030, 31091, 31092, 31093, 31094 e 95240, e importação e exportação de madeiras — CAE, rev. 3, 46130 e 46731), com exclusão das indústrias de tanoaria, de formas e saltos de madeira para calçado e de vassouraria, pincelaria e escovaria, e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nelas previstas.

As convenções são revisões globais dos contratos colectivos de trabalho anteriores. 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 2006 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções colectivas publicadas em 2007.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são 38 092, dos quais 16 246 (42,6 %) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 1047 (2,7 %) auferem retribuições inferiores às convencionais

em mais de 8,4 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, consoante o subsector em que se aplicam, o abono para falhas, em 2,9 % e 3 %, o subsídio de almoço, em 5,4 %, e o pagamento de refeições a motoristas e ajudantes entre 2,9 % e 4,5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As tabelas salariais das convenções contêm retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida para os anos de 2008 e de 2009. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à das convenções. No entanto, as compensações previstas nas cláusulas 46.^a e 46.^a-A, relativas ao pagamento de refeições a motoristas e ajudantes, são excluídas da retroactividade por respeitarem a despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

Atendendo a que as convenções regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

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.

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

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

Projecto de portaria de extensão dos CCT entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outras e entre as mesmas associações de empregadores e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra.

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do n.º 1 do ar-

tigo 516.º e do artigo 514.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outras e entre as mesmas associações de empregadores e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2008, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições das tabelas salariais inferiores à retribuição mínima mensal garantida, em vigor em 2008 e 2009, apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

3 — Não são objecto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

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 as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção das cláusulas 46.^a e 46.^a-A, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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.

Aviso de projecto de portaria de extensão dos CCT entre a AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITEC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros e entre a Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção e as mesmas associações sindicais.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-

-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão dos contratos colectivos de trabalho entre a AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros e entre a Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção e as mesmas associações sindicais, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 48, de 29 de Dezembro de 2008, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2009, e 1, de 8 de Janeiro de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 26 de Março de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

Os contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros e entre a Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção e as mesmas associações sindicais, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 48, de 29 de Dezembro de 2008, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2009, e 1, de 8 de Janeiro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras de ambas as convenções requereram a extensão dos CCT às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem às mesmas actividades.

As convenções actualizam as 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 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007.

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos praticantes e aprendizes, são 9237, dos quais 2701 (29,2 %) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 1502 (16,3 %) auferem retribuições inferiores às das convenções em mais de 6,6 %. São as empresas dos escalões até 10 trabalhadores que empregam o maior

número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

As tabelas salariais das convenções prevêm retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2009. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais retroactividade idêntica à das convenções.

Atendendo a que os CCT regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

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.

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

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

Projecto de portaria de extensão dos CCT entre a AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros e entre a Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção e as mesmas associações sindicais.

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos CCT entre a AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros e entre a Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção e as mesmas associações sindicais, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 48, de 29 de Dezembro de 2008, com rectificação publicada no *Boletim do*

Trabalho e Emprego, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2009, e 1, de 8 de Janeiro de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes das convenções que se dediquem ao comércio grossista de aços, tubos, metais, ferramentas, ferragens, máquinas-ferramentas e equipamentos industriais e agrícolas e ao comércio de materiais de construção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem às actividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

3 — As retribuições previstas nas tabelas salariais das convenções, inferiores à retribuição mínima mensal garantida, apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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 produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão 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.

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações dos contratos colectivos de

trabalho entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços, e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 46 e 48, de 15 de Dezembro de 2008 e de 29 de Dezembro de 2008, respectivamente, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 26 de Março de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 46 e 48, de 15 de Dezembro de 2008 e 29 de Dezembro de 2008, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito de Aveiro se dediquem à actividade comercial, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

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

Não foi possível efectuar o estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais com base nas retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006, por ter havido reestruturação do enquadramento profissional dos níveis de retribuição. No entanto, de acordo com os quadros de pessoal de 2006, no sector abrangido pelas convenções, a actividade é prosseguida por cerca de 8884 trabalhadores a tempo completo.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas, em 3,1 % e as diuturnidades em 4,2 %. 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, justificou-se incluí-las na extensão.

As extensões anteriores destas convenções não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão

relevante, não filiados na associação de empregadores outorgante, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações das convenções não abrange as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante, desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, dispõem de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, dispõem de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica às das convenções.

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

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.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do

n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 46 e 48, de 15 de Dezembro de 2008 e de 29 de Dezembro de 2008, respectivamente, são estendidas no distrito de Aveiro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade comercial 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 filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, dispõem de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, dispõem de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

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 os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário previstos nas convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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 duas.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos) — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT é aplicável, por um lado, às empresas representadas pela AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, que exercem a actividade de indústria e comércio de panificação nos distritos de Lisboa, Santarém, Leiria, Setúbal, Faro e Évora, e outros distritos do Porto, Viana do Castelo e Braga e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e constantes do anexo III, desde que representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O número de empregadores corresponde a 200 empresas e trabalhadores a 400.

CAPÍTULO IV

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 17.ª

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste contrato será acrescida uma diuturnidade de €17 sobre a respectiva remuneração mínima por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

Cláusula 18.ª-A

Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de €2 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor do subsídio referido no número anterior não será considerado durante as férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — O subsídio de refeição pode ser pago através de títulos de refeição.

CAPÍTULO X

Direitos especiais

Cláusula 50.ª

Abono para falhas

Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de €19.

Cláusula 55.ª

Cláusula geral de salvaguarda

1 — As demais matérias, não objecto do presente acordo mantêm-se com a redacção em vigor.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

3 — O presente acordo altera a seguinte revisão do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2008.

ANEXO III

Tabela salarial

Grupos	Categorias	Remunerações (euros)
I	Director de serviços Chefe de serviços Chefe de escritório	690,75
II	Chefe de departamento/divisão Inspector administrativo Contabilista/técnico de contas Analista de sistemas	670
III	Chefe de secção Programador Tesoureiro Guarda-livros	563,50
IV	Secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	531,60
V	Primeiro-escriturário Caixa Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador informático	512,60
VI	Segundo-escriturário Operador de telex Cobrador	452,60
VII	Terceiro-escriturário Telefonista Contínuo (maior) Porteiro (escritório) Guarda	450
VIII	Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano	450
VIII-A	Servente de limpeza	450
IX	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano	450
X	Paquete até 17 anos	360

Lisboa, 27 de Fevereiro de 2009.

Pela AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa:

Fernando Trindade, presidente da direcção.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

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

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, mandatário.

Depositado em 1 de Abril de 2009, a fl. 37 do livro n.º 11, com o n.º 54/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

ACT entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

2 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, estão abrangidos pelo presente ACT 2517 trabalhadores e 6 empregadores.

5 — O presente texto do ACT revê e altera o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2002, com as alterações introduzidas em 2003 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2003), em 2004 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2004), em 2005 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2005), em 2006 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2006), em 2007 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2007) e em 2008 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2008).

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 27.ª

Trabalho suplementar

12 — Nos centros operacionais (CO) pode, em substituição do regime atrás previsto, e de acordo com a vontade expressa

da maioria dos trabalhadores, ser estabelecido o valor fixo de €3,30 por cada chamada.

CAPÍTULO IX

Retribuição do trabalho

Cláusula 61.ª

Diuturnidades

2 — As diuturnidades vencidas a partir de 1 de Janeiro de 1989 terão o valor fixo de €35.

Cláusula 62.ª

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber mensalmente um subsídio de acordo com o regime e os valores seguintes:

- a) Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis — €181,40;
- b) Três turnos com uma folga fixa e outra variável — €151,90;
- c) Três turnos com duas folgas fixas — €132;
- d) Dois turnos com duas folgas variáveis — €117;
- e) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável — €99,10;
- f) Dois turnos com duas folgas fixas — €91,10.

Cláusula 66.ª

Abono para falhas

- 1 —
- a) €1,66 [...]
- b) €0,99 [...]

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 69.ª

Subsídio especial a trabalhadores com filhos deficientes

- 1 —
- a) €40,70 até aos 14 anos de idade;
- b) €56,70 até aos 18 anos de idade;
- c) €66,70 sem limite de idade.

Cláusula 75.ª

Refeitórios e subsídio de alimentação

- 1 — [...] €9,17 [...]

CAPÍTULO XII

Formação

Cláusula 77.^a

Princípios gerais

6 — Os empregadores obrigam-se a cumprir as disposições legais que estiverem em vigor referentes à formação contínua, nomeadamente:

a) A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo, e, na falta deste, é determinada pelo empregador.

Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a actividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato;

b) O empregador deve assegurar o cumprimento de um número mínimo de 35 horas de formação certificada por ano, a cada trabalhador;

c) O trabalhador pode utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação contínua anuais, se esta não for assegurada pelo empregador ao longo de três anos por motivo que lhe não seja imputável, para a frequência de acções de formação por sua iniciativa, mediante comunicação ao empregador com a antecedência de 10 dias. O conteúdo da formação é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar as qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira;

d) O crédito de horas para formação é referida ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo;

e) Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para formação que não lhe tenha sido proporcionado e que ainda não pudesse substituir por formação por sua iniciativa ao abrigo da alínea c) anterior.

7 — A formação profissional deve ter lugar dentro do horário normal de trabalho, sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes:

a) Para acções de curta duração, não superiores a duas horas, podem as mesmas realizar-se por antecipação ou prolongamento do horário normal de trabalho, recebendo o trabalhador um subsídio de valor equivalente à sua remuneração horária normal;

b) Nas actividades de laboração contínua, em que não seja possível a substituição dos formandos nos seus postos de trabalho, as acções de formação com horários completos podem ser realizadas fora dos horários normais de trabalho, excepto em dias de descanso semanal obrigatório, sendo atribuído aos formandos um subsídio de valor equivalente à remuneração horária normal, acrescida de 50 %, por cada hora de formação;

c) Sempre que as acções de formação ocorram fora do local habitual de trabalho, aplica-se o regime das deslocações em serviço previsto na cláusula 37.^a do ACT.

Tabela salarial — 2009

(Em euros)

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Profissionais de armazém					
Fiel de armazém.....	801,50	858,50	941	996,50	1 042
Profissionais de construção civil					
Téc. esp. expropriações.....	1 552	1 618,50	1 708,50		
Enc. laboratório.....	1 552	1 618,50	1 708,50		
Enc. geral obra civil.....	1 366	1 502	1 552	1 618,50	1 708,50
Téc. sinal. rodoviária.....	1 273,50	1 366	1 502	1 552	1 618,50
Téc. cons. man. rev. veg.....	1 273,50	1 366	1 502		
Enc. fiscal obras.....	1 142,50	1 273,50	1 366	1 552	1 708,50
Téc. de expropriações.....	1 142,50	1 197,50	1 366	1 502	
Téc. laboratório.....	1 090	1 142,50	1 273,50	1 366	1 552
Of. de obra civil.....	858,50	905,50	941	1 018,50	1 090
Op. laboratório.....	794	858,50	905,50	974	1 042
Aux. téc. expropriações.....	726	794	858,50	941	1 042
Aj. op. laboratório.....	642	671	755		
Ajudante of. o. civil.....	551	671	737,50	794	
Guarda.....	509,50	527	551		
Desenhadores					
Desenhador project.....	1 273,50	1 366	1 502	1 552	1 618,50
Medidor orçamentista.....	1 090	1 142,50	1 273,50	1 366	1 502
Desenhador estudos.....	941	1 042	1 090	1 142,50	
Desenhador execução.....	726	755	801,50	858,50	
Arquivista técnico.....	671	710	755		
Electricistas/electrónicos					
Téc. electricidade.....	1 366	1 502	1 552	1 618,50	1 708,50
Téc. electrónica.....	1 366	1 502	1 552	1 618,50	1 708,50

(Em euros)

Categoria profissional	Escalações				
	A	B	C	D	E
Enc. fiscal electr.	1 142,50	1 273,50	1 366	1 552	1 708,50
Oficial electricista	858,50	905,50	941	1 018,50	1 090
Oficial electrónica	858,50	905,50	941	1 018,50	1 090
Auxiliares de escritório					
Emp. serv. externos	726	755	794	830,50	
Operad. reprográfico	726	755	794		
Telefonista	726	755	794		
Contínuo.	642	671	710,50	755	
Empregado de limpeza.	509,50	551	642	671	
Profissionais de escritório					
Téc. adm. especialista	1 552	1 618,50	1 708,50		
Téc. pub. marketing	1 552	1 618,50	1 708,50		
Téc. administrativo	1 142,50	1 197,50	1 366	1 518,50	
Secretário	1 090	1 142,50	1 197,50	1 366	1 458
Recepcionista	1 018,50	1 090	1 142,50	1 197,50	
Caixa	941	1 042	1 090	1 142,50	
Escriturário.	726	794	858,50	941	1 042
Portagens					
Encarreg. portagens	1 366	1 502	1 552	1 618,50	1 708,50
Op. prin. p. portagem	941	1 042	1 090	1 142,50	1 197,50
Op. p. portagem	642	710,50	755	830,50	905,50
Quadros superiores					
Nível I	3 150	3 250,50	3 576	3 798,50	
Nível II.	2 504	2 633,50	2 761,50	2 892	
Nível III	2 146,50	2 243,50	2 340,50	2 436	
Nível IV	1 790,50	1 885	1 985,50	2 082,50	
Nível V.	1 529,50	1 595,50	1 643	1 692,50	
Estagiário	1 223				
Rodoviários					
Motorista	755	801,50	905,50	941	
Topografia					
Topógrafo.	1 273,50	1 366	1 502	1 618,50	1 708,50
Aux. topografia	726	755	801,50	830,50	
Porta-miras.	642	671	726		
Assistência a utentes					
Enc. ass. utentes	1 366	1 502	1 552	1 618,50	1 708,50
Enc. turno do CCO.	1 315,50	1 366	1 432	1 502	1 572,50
Op. cent. comunicações	941	1 042	1 090	1 142,50	1 197,50
Oficial mecânica	858,50	905,50	941	1 018,50	1 090
Op. patrulhamento	737,50	794	830,50	858,50	

Lisboa, 20 de Março de 2009.

Pela BRISA, Auto-Estradas de Portugal, S. A.:

João Pedro Stilwell Rocha e Melo, administrador.*João Afonso Ramalho Sopas Pereira Bento*, administrador.

Pela Via Verde de Portugal, S. A.:

António José Lopes Nunes de Sousa, administrador.*Luís Manuel R. Vasconcelos Pinheiro*, administrador.

Pela BRISA, Assistência Rodoviária, S. A.:

António José Lopes Nunes de Sousa, administrador.*Rui Manuel Cunha Roque*, administrador.

Pela BRISA, Access Electrónica Rodoviária, S. A.:

António José Lopes Nunes de Sousa, administrador.*Jorge Manuel Conceição Sales Gomes*, administrador.

Pela BRISA, Conservação de Infra-Estruturas, S. A.:

Eduardo Rui Cabrita Sobral, administrador.*Maria Rosário Mayoral Robles M. Simões Ventura*, administradora.

Pela BRISA, Engenharia e Gestão, S. A.:

António José Lopes Nunes de Sousa, administrador.*Pedro José Lacerda M. Fernandes Carvalho*, administrador.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

Joaquim Martins, secretário-geral.*Acácio Dias Correia*, secretário nacional.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, presidente do conselho geral e mandatário.

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

Jorge Manuel Silva Pinto, mandatário.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços com os poderes bastantes para a representar na assinatura do texto final deste ACT.

Declaração

A FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, por si e seus Sindicatos filiados e ainda credenciada para representar as seguintes organizações sindicais:

FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações;

FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas;

FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro;

SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho.

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho.

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

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

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra o Heroísmo.

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

10 de Março de 2009.

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes Sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Oficiais/Mar — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 18 de Março de 2009. — A Direcção Nacional: (*Assinatura ilegível*) — *Vítor Pereira*.

Para os devidos efeitos declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 25 de Março de 2009. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes* — *António Maria Quintas*.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 18 de Março de 2009. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias* — *José Alberto Valério Dinis*.

Depositado em 1 de Abril de 2009, a p. 37 do livro n.º 11, com o n.º 53/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2003, de 12 de Fevereiro.

AE entre a Repsol Polímeros, L.^{da}, e a FIEQUI-METAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Eléctrica, Energia e Minas.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do AE

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional à actividade petroquímica e obriga, por um lado, a empresa Repsol Polímeros, L.^{da}, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE 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.

3 — A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção podem ser feitas, 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 AE, este renova-se por um prazo máximo de 24 meses, sem prejuízo de se manter em vigor enquanto estiver a decorrer a conciliação, mediação ou arbitragem e de poder ser substituído antes por nova convenção entretanto acordada entre as partes.

7 — Se, até final do prazo de sobrevivência 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 e esta dispuser em sentido contrário, manter-se-ão em vigor as seguintes matérias do AE:

- 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) O regime de trabalho por turnos;
- e) Categorias e enquadramento profissionais;
- f) Carreiras e progressões profissionais.

9 — Em nenhum caso a cessação ou a sucessão de convenções poderá prejudicar os direitos e regalias adquiridos, a não ser que a nova convenção venha a dispor de modo diferente.

CAPÍTULO II

Exercício do direito à actividade sindical

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

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

2 — 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.

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

Cláusula 4.^a

Direito de reunião

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

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da

normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

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

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

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

Cláusula 5.^a

Instalações das comissões sindicais

1 — Nos locais de trabalho com mais de 150 trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da mesma, ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nos locais de trabalho com menos de 150 trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 6.^a

Direito dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa, podendo ser acordados com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais outros locais de afixação.

2 — Os delegados sindicais podem circular na empresa, sem prejuízo da normal laboração, e desde que não seja posta em causa a segurança de pessoas, instalações e equipamentos.

3 — Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva e os delegados sindicais, não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço. É também vedado à empresa alterar o horário individual de trabalho daqueles trabalhadores, salvo se estes derem o seu acordo ou a empresa demonstrar expressa e fundamentadamente a necessidade de tal alteração.

4 — A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura a que pertencerem.

5 — A violação do disposto nesta cláusula constitui, de acordo com a lei, contra-ordenação grave.

Cláusula 7.^a

Constituição de comissões sindicais

1 — Em todos os locais de trabalho da empresa poderão existir delegados sindicais.

2 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas previstos na cláusula seguinte é o determinado nos termos legais.

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

Cláusula 8.^a

Tempo para exercício das funções sindicais

1 — Os membros das direcções das associações sindicais beneficiam de um crédito de 48 dias anuais para o exercício das suas funções, que não podem ultrapassar 4 dias por mês, mantendo o direito à retribuição.

2 — Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de 60 horas anuais retribuídas, só podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei. Contudo, não podem ultrapassar períodos de ausência superiores a três dias por mês.

3 — Sempre que sejam constituídas comissões intersindicais de delegados, o crédito de horas previsto no número anterior será acrescido de mais 36 horas anuais.

4 — 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 9.^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 acompanhado dos respectivos mapas, 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 por escrito 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 III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste AE;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho e nas condições previstas neste AE;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

e) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na categoria para que foi contratado, salvo situações temporárias e desde que tal não implique modificação substancial da posição do mesmo;

f) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

i) 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;

j) Adoptar, no que se refere ao ambiente, higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

l) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante de acto não doloso praticado no exercício da profissão ao serviço da empresa, toda a assistência judicial necessária;

m) 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;

n) Facultar ao trabalhador que o solicite a consulta do seu processo individual, nas instalações da empresa e nos serviços responsáveis pela sua guarda;

o) Prestar por escrito às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao cumprimento deste AE, respondendo no mais breve espaço de tempo possível, que não deverá ultrapassar os 30 dias;

p) Reconhecer a propriedade intelectual do trabalhador nos termos previstos na lei;

q) Segurar todos os trabalhadores nos termos legais.

Cláusula 11.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

c) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos neste AE;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo nos casos previstos neste AE;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade 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;

l) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente o disposto na lei e neste AE;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a empresa, 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 da empresa em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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 pela empresa;

h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) 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;

j) Cumprir e fazer cumprir as prescrições ambientais e de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela empresa;

k) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o local 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 ou a presença seja imposta por necessidade de produção ou conservação;

l) Apresentar, por escrito, directamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações, através da via hierárquica respectiva;

m) Participar nas acções de formação que a empresa promova e lhes sejam destinadas, bem como comparecer pontualmente nos exercícios de prevenção e segurança para que sejam expressamente convocados.

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

CAPÍTULO IV

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Admissão

Cláusula 13.^a

Condições gerais de admissão

1 — No caso de novas 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 AE e constantes do anexo I («Condições de admissão»).

2 — Para o preenchimento de lugares na empresa será dada preferência aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que esses trabalhadores reúnam as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares. A empresa deverá fundamentar perante o trabalhador que se considere eventualmente preterido as razões da sua decisão, por escrito, se este o solicitar.

3 — Para além das situações previstas na legislação relativa a segurança, higiene e saúde no trabalho, a empresa não pode, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas, salvo quando estes tenham por finalidade a protecção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à actividade o justifiquem, devendo em qualquer caso ser fornecida por escrito ao candidato a emprego ou trabalhador a respectiva fundamentação.

4 — O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar à empresa se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a actividade, salvo autorização escrita deste.

5 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico feito a expensas da empresa e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar.

6 — Se o trabalhador for reprovado por inaptidão física ou psíquica, deve o médico comunicar-lhe as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

7 — A admissão deve 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, escalão profissional e classe ou grau, quando existam;
- c) Retribuição;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho e retribuição, quando existam;
- g) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo;
- h) Duração do período experimental;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal;
- j) Data da celebração do contrato e do início dos seus efeitos.

8 — No acto da admissão deverão ser disponibilizados ao trabalhador o acesso aos seguintes documentos:

- a) AE — acordo de empresa em vigor;
- b) Regulamentos internos em vigor na empresa aplicáveis ao trabalhador.

Cláusula 14.^a

Readmissão

1 — Se a empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha cessado anteriormente, por qualquer motivo, deverá reconhecer a antiguidade anterior do trabalhador, a não ser que existam razões ponderosas em contrário ou o trabalhador renuncie a esse reconhecimento.

2 — O trabalhador que seja reformado por invalidez e que veja a sua pensão suprimida, nos termos legais, por não subsistirem as razões que justificaram a invalidez, terá preferência na readmissão na empresa, seja para a sua anterior categoria seja para categoria ajustada à sua capacidade do momento, sendo-lhe reconhecida a antiguidade anterior, a não ser que existam razões ponderosas em contrário ou o trabalhador renuncie a esse reconhecimento.

SECÇÃO II

Período experimental

Cláusula 15.^a

Princípios gerais

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nos artigos seguintes.

2 — A empresa e o trabalhador devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

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

Cláusula 16.^a

Denúncia

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

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 e menos de 90 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

Cláusula 17.^a

Contagem do período experimental

1 — O período experimental começa a contar a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pela empresa ou frequentadas por determinação desta, desde que não excedam metade do período experimental.

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

Cláusula 18.^a

Contratos por tempo indeterminado

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

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) No caso dos trabalhadores admitidos para os grupos III e IV, poderão ser acordados períodos experimentais mais alargados, os quais não excederão, no entanto, 180 dias;
- c) No caso dos trabalhadores admitidos para os grupos I e II, poderão ser acordados períodos experimentais mais alargados, os quais não excederão, no entanto, 240 dias.

2 — Sempre que, nos termos das alíneas b) e c) do n.º 1 desta cláusula, o período experimental seja mais longo do que o fixado na alínea a) do mesmo n.º 1, a empresa obriga-se a avisar o trabalhador da cessação do contrato com a antecedência mínima de 30 dias ou a pagar-lhe uma compensação correspondente a um mês de retribuição.

Cláusula 19.^a

Contratos a termo

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

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

Cláusula 20.^a

Contratos em comissão de serviço

1 — Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respectivo acordo.

2 — O período experimental não pode, nestes casos, exceder 180 dias.

Cláusula 21.^a

Redução e exclusão

O período experimental pode ser reduzido ou excluído por acordo escrito das partes.

SECÇÃO III

Desempenho

Cláusula 22.^a

Exercício de funções de chefia

1 — O exercício de funções de direcção ou chefia, considera-se sempre feito em comissão de serviço, pelo que será de livre iniciativa da empresa a nomeação para esse exercício, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O preenchimento de lugares de direcção ou chefia far-se-á prioritariamente por recrutamento interno de trabalhadores que satisfaçam as condições exigidas para o exercício desse cargo.

3 — O exercício de cargos em regime de comissão de serviço depende de acordo escrito das partes, onde conste a identificação dos contraentes, cargo ou funções que o trabalhador irá desempenhar naquele regime e actividade antes exercida ou aquela que vai desempenhar aquando da cessação da comissão de serviço, se for caso disso.

4 — Cessando o exercício de funções de direcção ou chefia, o trabalhador será integrado em categoria profissional equivalente ao grupo e escalão em que se situava o cargo até aí desempenhado.

Cláusula 23.^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 AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato, nomeadamente no que se refere ao prémio de assinatura e de resultados.

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 — Sempre que o contrato a termo se fundamente em substituição de um trabalhador ausente por qualquer motivo, e o trabalhador substituto continue ao serviço por mais de 15 dias após a apresentação à empresa do substituído, a sua admissão será considerada para todos os efeitos como definitiva a contar da data da admissão provisória.

5 — A caducidade do contrato de trabalho a termo confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três dias de retribuição por cada mês de duração do contrato.

Cláusula 24.^a**Classificação profissional**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham, numa das categorias e grupos profissionais que constam do anexo II.

Cláusula 25.^a**Desempenho de funções inerentes a diversas categorias profissionais**

1 — Quando o trabalhador desempenhar em simultâneo funções de diversas categorias profissionais terá direito a auferir a retribuição mínima da categoria profissional mais elevada.

2 — Se a sua retribuição base já for superior ao mínimo da categoria profissional mais elevado, ele auferirá a retribuição do escalão salarial imediatamente superior àquele em que se encontra.

3 — Sempre que as situações previstas no número anterior se verificarem por mais de 120 dias consecutivos ou 180 interpolados dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declarar por escrito, na categoria profissional ou escalão a que corresponde a retribuição mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

4 — O regime previsto neste artigo não se aplica às situações de substituição, cujo regime consta da cláusula 41.^a («Substituições temporárias»).

Cláusula 25.^a-A**Mobilidade funcional**

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

2 — A actividade contratada compreende as funções próprias da sua área de trabalho ou outras que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, mas sempre de acordo com a sua formação e experiência profissional.

3 — 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 modificação substancial da posição do trabalhador.

4 — 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.

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

SECÇÃO IV

FormaçãoCláusula 26.^a**Formação e acesso profissional — Princípios gerais**

1 — A empresa promoverá a formação profissional no sentido da adaptação dos trabalhadores às novas tecno-

logias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como à melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores de uma instalação ou serviço.

2 — A empresa, sempre que possível, estabelecerá a expensas suas meios internos ou externos de formação e aperfeiçoamento profissional.

3 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador cumprirá as ordens e instruções da empresa no que respeita aos planos de formação que lhe forem fixados e que visem a actualização de conhecimentos técnico/profissionais, segurança e ambiente e melhoria do desempenho próprio e de terceiros.

Cláusula 27.^a**Formação contínua**

1 — Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 15 % do total dos trabalhadores efectivos da empresa.

2 — No âmbito da formação contínua certificada, a empresa assegura a cada trabalhador um mínimo de 35 horas anuais de formação, cuja frequência não pode ser recusada.

3 — O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 10 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

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 AE sobre a retribuição.

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 28.^a**Formação por iniciativa dos trabalhadores**

1 — Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou acções de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, têm direito a uma redução de horário até ao limite de duas horas diárias e cento e trinta horas anuais, se assim o exigir a deslocação e o horário, sem prejuízo da retribuição e demais regalias.

2 — O disposto no número anterior estende-se às acções de formação com vista à obtenção de certificados de aptidão profissional (CAP) ou de renovação dos mesmos.

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

4 — A utilização da faculdade referida nos n.ºs 1 e 2 será definida a nível de estabelecimento, não podendo ao mesmo tempo usá-la mais de 15 % dos trabalhadores, sem prejuízo das acções de formação de profissões cujo certificado de aptidão profissional seja obrigatório para o

exercício profissional e que não tenham sido concluídas nos termos da cláusula anterior. Neste caso é dada prioridade sobre as restantes situações.

5 — A participação nestas acções de formação estará dependente de autorização da empresa, que deverá analisar se a acção tem utilidade no âmbito da relação contratual existente entre ambos.

Cláusula 29.^a

Reconversão

1 — A empresa obriga-se a reverter os trabalhadores, na medida do possível, em categoria e grupo profissional ou função equivalente, nos seguintes casos:

a) Quando a melhoria 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 empresa obriga-se a assegurar toda a formação e preparação necessárias e a suportar os encargos daí decorrentes.

3 — No caso previsto na alínea b) do n.º 1, o trabalhador mantém o direito ao pagamento da retribuição mensal líquida 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 profissional ou escalão.

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

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

6 — A escolha das novas funções terá em conta a formação escolar 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 empresa não seja possível a reconversão ou o trabalhador não a possa aceitar, terá este direito à indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 83.^a («Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho»), cessando o contrato de trabalho.

Cláusula 30.^a

Promoção e acesso

1 — Constitui promoção a passagem, com carácter definitivo, de um trabalhador à categoria e ou grupo profissional ou grau superiores. Constitui acesso a passagem a escalão salarial mais elevado, dentro do mesmo nível salarial.

2 — O enquadramento e a evolução profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE rege-se-ão pelas regras e termos constantes do anexo III («Regulamento para progressões profissionais»).

Cláusula 31.^a

Antiguidade, certificado de aprendizagem e formação profissional

1 — O tempo de aprendizagem ou tirocínio de formação profissional dentro da mesma profissão e desde que patrocinado pela empresa conta-se para efeitos de antiguidade e qualificação profissional.

2 — Quanto às acções de formação internas, a empresa obriga-se a passar um certificado de aproveitamento referente à aprendizagem, tirocínio ou formação profissional que nela tiver lugar.

Cláusula 32.^a

Quadros de pessoal e balanço social

A empresa obriga-se a remeter aos sindicatos outorgantes que o solicitem até 15 de Outubro de cada ano o mapa do quadro de pessoal, assim como cópia do balanço social se requerido à empresa até 30 de Abril de cada ano.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 33.^a

Horário de trabalho — Definição e princípio geral

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

2 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho das unidades, instalações ou serviços deve ser ouvida a Comissão de Trabalhadores existente na empresa e os delegados sindicais dos sindicatos outorgantes.

3 — O parecer a que se refere o número anterior deverá ser emitido no prazo de 10 dias a contar da data da consulta.

Cláusula 34.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder trinta e oito horas semanais nem oito horas diárias para os trabalhadores por turnos e trinta e sete horas semanais para os restantes trabalhadores, limites que, em média, também se aplicam em caso de regime de adaptabilidade.

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, dada a organização do serviço, os trabalhadores de uma instalação ou serviço acordem com a empresa intervalos para refeição ou descanso menores que os estipulados no número anterior, o trabalho por esse facto efectivamente prestado será contado como tempo de trabalho normal.

4 — A duração normal de trabalho pode vir a ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de duas horas, não excedendo a duração de trabalho semanal as

quarenta e oito horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

5 — No caso previsto no número anterior, a duração do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de seis meses.

6 — No que concerne, exclusivamente, à implementação e ou posterior alteração de qualquer regime de flexibilização do horário de trabalho nos termos dos n.ºs 4 e 5 da presente cláusula, ela será obrigatoriamente precedida da aprovação da maioria dos trabalhadores das áreas onde se pretenda aplicar os novos horários, sem prejuízo da normal e legal participação da Comissão de Trabalhadores na sua elaboração.

Cláusula 35.^a

Trabalho por turnos

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

Cláusula 36.^a

Regime de prevenção

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 e fixados no anexo V («Regulamento do regime de prevenção») do presente AE e dele faz parte integrante.

Cláusula 37.^a

Trabalho suplementar

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

2 — A empresa e os trabalhadores comprometem-se a proceder segundo o princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho suplementar.

3 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade independentemente da causa, de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a empresa e o trabalhador;

c) A tolerância de 15 minutos prevista na lei para as transacções, operações e serviços começados ou transferidos e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

d) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho desde que não exceda duas horas diárias;

e) A formação profissional que, excedendo as duas horas previstas na alínea anterior, não ultrapasse o limite de quatro horas diárias e se insira na formação prevista no n.º 2 da cláusula 27.^a («Formação contínua»), sendo neste caso o tempo utilizado para além das duas horas pago

por um valor correspondente ao previsto para o trabalho suplementar.

4 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado nas situações legalmente previstas, não podendo também o número de horas ultrapassar os limites que em qualquer momento a lei estipular, excepto nos casos em que a mesma lei o permita.

5 — Apenas será considerado trabalho suplementar e como tal pago aquele que for expressa e previamente autorizado pela empresa, bem como aquele que é realizado de modo a não ser previsível a sua oposição.

6 — 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.

7 — A empresa 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 no transporte, até aos limites constantes do anexo VI («Limites de tempo de transporte pago por localidade»), é pago como trabalho normal, excepto se o trabalho suplementar for prestado em antecipação ou continuação do horário normal.

8 — Sempre que em continuação do período normal de trabalho diário o trabalhador em regime de horário geral tenha de prestar trabalho suplementar que se prolongue para além das vinte horas e tenha pelo menos a duração de duas horas, terá direito ao fornecimento do jantar pelo refeitório da empresa ou ao pagamento do valor correspondente ao subsídio de refeição, nos locais onde exista serviço de refeitório, ou do valor da ajuda de custo para a refeição, nos locais onde não exista aquele serviço.

9 — 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.

10 — Sempre que em continuação ou antecipação do período normal de trabalho diário o trabalhador em regime de turnos tenha de prestar trabalho suplementar de duração igual ou superior a duas horas englobando os períodos habituais de tomada da refeição, terá direito ao seu fornecimento pela empresa, no local de trabalho.

11 — O tempo gasto na refeição tomada nos refeitórios da empresa (até uma hora) será retribuído como se de trabalho suplementar se tratasse.

Cláusula 38.^a

Trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período normal de trabalho. Em situações imperiosas em que não seja possível recorrer a outro trabalhador, poderá o trabalho ser prolongado até mais quatro horas, mediante acordo expresso do trabalhador envolvido.

2 — O trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado só pode ser prestado nas condições referidas no n.º 4 da cláusula 37.^a («Trabalho suplementar»).

3 — Quando o trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado a empresa é obrigada a assegurar ou pagar o transporte nas condições previstas no n.º 7 da cláusula 37.^a («Trabalho suplementar»), bem como a assegurar a refeição nos termos da parte final do n.º 8 dessa cláusula.

Cláusula 39.^a

Trabalho suplementar — Descanso compensatório

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório, seja qual for a sua duração, dá direito ao trabalhador a descansar um dia, num dos três dias úteis seguintes, salvo se outro dia for acordado entre as partes, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e dia feriado, confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % do trabalho suplementar realizado, vencendo-se tal direito quando perfizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, mesmo que de modo fraccionado.

3 — Na falta de acordo o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

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

Cláusula 40.^a

Trabalho nocturno

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

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

Cláusula 41.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior à sua, receberá a retribuição mínima fixada neste AE para essa categoria, correspondente ao período de efectiva substituição, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a meio dia de trabalho.

2 — Se a retribuição do substituto for igual ou superior à retribuição base mínima da categoria do substituído, aquele auferirá a retribuição do escalão salarial imediatamente superior àquele onde se encontre nessa data.

3 — Após sete dias úteis de trabalho de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente.

CAPÍTULO VI

Trabalho fora do local de trabalho

Cláusula 42.^a

Transferência do local de trabalho

A transferência do local de trabalho nos termos em que ele está definido no n.º 2 da cláusula 46.^a («Deslocações em serviço — Princípios gerais») obedecerá ao disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 43.^a

Transferências colectivas por mudança total de uma instalação ou serviço

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho por motivo de total mudança de instalação ou serviço onde aquele trabalha desde que obtenha a sua concordância, por escrito, em documento onde conste os termos e condições dessa transferência.

2 — Quando, nos termos do número anterior, o trabalhador não der o seu acordo à transferência terá apenas direito a rescindir o contrato e a receber a indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 83.^a («Valor das indemnizações em certos casos de cessação do contrato de trabalho»), salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador, mantendo o direito aos créditos vencidos previstos na cláusula 82.^a («Modalidades de cessação do contrato de trabalho»).

Cláusula 44.^a

Transferências individuais

1 — Toda e qualquer transferência do local de trabalho, ainda que envolva mais de um trabalhador e que não seja motivada pela mudança total ou parcial da instalação ou serviço onde este trabalha, entende-se como transferência individual.

2 — Tratando-se de transferência individual, o trabalhador só pode recusar a mesma quando provar que ela lhe causa prejuízo sério.

3 — Nas transferências por iniciativa do trabalhador este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a mesma se realiza.

4 — O documento de abertura de concurso interno que possa implicar transferência do local de trabalho incluirá as condições de transferência garantidas pela empresa aos trabalhadores que a ele concorram.

Cláusula 45.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

Quando, por efeito de transferência por conveniência da empresa, se verificar a efectiva e comprovada necessidade de mudança de residência dos trabalhadores, estes terão direito a:

a) Pagamento das despesas comprovadas efectuadas com a sua deslocação e a do seu agregado familiar, assim como com o transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência;

b) Subsídio de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda anterior e o da renda de uma casa com

características idênticas situada no novo local de trabalho e que será deduzido de um terço em cada um dos três anos subsequentes aos 12 primeiros meses de efectividade do subsídio;

c) Pagamento da diferença, devidamente comprovada, entre os anteriores e os novos gastos em transportes públicos, na sua modalidade mais económica, na ida da nova residência para o local de trabalho e regresso. Este subsídio será deduzido nos termos constantes da segunda parte da alínea anterior;

d) Um subsídio igual a um mês de retribuição, nunca superior ao correspondente à média aritmética dos vencimentos em vigor na empresa;

e) Licença de dois dias úteis, sem perda de retribuição ou de quaisquer outros direitos ou regalias, por ocasião da transferência e para esse efeito.

Cláusula 46.^a

Deslocações em serviço — Princípios gerais

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

2 — O local de trabalho habitual deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada profissional; na falta desta definição entende-se como local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, o espaço onde o trabalhador deve desenvolver a sua actividade.

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

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

Cláusula 47.^a

Tipos de deslocações

1 — 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.

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

Cláusula 48.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — Os trabalhadores terão direito nas pequenas deslocações:

a) Ao transporte ou, no caso de a empresa o não garantir, ao reembolso das despesas documentalmente comprovadas em transporte colectivo;

b) A uma ajuda de custo diária, desde que a deslocação abranja os seguintes períodos da refeição:

- 1) Período de almoço (das 12 às 14 horas);
- 2) Período de jantar (das 19 às 21 horas);

e cujos valores constam do anexo VII («Valores de subsídios»);

c) Se a deslocação implicar o regresso após as 24 horas, os trabalhadores terão direito a uma ajuda de custo diária, cujo valor consta do anexo VII, ou ao pagamento do hotel, por conta da empresa, segundo qualificação a determinar por esta.

2 — A atribuição da ajuda de custo referida no n.º 1) da alínea b) do número anterior implica a perda de direito a subsídio de refeição, desde que a deslocação compreenda o período do almoço.

3 — O trabalhador pode optar pelo pagamento das despesas efectuadas contra factura, segundo as regras constantes do normativo interno «Deslocações em serviço».

Cláusula 49.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País

1 — Os trabalhadores terão direito nas grandes deslocações:

a) Ao transporte ou, no caso de a empresa o não garantir, ao reembolso das despesas documentalmente comprovadas em transporte colectivo;

b) Ao pagamento da viagem de regresso imediato, pela via mais rápida, em caso de força maior que os atinja na sua vida pessoal ou familiar e cuja gravidade o justifique, mediante comunicação previa à empresa;

c) A uma ajuda de custo diária, desde que a deslocação abranja os seguintes períodos da refeição:

- 1) Período de almoço (das 12 às 14 horas);
- 2) Período de jantar (das 19 às 21 horas);

e cujos valores constam do anexo VII («Valores de subsídios»);

d) Nas deslocações no continente e Regiões Autónomas, ao pagamento do custo do hotel, segundo qualificação a determinar pela empresa, ou a uma ajuda de custo diária cujo valor consta do anexo VII.

2 — A atribuição da ajuda de custo referida no n.º 1) da alínea c) do número anterior implica a perda do direito a subsídio de refeição.

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

Cláusula 50.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações ao estrangeiro

1 — Os trabalhadores terão direito nas deslocações em serviço ao estrangeiro ao pagamento de uma ajuda de custo diária até ao limite em vigor para os servidores do Estado com retribuições fixas equivalentes ou mais aproximadas, sem prejuízo de outro regime mais favorável que vier a ser acordado directamente entre as partes.

2 — Para efeitos do número anterior, o período da deslocação compreenderá o dia da partida e o dia da chegada.

Cláusula 51.^a

Direitos dos trabalhadores destacados para o estrangeiro

1 — Nos destacamentos para o estrangeiro o trabalhador acordará condições específicas, independentemente do

disposto no n.º 1 da cláusula anterior e na cláusula 49.^a («Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País»).

2 — A empresa manterá inscritos nas folhas de pagamento para a segurança social os trabalhadores destacados, para que estes não percam os seus direitos naquela instituição.

Cláusula 52.^a

Cobertura dos riscos durante as deslocações

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que em razão do local em que o trabalho seja prestado e por facto não imputável ao trabalhador deixem eventualmente de lhe ser assegurados pelas administrações regionais de saúde ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pela empresa que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquelas entidades se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença devidamente comprovada por estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico, bem como à participação pela empresa no pagamento das despesas com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar, nos termos da regulamentação interna em vigor.

3 — Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão comunicá-lo à empresa nos termos da cláusula 74.^a («Comunicação da falta justificada»).

4 — Em caso de morte do trabalhador deslocado, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais a ela inerentes, para o local da sua residência.

5 — A empresa efectuará um seguro de acidentes pessoais para cobrir os riscos de morte ou invalidez absoluta e permanente dos trabalhadores quando em viagem por motivo de deslocação em serviço, sem prejuízo do seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 53.^a

Inactividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em serviço e os deveres destes para com a empresa subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

Cláusula 54.^a

Local de férias dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — Sempre que o trabalhador escolha gozar férias, nos termos deste AE, 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 6 meses para os deslocados no continente ou Regiões Autónomas e a 10 meses 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.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 55.^a

Definição de retribuição

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este AE são garantidas as retribuições mínimas constantes dos anexos VIII («Tabela salarial») e IX («Categorias profissionais por grupos/carreiras»).

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

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, a retribuição por trabalho suplementar, os abonos de instalação, o subsídio de refeição, bem como quaisquer prémios ou gratificações extraordinárias concedidas pela empresa.

4 — Quando o trabalhador prestou ou está a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário ou em regime de campanha, o subsídio de turno a considerar na retribuição das férias e no subsídio de férias, ou no subsídio de Natal, será proporcional à média mensal dos dias de trabalho efectivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior, ou no ano corrente, respectivamente.

Cláusula 56.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — A retribuição será paga em dinheiro, por meio de transferência bancária à ordem do trabalhador, e deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado, e o seu cumprimento deve efectuar-se até ao penúltimo dia útil de cada mês.

2 — No acto do pagamento da retribuição a empresa deve entregar ao trabalhador documento de onde conste a sua identificação e o nome completo deste, categoria profissional, classe ou grau, número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

Cláusula 57.^a

Determinação da retribuição horária

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

$$RH = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* (retribuição mensal) é igual à retribuição base mensal acrescida, quando devidos, do subsídio de turno,

do subsídio de prevenção no montante previsto para uma semana completa e do subsídio devido por isenção de horário de trabalho, e *n* é igual ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 58.^a

Retribuição do trabalho suplementar

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

a) 100 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;

b) 150 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

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

Cláusula 59.^a

Retribuição do trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, quer em período diurno quer em período nocturno, é retribuído com um acréscimo de 225 % sobre a retribuição normal.

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

3 — O regime previsto no número anterior não se aplica às situações de prolongamento do período normal de trabalho decorrente da necessidade de transmitir correctamente o turno.

Cláusula 60.^a

Subsídio do regime de prevenção

O valor do subsídio que retribui a prestação de trabalho neste regime consta do anexo V («Regulamento do regime de prevenção») do presente AE e dele faz parte integrante.

Cláusula 61.^a

Subsídio de turno

1 — Aos trabalhadores em regime de turnos são devidos os subsídios de turno constantes do anexo VII.

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 — Estes subsídios são também devidos mesmo quando o trabalhador:

a) Se encontre em gozo de férias;

b) Se encontre no gozo de folga de compensação;

c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse da empresa, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações;

d) Se encontre no gozo de folga em dia feriado;

e) Seja deslocado para outro regime, nos termos do anexo IV («Regulamento de trabalho por turnos»).

5 — Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no n.º 1 desta cláusula incluem a retribuição de trabalho nocturno, salvo quando esta última exceder o subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

6 — O subsídio de turno será pago 14 vezes por ano.

Cláusula 62.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Sempre que por impedimento prolongado ou licença sem retribuição o trabalhador não preste efectivo serviço durante todo o ano, não lhe é devido qualquer subsídio.

3 — Nos casos em que tal suspensão dure apenas parte do ano, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4 — No ano do início ou da cessação do contrato de trabalho o trabalhador receberá como subsídio a importância proporcional ao tempo de trabalho prestado entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro.

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

Cláusula 63.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito, antes do início das férias, ao pagamento de um subsídio em dinheiro de montante equivalente a 25 dias úteis. Exceptuam-se as situações previstas nos n.º 4 da cláusula 67.^a («Direito a férias») e n.º 2 da cláusula 68.^a («Aquisição do direito a férias») em que o subsídio será proporcional ao período de férias.

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

Cláusula 64.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a receber por cada dia de trabalho uma comparticipação para alimentação cujo valor consta do anexo VII.

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

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 65.^a

Descanso semanal

A) Trabalhadores em regime de horário geral ou diurno

1 — Os dias de descanso semanal dos trabalhadores que prestam serviço exclusivamente em regime de horário geral ou diurno são, respectivamente, e de acordo com a lei, o sábado e o domingo.

2 — Poderão deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior os dias de descanso dos trabalhadores relativamente aos quais a lei estabeleça a possibilidade de descansarem em dia diferente de domingo.

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.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 66.^a

Feriados

1 — São considerados 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 — Além dos feriados obrigatórios previstos no número anterior, serão observados o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval ou qualquer outro dia que, em sua substituição, acordem a empresa e o trabalhador.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 67.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuído com a duração de 25 dias úteis, independentemente da assiduidade.

2 — Os trabalhadores têm ainda direito a um dia de descanso a estabelecer por acordo entre a chefia e o trabalhador, dia esse que será gozado durante o ano a que respeita, não devendo o respectivo gozo gerar a ocorrência de trabalho suplementar.

3 — Em consequência do disposto no número anterior não se aplica o acréscimo de férias previsto no n.º 3 do artigo 213.º do Código do Trabalho.

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, fora dos casos previstos neste AE, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

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

8 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias, nos termos da cláusula 63.^a («Subsídio de férias»).

9 — O subsídio de férias será pago no mês de Maio de cada ano, sem prejuízo de ser atribuído mais cedo e antes do início do gozo das férias, aos trabalhadores que gozem o seu mês de férias antes de Maio.

Cláusula 68.^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 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5 — 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.

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

Cláusula 69.^a

Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

Cláusula 70.^a

Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, cabe à empresa marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais.

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

4 — 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.

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

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

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

8 — As férias terão de ser totalmente gozadas até 31 de Dezembro do ano a que dizem respeito e só poderão ser transferidas para o ano seguinte a pedido expresso do trabalhador e formulado até 30 de Novembro, devendo, porém, ser gozadas até 31 de Março do ano seguinte.

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

Cláusula 71.^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 à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, respeitando, se possível, o 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, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

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

Cláusula 72.^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 a empresa seja do facto informada, 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, os dias de férias ainda não gozados serão gozados logo após a alta ou no fim do período de licença por maternidade. No caso de ocorrer o termo do ano civil antes do seu gozo o trabalhador poderá usufruí-los até 30 de Abril do ano civil subsequente, acumulando-as ou não com as férias que se vencem nesse ano.

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 da empresa.

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, a empresa designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior à empresa.

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 no n.º 1 desta cláusula ou de 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 IV

Faltas

Cláusula 73.^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.

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

Cláusula 74.^a

Comunicação da falta justificada

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

2 — As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

3 — Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa no prazo de 48 horas ou, excepcionalmente, logo que possível.

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

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

Cláusula 75.^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 desde já como faltas autorizadas pela empresa as seguintes:

a) O cumprimento de missões urgentes atribuídas aos corpos de bombeiros voluntários, mediante conformação escrita dos respectivos comandos;

b) As resultantes da doação de sangue a título gracioso, em local que, salvo casos especiais, não pode distar mais de 50 km do local de trabalho, no próprio dia, pelo tempo necessário e nunca mais de uma vez por trimestre;

c) As motivadas por parto da esposa ou da pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador, até dois dias.

Cláusula 76.^a

Consequências das faltas justificadas

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença 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 75.^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 75.^a («Tipos de faltas») se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 77.^a

Consequências das faltas injustificadas

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

2 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode o empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 78.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis

de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

3 — O trabalhador por turnos, na situação prevista no número anterior, poderá optar entre descontar os dias de ausência no período de férias a que tem direito ou no dia de descanso previsto no n.º 2 da cláusula 67.ª («Direito a férias»). Contudo, da sua opção, não poderá resultar, nunca, protelamento do gozo do período normal de férias para o ano seguinte.

SECÇÃO V

Outras situações

Cláusula 79.ª

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, acidente ou detenção preventiva e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspende-se o contrato, mas o trabalhador manterá o direito ao lugar com a categoria ou escalão ou nível, antiguidade e demais regalias que por este AE ou iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

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

4 — O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

5 — Terminado o impedimento que deu motivo à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador, no prazo de 15 dias úteis, apresentar-se na empresa para retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

Cláusula 80.ª

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador tem ainda direito a licenças sem retribuição nos termos legalmente estabelecidos.

3 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela directamente derivados.

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

5 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

6 — 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 IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 81.ª

Princípios gerais

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

Cláusula 82.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 83.ª

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

1 — O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a dois meses de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a seis meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de morte ou extinção da entidade empregadora;
- b) Rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador;
- c) Extinção do posto de trabalho, abrangido ou não por despedimento colectivo;
- d) Cessação do contrato de trabalho nos termos previstos no n.º 7 da cláusula 29.ª («Reconversão»).

2 — No caso de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em vez da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

Cláusula 84.^a

Direitos dos trabalhadores despedidos colectivamente

1 — Para além dos direitos previstos na lei e neste AE, aos trabalhadores despedidos colectivamente são também atribuídos os direitos definidos nos números seguintes.

2 — Durante um ano a contar da data do despedimento colectivo os trabalhadores beneficiam de preferência na admissão na empresa.

3 — A preferência na admissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa, unidade, instalação ou serviço em que se efectuar o despedimento.

Cláusula 85.^a

Documentos a entregar ao trabalhador

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, a empresa é obrigada 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, a empresa é obrigada 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.

Cláusula 86.^a

Transmissão da empresa ou estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2 — Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4 — Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

Cláusula 87.^a

Informação e consulta dos representantes dos trabalhadores

1 — O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos respectivos trabalhadores ou, na falta

destes, os próprios trabalhadores, da data e motivos da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projectadas em relação a estes.

2 — A informação referida no número anterior deve ser prestada por escrito, em tempo útil, antes da transmissão e, sendo o caso, pelo menos 10 dias antes da consulta referida no número seguinte.

3 — O transmitente e o adquirente devem consultar previamente os representantes dos respectivos trabalhadores com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendam tomar em relação a estes em consequência da transmissão, sem prejuízo das disposições legais e convencionais aplicáveis às medidas objecto de acordo.

4 — Para efeitos dos números anteriores, consideram-se representantes dos trabalhadores as comissões de trabalhadores, bem como as comissões intersindicais, as comissões sindicais e os delegados sindicais da empresa.

5 — Tendo cumprido o dever de informação previsto nesta cláusula, o adquirente pode fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos no prazo de três meses, sob pena de não se lhe transmitirem os mesmos.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 88.^a

Princípios gerais

1 — O regime sobre disciplina é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos números seguintes.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 45 dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

Cláusula 89.^a

Sanções disciplinares

1 — A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados neste capítulo as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

- 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 não pode exceder por cada infracção 20 dias 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 e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção.

5 — A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 90.^a

Licença de maternidade

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

2 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

3 — Em caso de situações de risco clínico que imponham a necessidade de internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido do período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

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

5 — O período de licença, em caso de aborto, terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

6 — Durante a licença de maternidade, a trabalhadora mantém o direito a receber a retribuição líquida total como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio de segurança social a que tenha direito até ao valor igual ao pago pela empresa.

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

Cláusula 91.^a

Direitos do pai

1 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

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

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.ºs 6 e 7 da cláusula anterior.

Cláusula 92.^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 cônjuges forem trabalhadores, a licença de 100 dias prevista na lei pode ser integralmente exercida por qualquer dos membros do casal ou por estes repartida e utilizada em tempo parcial em simultâneo ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

Cláusula 93.^a

Dispensas para consultas e assistência aos filhos

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição e quaisquer regalias, desde que comprovem documentalmente a realização da consulta e a impossibilidade de obtê-la fora das horas de funcionamento normal da empresa.

2 — Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em duas consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3 — A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, a dois períodos diários de uma hora cada um, 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 94.^a

Protecção da segurança e saúde da mãe trabalhadora

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, 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 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 one-

rosa, 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 95.^a

Protecção no despedimento durante a gravidez e até um ano após o parto

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, devendo respeitar os trâmites legalmente estatuidos.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera, lactante ou que ocorra até um ano após o parto, presume-se feito sem justa causa.

3 — Se o despedimento for declarado ilícito, implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorrer por violação das leis de trabalho, o pagamento à trabalhadora despedida das retribuições que a mesma receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 83.^a («Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho»), no caso de a trabalhadora não optar pela reintegração na empresa.

Cláusula 96.^a

Direitos especiais para os trabalhadores-estudantes

1 — Todo o trabalhador que, ao serviço da empresa, frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente beneficiará dos seguintes direitos especiais:

a) Dispensa do serviço para frequência de aulas e deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino até seis horas por semana, excepto se o trabalhador se encontrar em regime de horário flexível ou, não se encontrando neste regime, se não for possível a empresa flexibilizá-lo em termos ajustados às suas necessidades escolares;

b) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa, nomeadamente podendo gozar interpoladamente 15 dias de férias à sua livre escolha, excepto se daí resultar incompatibilidade com o encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço;

c) Em cada ano civil utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

1) Com 48 horas de antecedência, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia de licença;

2) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

3) Com 15 dias de antecedência, caso pretenda mais de cinco dias de licença;

4) Os dias de licença poderão ser mais desde que a empresa o aceite sob proposta do trabalhador;

d) O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

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

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

3) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

2 — Consideram-se igualmente justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

3 — A empresa pode exigir, a todo o tempo, prova de necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de avaliação.

4 — Para beneficiar das regalias constantes dos números e alíneas anteriores deverá o trabalhador-estudante fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas no fim de cada período e o aproveitamento escolar em cada ano.

5 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas nesta cláusula deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

6 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado ou, no âmbito do ensino recorrente por unidades capitalizáveis no 3.º ciclo do ensino básico e no ensino secundário, a capitalização de um número de unidades igual ou superior ao dobro das disciplinas em que ele se matricule, com um mínimo de uma unidade por cada uma dessas disciplinas, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

7 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

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

9 — Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser apli-

cado o disposto no número um desta cláusula se revelar manifesta e comprovadamente comprometedora do funcionamento normal da empresa, fixar-se-á, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas. Na falta de acordo, a empresa decidirá, fundamentadamente, informando, por escrito, o trabalhador interessado.

10 — Os direitos do trabalhador-estudante em matéria de horário de trabalho, de férias e de licenças cessam quando o trabalhador-estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou desses mesmos direitos.

11 — Os restantes direitos conferidos ao trabalhador-estudante cessam quando este não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três intercalados.

12 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes cessam imediatamente no ano lectivo em causa em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando tenham sido utilizados para fins diversos.

13 — No ano lectivo subsequente àquele a que cessaram os direitos do trabalhador-estudante pode ao mesmo ser novamente concedido o exercício dos mesmos direitos, não podendo essa situação ocorrer mais de duas vezes.

14 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequadas à valorização obtida nos cursos ou pelos conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a respectiva reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

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

CAPÍTULO XII

Outras regalias

Cláusula 97.^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 empresa pagará ao trabalhador a sua retribuição mensal líquida, revertendo para aquela a quantia paga ao mesmo pela companhia seguradora ou pelo Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais.

2 — A retribuição referida no número anterior será sempre actualizada, de acordo com os aumentos que se venham a verificar na empresa para a respectiva categoria ou escalão, à data da baixa.

Cláusula 98.^a

Fundo de pensões

1 — O Fundo de Pensões Repsol tem por finalidade incentivar a criação de poupança a longo prazo para os trabalhadores da empresa, através da implementação de um plano de pensões, suplementar aos esquemas da segurança social.

2 — São participantes os trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho subordinado sem termo. Os

trabalhadores contratados a termo adquirem essa qualidade a partir da data em que o respectivo contrato de trabalho se converta em contrato de trabalho sem termo.

3 — A inscrição no Fundo far-se-á a partir do 1.º dia do mês seguinte àquele em que o trabalhador adquiriu a qualidade de participante.

4 — A empresa contribuirá mensalmente e a favor da cada trabalhador, no decurso dos anos de 2009, 2010 e 2011, com um montante de valor equivalente a 3 % do salário pensionável mensal. Considera-se salário pensionável o que integra retribuição base, subsídio de turno, subsídio de isenção de horário de trabalho, subsídios de férias e Natal e, nos casos em que se verifique, «*manufacturing team/role of the operator*» e «*equipa de reforço*».

5 — Em caso de cessação do contrato de trabalho, o ex-participante poderá, em qualquer altura, solicitar a transferência dos montantes existentes nas suas duas contas de valor acumulado (empresa e empregado) para um fundo de pensões ou para uma apólice de rendas vitalícias diferidas para a idade normal de reforma. Se o ex-empregado não solicitar a transferência, as suas duas contas de valor acumulado serão mantidas no Fundo, até que se observe alguma das condições de acesso ao benefício.

6 — O actual enquadramento do plano de pensões é susceptível de ser alterado por eventuais alterações legais futuras, devendo as associações sindicais outorgantes ser consultadas para o efeito.

7 — Nas situações da cessação do contrato de trabalho que não sejam da iniciativa do trabalhador, este poderá receber a parte da quota líquida que lhe pertencer no capital do Fundo nas condições legalmente previstas.

Cláusula 99.^a

Prémio de resultados

1 — O prémio de resultados será atribuído anualmente com base no resultado operacional da Repsol Polímeros, L.^{da}, calculada segundo as regras aplicadas no grupo Repsol e auditado por entidade independente, e no perfil de segurança medido e reflectido no número de acidentes computáveis. Para este efeito contam exclusivamente os acidentes computáveis ocorridos com os trabalhadores da Repsol Polímeros, Masa e Intertek.

2 — O prémio terá um valor fixo a atribuir a todos os trabalhadores e obedecerá, para a sua determinação, aos seguintes escalões de resultados:

a) Resultado operacional do exercício inferior a 21,5 milhões de euros não dará direito a qualquer prémio;

b) Resultado operacional do exercício superior a 21,5 milhões de euros e até 26,5 milhões de euros dará direito a um prémio de €400 por cada trabalhador;

c) Resultado operacional do exercício superior a 26,5 milhões de euros e até 34 milhões de euros dará direito a um prémio de €600 para cada trabalhador;

d) Resultado operacional do exercício superior a 34 milhões de euros e até 49 milhões de euros dará direito a um prémio de €800 para cada trabalhador;

e) Resultado operacional do exercício superior a 49 milhões de euros e até 64 milhões de euros dará direito a um prémio de €1000 para cada trabalhador;

f) Resultado operacional do exercício superior a 64 milhões de euros dará direito a um prémio de €1500 para cada trabalhador.

3 — Os valores referidos no número anterior serão acrescidos com um bónus baseado na seguinte tabela:

Número de TRI	Percentagem de acréscimo ao prémio
≥ 4	0
3	12,5
2	25
1	50
0	100

4 — O prémio será pago até ao final do mês de Abril de cada ano.

5 — O prémio anual será afectado em 50 % ao Fundo de Pensões, para a quota individual de cada trabalhador.

Cláusula 100.^a

Pré-reforma

1 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador, quando este atingir 60 anos de idade e tiver pelo menos 25 anos ao serviço da empresa, poderá entrar em regime de pré-reforma até atingir a idade legal de reforma por velhice, ou a reforma por invalidez, ou ainda por cessação do contrato de trabalho, que até lá venham eventualmente a ocorrer.

2 — O valor mensal a pagar pela empresa ao trabalhador será igual a 80 % da retribuição base ilíquida, acrescida do subsídio de turno, isenção de horário de trabalho e subsídio de prevenção, quando devidos.

3 — Durante o período em que se encontra em regime de pré-reforma o trabalhador mantém o direito de beneficiar do seguro de saúde e de vida em vigor na empresa.

4 — Excepcionalmente a idade para aceder ao regime da pré-reforma poderá ser antecipada para os 55 anos, situação em que as condições de atribuição da mesma serão negociadas individualmente.

CAPÍTULO XIII

Saúde, ambiente, prevenção, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 101.^a

Princípio geral

Os princípios que visam promover a saúde, ambiente, prevenção, higiene e segurança no trabalho são os previstos nas cláusulas seguintes e constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE como anexo X.

Cláusula 102.^a

Segurança e saúde no trabalho

1 — A protecção da saúde dos trabalhadores constitui um objectivo básico e prioritário das partes outorgantes deste AE, o que requer a realização de uma correcta avaliação dos riscos nas áreas de trabalho que permita a planificação de acções preventivas com o objectivo de os eliminar ou controlar e reduzir.

2 — Nesse sentido, a empresa e os sindicatos outorgantes acordam em aplicar a esta matéria os seguintes critérios preventivos gerais:

- Evitar e combater os riscos na sua origem;
- Avaliar aqueles que não se possam evitar;
- Substituir o perigoso pelo que tenha pouco ou nenhum perigo, actuando sobre as suas causas, e utilizando os equipamentos de protecção individual quando não seja possível evitar os riscos;
- Adoptar medidas não só de protecção individual como colectiva;
- Planificar a prevenção.

Cláusula 103.^a

Planificação da prevenção

1 — Com a informação obtida no processo de avaliação de riscos, efectua-se a planificação da actividade preventiva de modo a eliminar ou controlar e reduzir os riscos, conforme critério de prioridades a definir em função da magnitude e número de trabalhadores expostos aos mesmos.

2 — A planificação da prevenção incluirá pelo menos as seguintes matérias:

- Medidas de emergência e vigilância da saúde;
- Informação e formação dos trabalhadores em matéria preventiva;
- Fases e prioridades do desenvolvimento das medidas de prevenção.

Cláusula 104.^a

Formação em matéria de prevenção

1 — Antes de assumir efectivamente um posto de trabalho, os trabalhadores receberão formação teórica e prática, suficiente e adequada, em matéria de segurança.

2 — A formação deverá estar centrada especificamente nos postos de trabalho e função de cada trabalhador, adaptar-se à avaliação dos riscos existentes ou previsíveis e contemplar as possíveis situações de emergência.

Cláusula 105.^a

Meio ambiente

1 — As partes outorgantes do AE consideram necessário actuar de forma responsável na sua relação com o meio ambiente, prestando atenção e respeitando os interesses e preocupações da sociedade nesta matéria. Nesse sentido consideram necessário prosseguir com os esforços que se vêm fazendo e que os mesmos sejam conhecidos e valorados pela sociedade.

2 — Para se alcançar os objectivos propostos, a empresa compromete-se a:

- Informar os trabalhadores das suas políticas em matéria de meio ambiente e dos programas implementados a nível de grupo;
- Elaborar programas de formação sobre estes temas.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitóriasCláusula 106.^a**Proibição de diminuição de regalias**

Da aplicação deste AE não poderá resultar baixa de categoria, escalão ou grau do trabalhador e bem assim a diminuição da retribuição ou a supressão de quaisquer regalias adquiridas pelos trabalhadores.

Cláusula 107.^a**Arredondamentos**

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários percentuais, o seu arredondamento será feito para os €0,50 imediatamente superiores, com excepção da tabela salarial em que será para o euro imediatamente superior.

Cláusula 108.^a**Casos omissos**

Aos casos omissos deste AE aplicam-se as disposições legais vigentes.

Cláusula 109.^a**Sucessão de IRCT**

As partes contratantes reconhecem expressamente este AE como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que o anteriormente aplicável e, nessa medida, declaram-no revogado e por este integralmente substituído.

ANEXO I**Condições de admissão**

1 — Condições gerais de admissão:

1.1 — São condições gerais na admissão:

- a) Possuir a idade mínima de 18 anos;
- b) Possuir as habilitações escolares mínimas impostas pela lei ou pelo presente acordo;
- c) Possuir a carteira profissional, quando obrigatória, ou provar documentalmente estar em condições de a obter;
- d) Possuir a robustez física necessária para o desempenho das respectivas funções, comprovada em exame médico, a realizar nos termos do n.º 5 da cláusula 13.^a («Condições gerais de admissão»).

1.2 — São condições de excepção na admissão:

As habilitações requeridas para as diversas profissões e categorias não são exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE desempenham funções correspondentes às das profissões ou categorias nele previstas;
- b) Aos trabalhadores que tenham, interna ou externamente à empresa, desempenhado comprovadamente tais funções.

2 — Condições específicas de admissão:

2.1 — Profissionais técnicos e administrativos:

Habilitações mínimas exigíveis — 12.º ano de escolaridade ou equivalente e as mínimas legais em função do posto de trabalho.

2.2 — Dos profissionais técnicos superiores:

Habilitações mínimas exigíveis — título universitário de grau superior ou equivalente e as mínimas legais em função do posto de trabalho.

2.3 — Por decisão da empresa podem ser admitidos trabalhadores que embora não possuindo as habilitações mínimas estabelecidas nos números anteriores, detenham um currículo profissional relevante e adequado à função pretendida.

ANEXO II**Categorias profissionais, definição de funções e grupos profissionais****1 — Categorias profissionais e definição de funções**

Analista-chefe. — É o trabalhador que domina as diversas técnicas laboratoriais e que possui profundos conhecimentos dos equipamentos sob a sua responsabilidade. Coordena e orienta a actividade dos profissionais que chefia. Executa geralmente as tarefas de maior complexidade.

Analista de laboratório. — É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas, subprodutos e outros materiais, produtos acabados, bem como das respectivas condições de utilização, registando os respectivos resultados.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondem aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Chefe de serviço. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena num serviço, sob a orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias; exerce no serviço e nos limites da sua competência funções de direcção e orientação do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço e executa outras funções semelhantes. Pode executar tarefas específicas relativas ao serviço que chefia.

Chefe de turno. — É o trabalhador que, sob orientação do superior hierárquico, dirige pessoal que trabalha em regime de turnos, procedendo de forma para que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É responsável pelo trabalho executado no seu turno, pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. Pode substituir a chefia hierárquica respectiva na ausência desta. É responsável pela comunicação com outros serviços durante o turno e

pelo cumprimento rigoroso das normas de segurança. Zela pela limpeza e segurança do local de trabalho.

Chefe de vendas. — É o trabalhador, quadro superior da empresa, responsável por uma área de negócio, num ou mais países, tendo como principais funções o contacto com os clientes, negociação de preços, promoção das vendas na respectiva área de negócio e coordenação do trabalho dos técnicos de vendas, que a ele reportam directamente.

Comprador. — É o(a) trabalhador(a) que tem à sua responsabilidade a consulta dos mercados nacional e estrangeiro para satisfazer as necessidades da empresa; analisa os preços e prazos de entrega, elaborando o respectivo mapa comparativo e emitindo posteriormente a consequente encomenda; controla todo o movimento dos PA que lhe estão distribuídos; contacta os fornecedores; soluciona os diferendos resultantes da qualidade e ou quantidade dos materiais fornecidos ou a fornecer.

Condutor de MAET. — É o trabalhador que opera e conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, tractores, escavadoras, empilhadores, gruas de elevação e outras máquinas de força motriz, destinadas à movimentação de materiais e a operações de carga e descarga. Zela pela manutenção e conservação correntes das máquinas e veículos, assegurando o seu funcionamento normal, bem como o seu estado de limpeza. Cumpre as regras de segurança aplicáveis.

Desenhador. — É o(a) trabalhador(a) que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e segundo orientações superiores, executa desenhos e descreve-os até ao pormenor necessário para coordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais, de processo de execução e das práticas. Executa, entre outros, desenhos e composições de gráficos e impressos. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática na área, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

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

Director-geral/director. — É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da(s) área(s) que lhe estão cometidas.

Electricista. — É o trabalhador que instala, repara, conserva e opera circuitos e aparelhagem eléctrica de baixa, média e alta tensão, excepto em veículos automóveis. Executa ensaios e medidas na detecção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações, utilizando os instrumentos de medida adequados. Lê e interpreta desenhos, plantas, esquemas, tabelas, gráficos e instruções técnicas e de serviço. Faz a montagem de cablagem e equipamentos eléctricos.

Encarregado (conservação e serviço de apoio). — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente,

no âmbito da sua especialidade ou da competência inerentes às suas funções, a actividade de um grupo de profissionais. Tem sob a sua responsabilidade a maquinaria e material existentes nas oficinas. Mantém a operacionalidade, em todos os seus aspectos, dos locais de trabalho onde presta serviço.

Encarregado de segurança. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança e das condições de trabalho para que a saúde, a integridade física das pessoas e os bens da empresa não corram risco de acidentes, podendo executar as tarefas que a eles incumbem. É responsável pela operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos, devendo para isso comunicar de imediato qualquer anomalia eventualmente encontrada.

Escriturário. — É o(a) trabalhador(a) que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta. Efectua cálculos diversos. Minuta, dactilografa e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Escriturário principal. — É o(a) trabalhador(a) a quem, dentro da área em que se insere, compete a execução de tarefas mais qualificadas e exigentes de natureza administrativa e que possam determinar a tomada de decisões correntes.

Expedidor-recepcionista. — É o trabalhador que controla e coordena no armazém toda a movimentação de produto acabado, nomeadamente quanto a entrada e saída do armazém, a carregamentos, à emissão, distribuição e arquivo da documentação necessária à circulação do produto, à actualização dos ficheiros, a outros serviços que estejam relacionados com a sua função.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou produtos; executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou produtos; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas. Orienta e controla a distribuição pelas áreas da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém. Zela pelas condições de limpeza, conservação e segurança dos materiais e local de trabalho.

Inspector de corrosão. — É o trabalhador que efectua a inspecção completa do equipamento estático e órgãos de máquinas, utilizando para o efeito meios técnicos adequados, visando a sua manutenção em condições seguras e eficientes de funcionamento. Analisa e avalia os resultados obtidos e em colaboração com a chefia, aprecia-os; efectua previsões da vida do equipamento e dá indicações sobre futuras reparações ou substituições. Elabora os relatórios das inspecções por si efectuadas. Procede a controlo de corrosão. Pode fazer o acompanhamento de empreitadas de manutenção. Organiza, mantém e actualiza o arquivo dos processos do equipamento. Assiste aos ensaios de pressão de todo o equipamento estático.

Instrumentista. — É o trabalhador com formação técnica adequada que monta, instala, conserva, calibra e ensaia diversos tipos de instrumentos e equipamentos que podem ser: electro-mecânicos, electro-pneumáticos, electrónicos, hidráulicos, digitais e servomecanismos de medida e controlo industrial. Actua nas fábricas, oficinas ou locais de utilização. Pesquisa, detecta e repara avarias, utilizando para o efeito aparelhagem adequada, de acordo com as necessidades de produção e a solicitação dos serviços; pesquisa soluções de emergência; otimiza sistemas de controlo e efectua regulação de processos. Zela e respeita as normas de segurança inerentes à função.

Mecânico de instrumentos. — É o trabalhador que repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros, associados aos equipamentos de instrumentação e controlo industrial; colabora com outros profissionais de conservação nas acções de montagem e desmontagem do equipamento em questão. Proceda à montagem e conservação de linhas de impulso e equipamento associado. Utiliza equipamento de oxicorte para funções básicas.

Mecânico de telefones. — É o trabalhador que monta, repara, conserva e mantém em condições normais de funcionamento sistemas telefónicos de intercomunicação. Opera com equipamentos diversos de controlo e detecção de avarias. Interpreta desenhos, esquemas e especificações técnicas diversas.

Oficial principal. — É o trabalhador de conservação que, pelo seu grau de experiência, conhecimento e aptidão, possui o nível de qualificação que lhe permite executar, sob as ordens de uma chefia, as tarefas mais complexas no âmbito da sua profissão, podendo orientar os trabalhos executados por outros profissionais em equipas constituídas para tarefas bem determinadas. Pode substituir a chefia nas suas ausências e nesta situação zela pela limpeza da oficina e ou do local exterior onde a sua equipa presta trabalho.

Operador de caldeiras e turbinas. — É o trabalhador que, possuindo a carteira profissional de fogueiro, conduz e vigia as caldeiras e turbinas e respectivos auxiliares, controlando e registando as variáveis operatórias, verificando anomalias e incidentes de exploração. Proceda às manobras de arranque, condução e paragem do equipamento, segundo indicações da chefia. Manuseia produtos químicos inerentes ao equipamento a seu cargo e participa em acções de conservação do equipamento. Mantém a operacionalidade, em todos os seus aspectos, dos locais de trabalho onde presta serviço, bem como do equipamento a seu cargo.

Operador de empilhador. — É o trabalhador que opera com empilhadores e outras máquinas similares na carga, descarga e movimentação dos materiais, equipamentos e produtos. Zela pela manutenção e conservação corrente das máquinas e veículos que opera, assegurando o seu funcionamento normal e o seu estado de limpeza. Cumpre as normas de segurança aplicáveis.

Operador de ensacagem. — É o trabalhador que conduz a máquina de ensacar, bem como as respectivas máquinas acessórias, assegurando para o efeito a movimentação das embalagens e sendo responsável pelo correcto ensacamento e peso dos sacos. Zela pela conservação corrente da instalação e pela limpeza junto às linhas de ensacagem.

Operador de ensacagem/chefe de equipa. — É o trabalhador responsável pela coordenação e orientação de um

grupo de trabalhadores de nível inferior, executando as mesmas tarefas dos trabalhadores que coordena.

Operador de exterior. — É o trabalhador responsável, no exterior, por uma área de trabalho e pelo estado, segurança e operacionalidade do equipamento dessa área. Opera o equipamento que está a seu cargo, vigia as condições de funcionamento de acordo com as instruções recebidas e informa das situações verificadas e incidentes de exploração. Faz leituras e elabora registos da aparelhagem afectada ao equipamento da sua área. Respeita e faz respeitar as condições de segurança e higiene industrial.

Operador de máquinas diesel. — É o trabalhador que procede, em conformidade com instruções recebidas, às manobras de arranque e condução de máquinas diesel para produção de energia eléctrica. Garante o seu eficaz e normal funcionamento, controlando e registando as variáveis operatórias e todas as ocorrências. Pode ainda proceder a pequenas operações de manutenção corrente. Mantém a operacionalidade, em todos os seus aspectos, dos locais de trabalho onde presta serviço, bem como do equipamento a seu cargo, e zela pela segurança do local de trabalho.

Operador de máquinas-ferramentas. — É o trabalhador que prepara, regula e opera máquinas-ferramentas diversas na execução de peças, cortes, furos e outras operações similares, segundo orientações determinadas por desenho. Zela pelo cumprimento das normas de segurança e pela operacionalidade e limpeza do seu local de trabalho.

Operador de sala de controlo. — É o trabalhador responsável por todas as actuações requeridas no painel ou painéis, a seu cargo, na sala de controlo, coordenando toda a informação recolhida e disponível e actuando de acordo com instruções recebidas; observa, interpreta e regista leituras de instrumentos, alarmes e análises, reconhecendo desvios e procurando eliminá-los; actua em conformidade com directrizes recebidas, transmite e recebe as indicações necessárias ao bom funcionamento da área a seu cargo.

Operador de segurança. — É o trabalhador que, inserido na estrutura da prevenção e segurança, vela predominantemente pelo cumprimento integral do Regulamento de Saúde, Prevenção, Higiene e Segurança no Trabalho, na parte aplicável, normas e processos estabelecidos; detém o perfeito conhecimento dos dispositivos de alarme e comunicação e dos meios e formas de utilização dos equipamentos de segurança; acompanha e fiscaliza a execução de trabalhos nas áreas, aconselhando ou tomando medidas preventivas ou de intervenção que se impuserem; actua no ataque a situações anómalas, sinistro ou acidente, com os meios móveis e fixos de intervenção; presta primeiros socorros e transporta ou acompanha sinistrados até à sua entrega aos cuidados dos serviços competentes; efectua o controlo da operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção; participa no registo do movimento desses equipamentos, informando das deficiências ou faltas que verificar; faz inspecção, no âmbito das suas atribuições, em zonas fabris.

Operador heliográfico. — É o(a) trabalhador(a) que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica, corta, dobra e arquiva as cópias heliográficas e acessoriamente com outras máquinas de reprodução. Zela pela manutenção do equipamento que opera.

Planificador. — É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação, actua com base nas preparações de trabalho, promovendo a coordenação das actividades

sequenciais das diferentes secções homogéneas, bem como a existência dos recursos necessários para pôr a obra em execução. Programa e planifica de acordo com os prazos acordados e procede à distribuição dos processos pelos intervenientes. Acompanha e controla a execução da obra de modo a poder fazer as correcções necessárias, motivadas por atraso ou avanço, sempre que as circunstâncias o justifiquem. Executa e controla os programas de conservação preventiva. Elabora elementos estatísticos relativos às actuações da conservação.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação e ou reparação, tendo em vista o melhor aproveitamento de mão-de-obra, máquinas e materiais, atribuindo tempos de execução e especificando máquinas, ferramentas, materiais e peças de reserva; procede ao diagnóstico das avarias do equipamento da área sob a sua responsabilidade, define métodos de reparação e fornece elementos para elaboração dos cadernos de encargos para serviços específicos, procedendo à análise técnica das propostas; propõe o estudo ou aquisição de ferramentas e ou aplicação de soluções necessárias à boa execução da intervenção ou tendentes a baixar o seu custo, emitindo pareceres técnicos sobre especificações de material de aplicação directa; elabora rotinas de conservação e ou ordens de trabalho padrão. Consulta desenhos, listas de materiais, cadernos técnicos de equipamento elaborados pelos serviços competentes, de forma a processar as ordens de trabalho, acompanhando a concretização técnica das obras; informa a planificação do andamento dos processos de preparação de trabalho.

Rececionista de armazém. — É o trabalhador que confere as entradas e saídas de mercadorias pelas respectivas guias de remessa ou outros documentos; regista em ficheiro as entradas e saídas de mercadorias, matérias-primas ou materiais; arruma, segundo normas estabelecidas ou indicações dadas, as mercadorias nos locais respectivos de forma a facilitar a sua conservação e acesso; separa os produtos solicitados a partir de guias de remessa, pedidos, notas de encomenda ou outros documentos e eventualmente embalados e remete-os para os destinatários. Colabora, designadamente, com os serviços de contabilidade, planificação, compras e contratação ao exterior, no desempenho normal das suas funções, anteriormente definidas.

Secretário. — É o(a) trabalhador(a) adstrito a uma área que efectua trabalhos administrativos de iniciativa e responsabilidade. Coordena, organiza e assegura toda a actividade da área, gerindo a agenda de trabalho da mesma. Secretaria reuniões, elaborando a respectiva acta. Minuta, dactilografa e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói, monta e repara peças, tubagens e estruturas metálicas diversas, segundo orientações determinadas por desenho ou peça modelo, operando com ferramentas e equipamentos adequados. Lê, interpreta desenhos e especificações técnicas e executa traçagens. Zela pela operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde actua.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, alinha, repara, afina, ensaia, conserva e monta máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, interpretando desenhos de fabrico e montagem, normas de

funcionamento e manutenção, bem como outras instruções técnicas de serviço. Faz verificações de rigor, utilizando os instrumentos de medida adequados. Zela pela operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde actua.

Soldador. — É o trabalhador que promove a ligação, fixação ou corte de peças metálicas ou outras, através de processo oxi-acetilénicos, arco-eléctricos, electrogénicos e outros. Prepara devidamente as superfícies. Adopta os critérios e normas mais adequados em função das instruções definidas. Interpreta os desenhos e outras especificações técnicas simples. Zela pela operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde actua.

Supervisor de turno. — É o(a) trabalhador(a) que dirige a equipa do turno no trabalho do dia-a-dia, garantindo o cumprimento do plano de produção de acordo com os procedimentos, padrões de segurança e qualidade definidos nos manuais. Colabora na definição de objectivos para a sua equipa, planeia e distribui tarefas responsabilizando-se pelo seu cumprimento. Propõe a introdução ou alteração de práticas de operação para melhorar a eficiência da unidade. Reporta avarias, disponibiliza os equipamentos e acompanha as intervenções a efectuar. Cumpre e faz cumprir criteriosamente as normas de segurança. Motiva, avalia e orienta o pessoal da sua equipa. Supervisiona o pessoal do turno nas vertentes funcional, administrativa e disciplinar. Promove o desenvolvimento dos membros do grupo definindo a formação necessária.

Técnico. — É o(a) trabalhador(a) a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas ou exigentes nas áreas industrial, de segurança e administrativa e ou que, com qualificação técnica adequada, em todos os campos da sua responsabilidade, respeitante à actividade da empresa, interpretando as orientações superiores e com base em dados, métodos industriais ou administrativos, ensaios químicos e ou físicos, e em elementos que lhe são transmitidos ou por eles recolhidos, procede ao seu tratamento e sistematização com autonomia inerente às suas funções, recorrendo a sistemas adequados. Executa trabalhos que envolvam análise e interpretação de resultados e elabora os respectivos relatórios, que submete à apreciação do seu superior hierárquico. Pode coordenar grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

Técnico especializado. — É o(a) trabalhador(a) detentor(a) de boa formação num campo de actividade especializada ou que, possuindo currículo profissional reconhecido pela empresa, permite assumir responsabilidades com implicações em diferentes áreas da actividade.

Técnico especializado de informática. — É o (a) trabalhador(a) de boa formação profissional e reconhecida experiência na área de operação, manutenção e ou ferramentas informáticas, que, a partir de especificações recebidas, mantém e coordena o funcionamento do diverso *software*, *hardware* e sistemas de telecomunicações e ou mantém em funcionamento o serviço de auxílio ao utilizador (*helpdesk*), a fim de que este possa utilizar de maneira adequada às regras da empresa o diverso *software* e *hardware*. Coordena grupos de trabalho, a fim de criar e manter em perfeito funcionamento um ambiente informático estável e ou providenciar treino específico na área informática, para que os utilizadores o possam utilizar, sempre de acordo com as regras predefinidas pela empresa, podendo integrar equipas de desenvolvimento na área de informática. Sob a orientação do superior hierárquico, pode

dirigir e coordenar as actividades dos diversos técnicos de informática. Exerce no serviço, e nos limites da sua competência, funções de direcção e orientação do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e fins definidos.

Técnico de informática. — É o(a) trabalhador(a) que, a partir de especificações recebidas, instala e mantém em funcionamento diverso *software* e *hardware* e sistemas de telecomunicações, afim de criar um ambiente informático estável de acordo com as regras predefinidas pela empresa. Mantém um suporte activo ao utilizador no diverso *software* e *hardware*, executando treino específico na área informática, para que os utilizadores disponham de um ambiente informático estável e de acordo com as regras predefinidas pela empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área de informática.

Técnico de operação. — É o(a) trabalhador(a) que, sob orientação do superior hierárquico e em conjunto com a sua equipa, é responsável pela operação da unidade fabril. Opera em qualquer parte da fábrica os equipamentos que lhe são atribuídos de acordo com os procedimentos estabelecidos. Executa os procedimentos que lhe são atribuídos no controlo de qualidade dos produtos intermediários e finais. Zela pelas condições de operabilidade dos equipamentos executando acções de conservação. Recolhe, interpreta e regista dados e comunica ocorrências de exploração. Contribui activamente na resolução de problemas de exploração da fábrica e no desenvolvimento de conhecimentos da sua equipa. Cumpre e zela pelo cumprimento dos procedimentos e regulamento da saúde, prevenção, higiene, segurança e ambiente. Quando requerido, possui carteira profissional.

Técnico superior/chefe departamento/chefe de divisão. — É o(a) trabalhador(a), quadro superior da empresa, que, no âmbito dos poderes que lhes estão confiados, mas agindo com elevado grau de autonomia funcional e sentido de responsabilidade, estuda, propõe, organiza e executa um conjunto diversificado de trabalhos para os quais são necessários sólidos conhecimentos técnicos e ou grande experiência profissional. Pode chefiar grupos de trabalho, incluídos ou não em estruturas organicamente definidas.

Técnico de vendas. — É o trabalhador com elevados conhecimentos da actividade do sector que zela pelo cumprimento dos objectivos de vendas estipulados pelo chefe de vendas responsável pela área de negócio. Visita regularmente os clientes, encaminha os assuntos técnicos para o respectivo responsável e as encomendas, sempre que necessário, para os assistentes de vendas.

2 — Grupos profissionais

1 — As categorias profissionais são organizadas nos seguintes grupos profissionais em razão das habilitações/aptidões profissionais e natureza funcional da prestação do trabalho:

- a) Técnicos superiores;
- b) Técnicos médios;
- c) Chefias intermédias;
- d) Administrativos;
- e) Especialistas;
- f) Oficiais qualificados.

2 — Requisitos e características dos grupos profissionais:

a) Técnicos superiores:

Habilitações/aptidões profissionais: título académico superior (engenharia ou licenciatura) ou nível de conhecimentos equivalente reconhecido pela empresa;

Natureza da prestação: desempenha funções próprias do seu grau académico e experiência que podem ser de chefia ou não;

b) Técnicos médios:

Habilitações/aptidões profissionais: título académico de grau médio (CET de nível IV) ou nível de conhecimentos equivalente reconhecido pela empresa;

Natureza da prestação: desempenha funções próprias do seu grau académico e experiência que podem ser de chefia ou não;

c) Chefias intermédias:

Habilitações/aptidões profissionais: formação a nível do 12.º ano ou curso de formação profissional equiparado ou conhecimentos equivalentes reconhecidos pela empresa;

Natureza da prestação: exerce chefia directa sobre trabalhadores do mesmo ou distinto grupo profissional, coordenando e supervisionando o trabalho destes, realizando igualmente funções e tarefas próprias da sua formação e experiência;

d) Especialistas:

Habilitações/aptidões profissionais: formação a nível do 12.º ano ou curso de formação profissional equiparado ou conhecimentos equivalentes reconhecidos pela empresa, mais um nível mínimo de experiência requerida;

Natureza da prestação: exerce funções de carácter técnico (em oficinas, gabinetes técnicos, laboratórios, instalações produtivas, etc.), realizando trabalhos com algum grau de supervisão sobre outros trabalhadores;

e) Administrativos:

Habilitações/aptidões profissionais: formação a nível do 12.º ano ou curso de formação profissional equiparado ou conhecimentos equivalentes reconhecidos pela empresa;

Natureza da prestação: exerce funções de carácter administrativo (em oficinas técnicas, laboratórios, instalações produtivas, escritórios, etc.), realizando trabalhos com algum grau de supervisão e podendo, por sua vez, exercer supervisão sobre a execução de trabalhos de outras pessoas;

f) Oficiais qualificados:

Habilitações/aptidões profissionais: formação a nível do 12.º ano ou curso de formação profissional equiparado ou conhecimentos equivalentes reconhecidos pela empresa. Nos casos de exigência de carteira profissional, as habilitações são as previstas pela lei;

Natureza da prestação: realiza funções em especialidades próprias da empresa ou em ofícios clássicos, podendo exercer em certos níveis de desenvolvimento, supervisão sobre o trabalho de outras pessoas.

3 — Enquadramento das categorias por grupo profissional:

Grupo profissional	Categoria profissional
Técnico superior	Chefe de departamento. Chefe de divisão. Chefe de vendas. Director. Director-geral. Técnico de vendas. Técnico superior I. Técnico superior II. Técnico superior III.
Técnico médio	Analista de sistemas A. Técnico especializado. Técnico especializado de informática.
Chefia intermédia	Analista-chefe. Chefe de serviço. Chefe de turno. Encarregado de conservação. Encarregado de segurança. Encarregado de serviço de apoio. Supervisor de turno.
Especialista	Analista de sistemas B. Analista de laboratório A. Desenhador projectista. Inspector de corrosão I.
Administrativo	Comprador. Escriturário. Escriturário principal. Expedidor/recepcionista. Operador heliográfico. Recepcionista/armazém. Secretário. Técnico I. Técnico II. Técnico III. Técnico de informática I. Técnico de informática II. Técnico de informática III.
Oficial qualificado	Analista de laboratório B. Condutor MAET. Desenhador. Electricista 1. Electricista 2. Fiel de armazém. Inspector de corrosão 2. Instrumentista 1. Instrumentista 2. Mecânico de instrumentos Mecânico de telefones. Oficial principal. Operador de caldeiras e turbinas. Operador de ensacagem. Operador de ensacagem/chefe de equipa. Operador de exterior. Operador de máquinas diesel. Operador de máquinas-ferramentas. Operador de sala de controlo. Operador de segurança. Operador de empilhador. Planificador. Preparador de trabalho. Serralheiro civil/serralheiro mecânico. Soldador. Técnico de operação I. Técnico de operação II. Técnico de operação III.

ANEXO III

Regulamento para progressões profissionais

A) Pressupostos

1 — A tabela salarial a aplicar aos trabalhadores das empresas outorgantes deste AE compreende 20 escalões de retribuições (anexo VIII).

2 — As categorias profissionais encontram-se divididas em seis níveis salariais (anexo IX), mas algumas delas enquadram-se em dois ou mais grupos profissionais consoante o número de graus previstos.

B) Enquadramentos

De acordo com os pressupostos acima definidos, o enquadramento salarial de cada categoria profissional far-se-á por referência aos níveis salariais.

C) Carreiras

I — Princípios gerais aplicáveis

1 — O escalão de admissão será, em princípio e para todas as categorias profissionais, o escalão mais baixo da correspondente categoria profissional.

2 — Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão na carreira profissional apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efectiva, sendo, portanto, descontados os tempos de ausência, com excepção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais ou o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores ou autarcas.

3 — O exercício de funções de direcção ou chefia considera-se sempre feito em comissão de serviço, pelo que será da livre iniciativa da empresa a nomeação para esse exercício, bem como a decisão sobre a sua cessação.

4 — Em conformidade com o disposto no número anterior, a progressão profissional e salarial das chefias será sempre da iniciativa da empresa.

II — Regras de progressão

1 — A permanência no escalão salarial mínimo de cada nível, para todos os trabalhadores, será somente de um ano, findo o qual o trabalhador passará ao escalão seguinte, salvo informação escrita negativa e devidamente fundamentada pela chefia, com base em avaliação de desempenho.

1.1 — Quando o trabalhador é admitido para o escalão salarial mínimo de um determinado nível, o tempo de permanência nesse escalão será de dois anos.

2 — A evolução posterior processar-se-á, salvo informação escrita negativa e devidamente fundamentada pela chefia com base em avaliação de desempenho, de acordo com as seguintes regras:

a) Decorrido o tempo máximo de quatro anos sobre a data da última progressão, acesso ao escalão salarial seguinte;

b) Se a categoria estiver escalonada em graus diferentes, a passagem far-se-á para o grau seguinte ao fim de seis anos, sendo-lhe garantida a subida de, pelo menos, um escalão salarial;

c) Estas regras de progressão são aplicáveis até ao nível salarial IV, inclusive. Para os restantes níveis (I, II e III), a progressão processar-se-á por mérito e será sempre da iniciativa da empresa.

3 — No caso de o trabalhador não concordar com a informação negativa da chefia, poderá requerer, no prazo de 15 dias úteis subsequentes ao conhecimento daquela informação, a realização de prova técnico-profissional.

3.1 — As provas técnico-profissionais destinam-se a averiguar a capacidade do trabalhador para o exercício das funções que enquadram a sua profissão e são normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho.

3.2 — Estas provas serão apreciadas por um júri composto por três elementos, um em representação do trabalhador e indicado pelo respectivo sindicato, outro em representação da entidade patronal e um terceiro elemento, indicado em princípio pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, que mereça a confiança dos restantes elementos do júri.

3.3 — No caso de o trabalhador ser aprovado nas provas técnico-profissionais e tenha obtido uma média igual ou superior a 50 % no conjunto das avaliações dos últimos quatro anos, a data da progressão será a que resultar dos prazos previstos no n.º 1 e alínea a) do n.º 2.

3.4 — Quando o trabalhador não obtiver aprovação na prova técnico-profissional ou a não tenha requerido, ou a avaliação seja inferior a 50 %, terá direito a prestar nova prova decorridos 12 meses, se a informação da chefia se mantiver negativa.

ANEXO IV

Regulamento de trabalho por turnos

I — Generalidades

Artigo 1.º

Âmbito e vigência

O presente regulamento aplica-se aos trabalhadores da empresa outorgante deste AE que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

Artigo 2.º

Trabalho por turnos

1 — Sempre que numa unidade, instalação ou serviço o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados turnos de pessoal diferente, salvo quando se mostre possível e recomendável o estabelecimento de horários desfasados.

2 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos pode ser conjugada com períodos de prestação de trabalho em horário normal quando o exijam razões de ordem técnica ou de boa organização do serviço.

3 — Nos termos previstos na cláusula 34.ª deste AE («Período normal de trabalho»), a duração normal de trabalho em regime de turnos pode ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as quarenta e oito horas. A duração média do período normal de trabalho semanal será apurada por referência a períodos de seis meses.

Artigo 3.º

Conceitos

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

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

3 — *Folgas de compensação* — são as devidas aos trabalhadores por prestação de trabalho nos dias de descanso semanal, fixados nas escalas de turnos, de acordo com o previsto na lei.

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

5 — *Horários de sobreposição* — é o horário previsto nas escalas de turnos e nelas identificado com a letra «H», o qual é preenchido por trabalhadores que cumprem normalmente o período horário compreendido entre as 8 e as 16 horas.

Artigo 4.º

Acordo do trabalhador

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

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

II — Organização e funcionamento dos horários de turno

Artigo 5.º

Organização das escalas de turno

1 — Compete à empresa, nos termos da lei, a organização ou modificação das escalas de turno.

2 — As escalas anuais de turnos entram em vigor na 1.ª semana completa de Janeiro de cada ano e serão afixadas até ao dia 15 de Dezembro do ano anterior.

3 — Salvo acordo em contrário, as escalas de turnos rotativos só poderão prever a mudança de turno após um dia de descanso.

4 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenham as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e autorizadas pela chefia do turno. Os pedidos deverão ser apresentados, por escrito, à chefia do turno, com a antecedência mínima de três dias úteis do horário de turno do trabalhador, para que esta decida em conformidade. Destes pedidos tem de constar a data em que a regularização da troca de turno terá lugar.

5 — A regularização das trocas de turno deverá processar-se no prazo máximo de seis dias.

6 — Não são permitidas trocas de turno que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos ou intervalados de apenas oito horas ou ainda que acarretem encargos suplementares para a empresa.

Artigo 6.º

Período de trabalho

1 — Os trabalhadores cujo serviço o permita terão direito a uma hora para refeição, de forma que não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2 — Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no refeitório periférico respectivo, obrigando-se a empresa a distribuí-la nesse local em boas condições de higiene e qualidade. O tempo nela gasto, até 30 minutos, será considerado tempo de trabalho.

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

4 — Em casos excepcionais, e desde que haja acordo do trabalhador, poderá o descanso ser reduzido a oito horas, por forma a garantir a continuação do turno anteriormente preenchido por ele, sendo o diferencial pago como trabalho suplementar.

5 — São dias de descanso semanal os dias de folga previstos nas escalas de turnos rotativos.

6 — Os feriados são considerados, para todos os efeitos, salvo o da retribuição, dias normais de trabalho.

Artigo 7.º

Regime de substituição

1 — Compete às chefias de turno assegurar que a respectiva equipa se mantenha operacional, garantindo padrões elevados de segurança, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes, com vista à eventual substituição do trabalhador ausente.

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

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

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

Artigo 8.º

Folgas de compensação do trabalho prestado em dias de descanso obrigatório

1 — As folgas de compensação resultantes de trabalho prestado num dia de descanso semanal obrigatório serão

gozadas num dos três dias úteis imediatos à data em que se verificou o facto que lhes deu origem.

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

Artigo 9.º

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado

2 — O descanso compensatório vence-se, de acordo com a lei, quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes.

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

4 — Desde que haja acordo entre a empresa e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode ser fraccionado em períodos não inferiores a quatro horas.

Artigo 10.º

Férias

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

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

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

4 — Em cada posto de trabalho de turnos não poderá haver justaposição de períodos de férias.

Artigo 11.º

Dispensas ao trabalho

A empresa poderá conceder aos trabalhadores por turnos, através da chefia hierárquica respectiva, dispensas ao serviço de duração nunca superior a um dia, desde que o trabalhador em causa se comprometa a compensar a ausência com trabalho a prestar em data a fixar pela empresa. O trabalho prestado para compensar essa ausência em caso algum poderá ser considerado como trabalho suplementar.

III — Deveres dos trabalhadores em regime de turnos

Artigo 12.º

Deveres dos trabalhadores

Para além dos decorrentes da legislação ou regulamentação colectiva aplicável, são deveres do trabalhador em regime de turnos:

1) Ser pontual na rendição do turno;

2) Fazer as rendições do turno no seu posto de trabalho, transmitindo correctamente o turno;

3) Dar conhecimento à chefia do turno de qualquer atraso na rendição ou ausência previsível, informando, sempre que possível, da respectiva duração;

4) Não abandonar o posto de trabalho uma vez cumprido o seu horário sem que tenha sido substituído e transmitido correctamente o turno ao trabalhador subsequente, ou sem que a respectiva chefia de turno tenha tomado as providências necessárias e expressamente o autorize a sair;

5) Comunicar obrigatoriamente à chefia do turno qualquer ausência momentânea do posto de trabalho, sem que tal exonere o trabalhador da responsabilidade pelas ocorrências verificadas naquele posto de trabalho durante a referida ausência;

6) Quando em horário de sobreposição, apresentar-se ao chefe de turno no início do período de trabalho, para que este possa transmitir-lhe as necessárias instruções de serviço;

7) Cumprir rigorosamente as indicações recebidas ou estabelecidas, bem como as normas de segurança em vigor;

8) Participar nas acções de formação ou de reciclagem que a empresa promova e lhe sejam destinadas, bem como comparecer pontualmente aos exercícios de prevenção e segurança para que seja expressamente convocado.

IV — Direitos dos trabalhadores em regime de turnos

Artigo 13.º

Subsídio de turno

1 — A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio nas condições e no montante estabelecidos na cláusula 61.ª («Subsídio de turno») e anexo VII («Cláusulas de expressão pecuniária») deste AE.

2 — No caso de o trabalhador mudar de regime de turnos para o regime de horário normal ou do regime de três para o de dois turnos, mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber desde que:

a) A mudança seja da iniciativa da empresa ou verificando-se o caso do n.º 2 do artigo 15.º deste regulamento e desde que, em qualquer dos casos, o trabalhador se encontre nesse regime há mais de sete anos seguidos ou interpolados;

b) No caso previsto no n.º 1 do artigo 15.º deste regulamento.

3 — O valor inicial do subsídio de turno a que se refere o n.º 1 deste artigo será, em cada revisão das retribuições certas mínimas, reduzido em percentagem igual à do aumento que nessa retribuição se verifique, não podendo cada redução ser superior a 30 % do valor daquele aumento.

Artigo 14.º

Compensação por tempo de transmissão de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua têm direito, como contrapartida do tempo gasto na transmissão do turno até ao limite de 15 minutos diários, ao valor de €58,50 ilíquidos mensais, a receber durante 12 meses por ano.

2 — A rendição de turno não pode implicar a ocorrência de trabalho suplementar.

3 — O valor previsto no n.º 1 será actualizado todos os anos em função do IPC do ano anterior.

Artigo 15.º

Passagem ao regime de horário normal

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

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

Artigo 16.º

Disposição final

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

ANEXO V

Regulamento do regime de prevenção

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

1.1 — Em caso de absoluta necessidade e quando não esteja disponível nenhum trabalhador com acordo prévio, a empresa pode designar temporariamente (até seis meses) qualquer outro trabalhador.

2 — O trabalhador em regime de prevenção obriga-se a permanecer em local de fácil acesso e contacto que lhe permita, em caso de convocação, a sua comparência no local de trabalho no prazo máximo de 30 minutos.

3 — A convocação compete ao responsável designado pela empresa, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

4 — O trabalhador em regime de prevenção tem direito a receber um subsídio, cujo valor consta no anexo VII («Cláusulas de expressão pecuniária»), nos seguintes termos:

a) Por cada semana completa de prevenção, a qual compreende o período que vai das 18 horas de segunda-feira às 18 horas de segunda-feira da semana seguinte;

b) Por cada feriado, sábado ou domingo isolados, considerando-se como período de prevenção o que vai das 18 horas do dia anterior às 8 horas do dia seguinte ao feriado, sábado ou domingo;

c) Por cada sábado e domingo não isolados, considerando-se como período de prevenção o que vai das 18 horas de sexta-feira às 8 horas de segunda-feira;

d) Por cada hora quando a prevenção ocorrer em dias úteis isolados, fora das situações previstas nas alíneas anteriores.

5 — Se durante o período de uma semana completa de prevenção, a que se refere a alínea a) do número anterior, se verificar a existência de dia(s) feriado(s) entre a segunda-feira e a sexta-feira desse mesmo período, o trabalhador

terá direito a receber, para além da importância que lhe é devida por um ciclo semanal de prevenção, ainda a diferença entre o valor considerado para o dia útil e para o dia feriado.

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

a) Ao pagamento, no mínimo de duas horas, como trabalho suplementar 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 (preço por quilómetro em vigor vezes o número de quilómetros percorridos desde a sua residência até ao complexo, e volta).

7 — A saída do regime de prevenção por iniciativa do trabalhador só produz efeitos quando a empresa encontrar alguém disponível para o substituir.

ANEXO VI

Limites de tempo de transporte pago por localidades

(complexo fabril de Sines)

Localidades	Tempo de ida e volta pago (horas e minutos)
Abela	1.15
Alvalade	2.00
Arealão	1.45
Azinhaga de Barros	2.00
Bairro de Santo André	0.30
Barreiro (*)	2.00
Brescos	0.45
Cercal	1.00
Deixa-o-Resto	1.00
Ermidas	1.45
Grândola	2.00
Lagoa	1.00
Louzal	2.00
Porto Côvo	1.00
Relvas Verdes	0.30
Santa Cruz	0.45
Santiago do Cacém	0.45
Santo André	0.45
São Francisco	1.30
São Torpes	0.30
Setúbal (*)	2.00
Sines	0.30
Sonega	0.45
Vendas do Roncão	1.30
Vila Nova de Milfontes	1.45

(*) Este tempo de transporte só será pago aos trabalhadores que sejam admitidos ou passem a prestar trabalho suplementar a partir da entrada em vigor do AE.

Nota. — Para os restantes locais de residência o tempo de ida e volta pago é de uma hora.

ANEXO VII

Valores de subsídios para 2009

A) Cláusula 48.^a, «Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações»

1 — b):

- 1) Período de almoço — €13,50;
- 2) Período de jantar — €13,50;

c) Ajuda de custo diária — €43,50.

B) Cláusula 49.^a, «Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País»

1 — c):

- 1) Período de almoço — €13,50;
- 2) Período de jantar — €13,50;

d) Ajuda de custo diária — €43,50.

C) Cláusula 61.^a, «Subsídio de turno»

A) 20 % da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas fixas ao sábado e ao domingo.

B) 25 % da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas variáveis ou mistas (fixa e variável).

C) 35 % da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de três turnos com folgas variáveis.

D) Cláusula 64.^a, «Subsídio de refeição»

Valor diário — €8,67.

E) Anexo V, «Regulamento do Regime de Prevenção»

4:

- a) Semana completa de prevenção — €215,50;
- b) Feriado, sábado ou domingo isolado — €87;
- c) Sábado e domingo não isolados — €137,50;
- d) Cada hora de prevenção — €2,70.

Valores de subsídios para 2010

A) Cláusula 48.^a, «Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações»

1 — b):

- 1) Período de almoço — valor de 2009 + IPC (*);
- 2) Período de jantar — valor de 2009 + IPC (*);

c) Ajuda de custo diária — valor de 2009 + IPC (*).

B) Cláusula 49.^a, «Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País»

1 — c):

- 1) Período de almoço — valor de 2009 + IPC (*);
- 2) Período de jantar — valor de 2009 + IPC (*);

d) Ajuda de custo diária — valor de 2009 + IPC (*).

C) Cláusula 61.^a, «Subsídio de turno»

A) 20 % da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas fixas ao sábado e ao domingo.

B) 25 % da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas variáveis ou mistas (fixa e variável).

C) 35 % da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de três turnos com folgas variáveis.

D) Cláusula 64.ª, «Subsídio de refeição»

Valor diário — valor de 2009 + IPC (*).

E) Anexo V, «Regulamento do Regime de Prevenção»

4:

- a) Semana completa de prevenção — valor de 2009 + IPC (*);
 b) Feriado, sábado ou domingo isolado — valor de 2009 + IPC (*);
 c) Sábado e domingo não isolados — valor de 2009 + IPC (*);
 d) Cada hora de prevenção — valor de 2009 + IPC (*).

(* IPC — índice de preços ao consumidor.

Valores de subsídios para 2011**A) Cláusula 48.ª, «Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações»**

1 — b):

- 1) Período de almoço — valor de 2010 + IPC (*);
 2) Período de jantar — valor de 2010 + IPC (*);

c) Ajuda de custo diária — valor de 2010 + IPC (*).

B) Cláusula 49.ª, «Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País»

1 — c):

- 1) Período de almoço — valor de 2010 + IPC (*);
 2) Período de jantar — valor de 2010 + IPC (*);

d) Ajuda de custo diária — valor de 2010 + IPC (*).

C) Cláusula 61.ª, «Subsídio de turno»

A) 20 % da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas fixas ao sábado e ao domingo.

B) 25 % da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas variáveis ou mistas (fixa e variável).

C) 35 % da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de três turnos com folgas variáveis.

D) Cláusula 64.ª, «Subsídio de refeição»

Valor diário — valor de 2010 + IPC (*).

E) Anexo V, «Regulamento do Regime de Prevenção»

4:

- a) Semana completa de prevenção — valor de 2010 + IPC (*);
 b) Feriado, sábado ou domingo isolado — valor de 2010 + IPC (*);
 c) Sábado e domingo não isolados — valor de 2010 + IPC (*);
 d) Cada hora de prevenção — valor de 2010 + IPC (*).

(* IPC — índice de preços ao consumidor.

ANEXO VIII

As alterações à tabela salarial para os anos de 2009, 2010 e 2011 correspondem ao IPC real reflectido na massa salarial.

Tabela salarial para 2009

Os valores da tabela salarial de 2008 serão, com efeitos a 1 de Janeiro 2009, actualizados com o valor da inflação prevista no Orçamento Geral do Estado para o corrente ano (2,5 % à data da celebração do presente acordo). Estes valores poderão ser actualizados no final do ano mediante cláusula de revisão abaixo referida.

Escalão	Valores — 2009
1	3910
2	3659
3	3460
4	3283
5	3072
6	2907
7	2751
8	2599
9	2432
10	2292
11	2150
12	2029
13	1904
14	1802
15	1696
16	1578
17	1474
18	1400
19	1325
20	1265

Tabela salarial para 2010

Os valores da tabela salarial de 2010 serão, com efeitos a 1 de Janeiro, calculados a partir da tabela salarial de 2009, após aplicação da cláusula de revisão (a qual tem de reflectir o IPC real aferido pelo INE para o respectivo ano que só então se concretiza) e, ajustados com os valores de inflação previstos pelo Orçamento Geral do Estado para esse ano, que poderão ser actualizados no final de 2010 mediante cláusula de revisão abaixo referida.

Tabela salarial para 2011

Os valores da tabela salarial de 2011 serão, com efeitos a 1 de Janeiro, calculados a partir da tabela salarial de 2010, após aplicação da cláusula de revisão (a qual tem de reflectir o IPC real aferido pelo INE para o respectivo ano que só então se concretiza) e, ajustados com os valores de inflação previstos pelo Orçamento Geral do Estado para esse ano, que poderão ser actualizados no final de 2011 mediante cláusula de revisão abaixo referida.

Cláusula de revisão

O aumento percentual de cada ano terá de ser igual à taxa de inflação verificada nesse ano, devendo portanto ser reposto o diferencial a partir de 1 de Janeiro desse ano se a taxa média da inflação calculada pelo INE for superior à prevista pelo Governo ou o reposicionamento pelo diferencial em caso de ser inferior.

Para a concretização desta cláusula de revisão irá ser criada uma comissão conjunta, composta por elementos a indicar pelas partes e que deverão apresentar uma conclusão até finais de Julho.

ANEXO IX**Categorias profissionais por níveis salariais****Vencimentos mínimos**

Níveis salariais	Categorias profissionais
I (vencimento mínimo escala: 6)	Director. Director-geral.
II (vencimento mínimo escala: 6)	Chefe de departamento. Chefe de divisão. Chefe de vendas. Técnico superior I. Técnico superior II.
III (vencimento mínimo escala: 11)	Analista de sistemas A. Chefe de serviço. Supervisor de turno. Técnico especializado. Técnico especializado de informática. Técnico superior III. Técnico de vendas.
IV (vencimento mínimo escala: 14)	Analista-chefe. Analista de sistemas B. Chefe de turno. Técnico I. Técnico de informática I. Técnico de operação I.
V (vencimento mínimo escala: 17)	Analista de laboratório A. Comprador. Desenhador projectista. Electricista I. Encarregado de conservação. Encarregado de segurança. Encarregado de serviço de apoio. Escriturário principal. Inspector de corrosão I. Instrumentista I. Oficial principal. Operador de sala de controlo. Planificador. Preparador de trabalho. Secretário. Técnico II. Técnico de informática II. Técnico de operação II.
VI (vencimento mínimo escala: 20)	Analista de laboratório B. Condutor MAET. Desenhador. Electricista 2. Escriturário. Expedidor/rececionista. Fiél de armazém. Inspector de corrosão 2. Instrumentista 2. Mecânico de instrumentos. Mecânico de telefones. Operador de caldeiras e turbinas. Operador empilhador. Operador de ensacagem. Operador de ensacagem/chefe de equipa. Operador de exterior. Operador heliográfico.

Níveis salariais	Categorias profissionais
	Operador de máquinas diesel. Operador de máquinas-ferramentas. Operador de segurança. Rececionista/armazém. Serralheiro civil. Serralheiro mecânico. Soldador. Técnico III. Técnico de informática III. Técnico de operação III.

ANEXO X**Regulamento de Saúde, Prevenção, Higiene e Segurança no Trabalho****CAPÍTULO I****Obrigações da empresa****Artigo 1.º****Princípios gerais**

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

2 — A empresa é obrigada a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

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

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

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

CAPÍTULO II**Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho****Artigo 2.º****Princípios gerais**

1 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente à comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — A empresa deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos da lei.

Artigo 3.º

Âmbito de acção

1 — Compete à comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho pronunciar-se sobre:

a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;

f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

h) O material de protecção que seja necessário utilizar;

i) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2 — Compete ainda à comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho:

a) Cuidar que todos os trabalhadores recebam uma formação adequada em matéria de higiene e segurança, fomentar a sua colaboração na prática e observância das medidas preventivas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;

b) Fomentar e dinamizar campanhas de sensibilização e esclarecimento sobre higiene e segurança no trabalho, implementando a participação de trabalhadores nesta campanha;

c) Efectuar as visitas necessárias ao complexo, para, *in loco*, se inteirar das condições de higiene e segurança e do resultado das acções implementadas;

d) Apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

3 — As consultas, respectivas respostas e propostas devem constar de registo em livro de actas da comissão de higiene e segurança.

Artigo 4.º

Constituição

1 — A comissão de segurança, higiene e saúde deverá ser constituída pelos seguintes elementos:

a) Elementos efectivos:

Quatro representantes de gestão da empresa, um dos quais o responsável pela área de segurança;

Quatro trabalhadores da empresa, eleitos nos termos previstos na lei;

b) Elementos não efectivos — consultores permanentes:

Representante da área de recursos humanos;

Representante da área da medicina do trabalho.

2 — Os elementos efectivos deverão ter em conta a necessidade de existirem elementos suplentes.

3 — A comissão de segurança, higiene e saúde, sempre que o julgue necessário, poderá convocar para a reunião qualquer outro elemento.

Artigo 5.º

Funcionamento

1 — A comissão de segurança, higiene e saúde reunir-se-á mensalmente, com todos os seus elementos.

2 — A comissão de segurança, higiene e saúde será secretariada pelo representante da área de segurança, que promoverá a feitura da acta e a sua distribuição dentro de um prazo de oito dias úteis.

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

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

5 — Para cada reunião deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos.

6 — Presidirá às reuniões da comissão, em sistema rotativo, um dos representantes da gestão da empresa e um representante dos trabalhadores.

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

8 — A comissão de higiene e segurança poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais, por proposta da empresa ou dos representantes dos trabalhadores.

Artigo 6.º

Despesas de funcionamento

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

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Artigo 7.º

Deveres específicos da empresa

A empresa é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, devendo, para o efeito, aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de protecção;

b) Integrar no conjunto das actividades da empresa e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;

c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

d) Planificar a prevenção na empresa num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;

f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;

g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;

m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde

no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

Artigo 8.º

Deveres dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas neste AE e nas disposições legais, bem como as instruções determinadas com esse fim pela empresa;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pela empresa, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar, na empresa, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Serviços de medicina do trabalho

Artigo 9.º

Atribuições

A empresa deve ter serviços de medicina do trabalho de acordo com as disposições legais aplicáveis.

Artigo 10.º

Competência da área de medicina do trabalho

1 — Compete à área de medicina do trabalho exercer as suas competências de acordo com a legislação e normas existentes de modo a salvaguardar a saúde dos trabalhadores na sua mais ampla definição.

2 — Compete à área de medicina do trabalho prestar colaboração, na sua área específica, à comissão de segurança, higiene e saúde.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 11.º

Disposições finais

1 — A empresa deve proporcionar aos trabalhadores uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

2 — Aos trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ser assegurada, pela empresa, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3 — Aos trabalhadores que integram a comissão de segurança, higiene e saúde será concedida a possibilidade de frequentarem, durante 15 dias úteis por ano, acções de formação e ou aperfeiçoamento certificadas promovidas pelos sindicatos outorgantes. A frequência destas acções será objecto de acordo entre o trabalhador e a empresa de forma a não afectar o normal funcionamento da mesma.

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 1 empresa e 445 trabalhadores.

Sines, 4 de Março de 2009.

Pela Repsol Polímeros, L.^{da}:

José Alberto Folch Torres, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL:

Delfim Tavares Mendes, mandatário.

Daniel Edgar Bernardo Silvério, mandatário.

António Manuel Cavaco Baião, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos declara-se que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 11 de Março de 2009. — O Secretariado: *João da Silva — José Joaquim Franco Antunes*.

Depositado em 31 de Março de 2009, a fl. 36 do livro n.º 11, com o n.º 51/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a Repsol Polímeros, L.^{da}, e a FETE-SE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras/texto consolidado.

Revisão salarial e outras do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 23 de Março de 2006, com a rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2006.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do AE

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional à actividade petroquímica e obriga, por um lado, a empresa Repsol Polímeros, L.^{da}, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta

convenção, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE 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.

3 — A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção podem ser feitas, 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 AE, este renova-se por um prazo máximo de 24 meses, sem prejuízo de se manter em vigor enquanto estiver a decorrer a conciliação, mediação ou arbitragem e de poder ser substituído antes por nova convenção entretanto acordada entre as partes.

7 — Se, até final do prazo de sobrevivência 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 e esta dispuser em sentido contrário, manter-se-ão em vigor as seguintes matérias do AE:

- 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) O regime de trabalho por turnos;
- e) Categorias e enquadramento profissionais;
- f) Carreiras e progressões profissionais.

9 — Em nenhum caso a cessação ou a sucessão de convenções poderá prejudicar os direitos e regalias adquiridos, a não ser que a nova convenção venha a dispor de modo diferente.

CAPÍTULO II

Exercício do direito à actividade sindical

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

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

2 — 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.

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

Cláusula 4.^a

Direito de reunião

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

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

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

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

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

Cláusula 5.^a

Instalações das comissões sindicais

1 — Nos locais de trabalho com mais de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da mesma, ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nos locais de trabalho com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 6.^a

Direito dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa, podendo ser acordados com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais outros locais de afixação.

2 — Os delegados sindicais podem circular na empresa, sem prejuízo da normal laboração, e desde que não seja posta em causa a segurança de pessoas, instalações e equipamentos.

3 — Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aqueles prestam serviço. É também vedado à empresa alterar o horário individual de trabalho daqueles trabalhadores, salvo se estes derem o seu acordo ou a empresa demonstrar expressa e fundamentadamente a necessidade de tal alteração.

4 — A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura a que pertencerem.

5 — A violação do disposto nesta cláusula constitui, de acordo com a lei, contra-ordenação grave.

Cláusula 7.^a

Constituição de comissões sindicais

1 — Em todos os locais de trabalho da empresa poderão existir delegados sindicais.

2 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas previstos na cláusula seguinte é o determinado nos termos legais.

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

Cláusula 8.^a

Tempo para exercício das funções sindicais

1 — Os membros das direcções das associações sindicais beneficiam de um crédito de 48 dias anuais para o exercício das suas funções, que não podem ultrapassar 4 dias por mês, mantendo o direito à retribuição.

2 — Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de 60 horas anuais retribuídas, só podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei. Contudo, não podem ultrapassar períodos de ausência superiores a três dias por mês.

3 — Sempre que sejam constituídas comissões intersindicais de delegados, o crédito de horas previsto no número anterior será acrescido de mais 36 horas anuais.

4 — 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 9.^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 acompanhado dos respectivos mapas, 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 por escrito 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 III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste AE;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho e nas condições previstas neste AE;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na categoria para que foi contratado, salvo situações temporárias e desde que tal não implique modificação substancial da posição do mesmo;
- f) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- i) 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;
- j) Adoptar, no que se refere ao ambiente, higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante de acto não doloso praticado no exercício da profissão ao serviço da empresa, toda a assistência judicial necessária;
- m) 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;
- n) Facultar ao trabalhador que o solicite a consulta do seu processo individual, nas instalações da empresa e nos serviços responsáveis pela sua guarda;
- o) Prestar por escrito às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que estas

solicitem quanto ao cumprimento deste AE, respondendo no mais breve espaço de tempo possível, que não deverá ultrapassar os 30 dias;

p) Reconhecer a propriedade intelectual do trabalhador nos termos previstos na lei;

q) Segurar todos os trabalhadores nos termos legais.

Cláusula 11.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

c) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos neste AE;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo nos casos previstos neste AE;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade 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;

l) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente o disposto na lei e neste AE;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a empresa, 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 da empresa em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo

na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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 pela empresa;

h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) 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;

j) Cumprir e fazer cumprir as prescrições ambientais e de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela empresa;

k) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o local 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 ou a presença seja imposta por necessidade de produção ou conservação;

l) Apresentar, por escrito, directamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações, através da via hierárquica respectiva;

m) Participar nas acções de formação que a empresa promova e lhes sejam destinadas, bem como comparecer pontualmente nos exercícios de prevenção e segurança para que sejam expressamente convocados.

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

CAPÍTULO IV

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Admissão

Cláusula 13.^a

Condições gerais de admissão

1 — No caso de novas 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 AE e constantes do anexo I («Condições de admissão»).

2 — Para o preenchimento de lugares na empresa será dada preferência aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que esses trabalhadores reúnam as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares. A empresa deverá fundamentar perante o traba-

lhador que se considere eventualmente preterido as razões da sua decisão, por escrito, se este o solicitar.

3 — Para além das situações previstas na legislação relativa a segurança, higiene e saúde no trabalho, a empresa não pode, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas, salvo quando estes tenham por finalidade a protecção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à actividade o justifiquem, devendo, em qualquer caso, ser fornecida por escrito ao candidato a emprego ou trabalhador a respectiva fundamentação.

4 — O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar à empresa se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a actividade, salvo autorização escrita deste.

5 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico feito a expensas da empresa e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar.

6 — Se o trabalhador for reprovado por inaptidão física ou psíquica, deve o médico comunicar-lhe as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

7 — A admissão deve 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, escalão profissional e classe ou grau, quando existam;
- c) Retribuição;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho e retribuição, quando existam;
- g) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo;
- h) Duração do período experimental;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal;
- j) Data da celebração do contrato e do início dos seus efeitos.

8 — No acto da admissão deverá ser disponibilizado ao trabalhador o acesso aos seguintes documentos:

- a) AE — acordo de empresa em vigor;
- b) Regulamentos internos em vigor na empresa aplicáveis ao trabalhador.

Cláusula 14.^a

Readmissão

1 — Se a empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha cessado anteriormente, por qualquer motivo, deverá reconhecer a antiguidade anterior do trabalhador, a não ser que existam razões ponderosas em contrário ou o trabalhador renuncie a esse reconhecimento.

2 — O trabalhador que seja reformado por invalidez e que veja a sua pensão suprimida, nos termos legais, por não

subsistirem as razões que justificaram a invalidez, terá preferência na readmissão na empresa, seja para a sua anterior categoria seja para categoria ajustada à sua capacidade do momento, sendo-lhe reconhecida a antiguidade anterior, a não ser que existam razões ponderosas em contrário ou o trabalhador renuncie a esse reconhecimento.

SECÇÃO II

Período experimental

Cláusula 15.^a

Princípios gerais

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nos artigos seguintes.

2 — A empresa e o trabalhador devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

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

Cláusula 16.^a

Denúncia

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

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 e menos de 90 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

Cláusula 17.^a

Contagem do período experimental

1 — O período experimental começa a contar a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pela empresa ou frequentadas por determinação desta, desde que não excedam metade do período experimental.

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

Cláusula 18.^a

Contratos por tempo indeterminado

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

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) No caso dos trabalhadores admitidos para os grupos III e IV, poderão ser acordados períodos experimentais mais alargados, os quais não excederão, no entanto, 180 dias;
- c) No caso dos trabalhadores admitidos para os grupos I e II, poderão ser acordados períodos experimentais mais alargados, os quais não excederão, no entanto, 240 dias.

2 — Sempre que, nos termos das alíneas *b)* e *c)* do n.º 1 desta cláusula, o período experimental seja mais longo do que o fixado na alínea *a)* do mesmo n.º 1, a empresa obriga-se a avisar o trabalhador da cessação do contrato com a antecedência mínima de 30 dias ou a pagar-lhe uma compensação correspondente a um mês de retribuição.

Cláusula 19.^a

Contratos a termo

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

a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 20.^a

Contratos em comissão de serviço

1 — Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respectivo acordo.

2 — O período experimental não pode, nestes casos, exceder 180 dias.

Cláusula 21.^a

Redução e exclusão

O período experimental pode ser reduzido ou excluído por acordo escrito das partes.

SECÇÃO III

Desempenho

Cláusula 22.^a

Exercício de funções de chefia

1 — O exercício de funções de direcção ou chefia considera-se sempre feito em comissão de serviço, pelo que será de livre iniciativa da empresa a nomeação para esse exercício, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O preenchimento de lugares de direcção ou chefia far-se-á prioritariamente por recrutamento interno de trabalhadores que satisfaçam as condições exigidas para o exercício desse cargo.

3 — O exercício de cargos em regime de comissão de serviço depende de acordo escrito das partes, onde conste a identificação dos contraentes, cargo ou funções que o trabalhador irá desempenhar naquele regime e actividade antes exercida ou aquela que vai desempenhar aquando da cessação da comissão de serviço, se for caso disso.

4 — Cessando o exercício de funções de direcção ou chefia, o trabalhador será integrado em categoria profissional equivalente ao grupo e escalão em que se situava o cargo até aí desempenhado.

Cláusula 23.^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 AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato, nomeadamente no que se refere ao prémio de assinatura e de resultados.

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 — Sempre que o contrato a termo se fundamente em substituição de um trabalhador ausente por qualquer motivo, e o trabalhador substituto continue ao serviço por mais de 15 dias após a apresentação à empresa do substituído, a sua admissão será considerada para todos os efeitos como definitiva a contar da data da admissão provisória.

5 — A caducidade do contrato de trabalho a termo confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três dias de retribuição por cada mês de duração do contrato.

Cláusula 24.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham, numa das categorias e grupos profissionais que constam do anexo II.

Cláusula 25.^a

Desempenho de funções inerentes a diversas categorias profissionais

1 — Quando o trabalhador desempenhar em simultâneo funções de diversas categorias profissionais, terá direito a auferir a retribuição mínima da categoria profissional mais elevada.

2 — Se a sua retribuição base já for superior ao mínimo da categoria profissional mais elevado, ele auferirá a retribuição do escalão salarial imediatamente superior àquele em que se encontra.

3 — Sempre que as situações previstas no número anterior se verificarem por mais de 120 dias consecutivos ou 180 interpolados dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declarar por escrito, na categoria profissional ou escalão a que corresponde a retribuição mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

4 — O regime previsto neste artigo não se aplica às situações de substituição, cujo regime consta da cláusula 41.^a («Substituições temporárias»).

Cláusula 25.^a-A

Mobilidade funcional

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

2 — A actividade contratada compreende as funções próprias da sua área de trabalho ou outras que lhes sejam

afins ou funcionalmente ligadas, mas sempre de acordo com a sua formação e experiência profissional.

3 — 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 modificação substancial da posição do trabalhador.

4 — 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.

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

SECÇÃO IV

Formação

Cláusula 26.^a

Formação e acesso profissional — Princípios gerais

1 — A empresa promoverá a formação profissional no sentido da adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como à melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores de uma instalação ou serviço.

2 — A empresa, sempre que possível, estabelecerá a expensas suas meios internos ou externos de formação e aperfeiçoamento profissional.

3 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador cumprirá as ordens e instruções da empresa no que respeita aos planos de formação que lhe forem fixados e que visem a actualização de conhecimentos técnico-profissionais, segurança e ambiente e melhoria do desempenho próprio e de terceiros.

Cláusula 27.^a

Formação contínua

1 — Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 15 % do total dos trabalhadores efectivos da empresa.

2 — No âmbito da formação contínua certificada, a empresa assegura a cada trabalhador um mínimo de 35 horas anuais de formação, cuja frequência não pode ser recusada.

3 — O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 10 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

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 AE sobre a retribuição.

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 28.^a

Formação por iniciativa dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou acções de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, têm direito a uma redução de horário até ao limite de 2 horas diárias e 130 horas anuais, se assim o exigir a deslocação e o horário, sem prejuízo da retribuição e demais regalias.

2 — O disposto no número anterior estende-se às acções de formação com vista à obtenção de certificados de aptidão profissional (CAP) ou de renovação dos mesmos.

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

4 — A utilização da faculdade referida nos n.ºs 1 e 2 será definida a nível de estabelecimento, não podendo ao mesmo tempo usá-la mais de 15 % dos trabalhadores, sem prejuízo das acções de formação de profissões cujo certificado de aptidão profissional seja obrigatório para o exercício profissional e que não tenham sido concluídas nos termos da cláusula anterior. Neste caso, é dada prioridade sobre as restantes situações.

5 — A participação nestas acções de formação estará dependente de autorização da empresa, que deverá analisar se a acção tem utilidade no âmbito da relação contratual existente entre ambos.

Cláusula 29.^a

Reconversão

1 — A empresa obriga-se a reconverter os trabalhadores, na medida do possível, em categoria e grupo profissional ou função equivalente, nos seguintes casos:

a) Quando a melhoria 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 empresa obriga-se a assegurar toda a formação e preparação necessárias e a suportar os encargos daí decorrentes.

3 — No caso previsto na alínea b) do n.º 1, o trabalhador mantém o direito ao pagamento da retribuição mensal líquida 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 profissional ou escalão.

4 — Da reconversão não poderá resultar em caso algum baixa de retribuição nem perda 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 forma-

ção profissional adequada que a empresa se compromete a proporcionar-lhe.

6 — A escolha das novas funções terá em conta a formação escolar 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 a empresa não seja possível a reconversão ou o trabalhador não a possa aceitar, terá este direito à indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 83.^a («Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho»), cessando o contrato de trabalho.

Cláusula 30.^a

Promoção e acesso

1 — Constitui promoção a passagem, com carácter definitivo, de um trabalhador à categoria e ou grupo profissional ou grau superiores. Constitui acesso a passagem a escalão salarial mais elevado, dentro do mesmo nível salarial.

2 — O enquadramento e a evolução profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente AÉ rege-se-ão pelas regras e termos constantes do anexo III («Regulamento para progressões profissionais»).

Cláusula 31.^a

Antiguidade, certificado de aprendizagem e formação profissional

1 — O tempo de aprendizagem ou tirocínio de formação profissional dentro da mesma profissão e desde que patrocinado pela empresa conta-se para efeitos de antiguidade e qualificação profissional.

2 — Quanto às acções de formação internas, a empresa obriga-se a passar um certificado de aproveitamento referente à aprendizagem, tirocínio ou formação profissional que nela tiver lugar.

Cláusula 32.^a

Quadros de pessoal e balanço social

A empresa obriga-se a remeter aos sindicatos outorgantes que o solicitem até 15 Outubro de cada ano o mapa do quadro de pessoal, assim como cópia do balanço social se requerido à empresa até 30 de Abril de cada ano.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 33.^a

Horário de trabalho — Definição e princípio geral

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

2 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho das unidades, instalações ou serviços deve ser ouvida a comissão de trabalhadores existente na empresa e os delegados sindicais dos sindicatos outorgantes.

3 — O parecer a que se refere o número anterior deverá ser emitido no prazo de 10 dias a contar da data da consulta.

Cláusula 34.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder 38 horas semanais nem 8 horas diárias para os trabalhadores por turnos e 37 horas semanais para os restantes trabalhadores, limites que, em média, também se aplicam em caso de regime de adaptabilidade.

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, dada a organização do serviço, os trabalhadores de uma instalação ou serviço acordem com a empresa intervalos para refeição ou descanso menores que os estipulados no número anterior, o trabalho por esse facto efectivamente prestado será contado como tempo de trabalho normal.

4 — A duração normal de trabalho pode vir a ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de duas horas, não excedendo a duração de trabalho semanal as 48 horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

5 — No caso previsto no número anterior, a duração do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de seis meses.

6 — No que concerne, exclusivamente, à implementação e ou posterior alteração de qualquer regime de flexibilização do horário de trabalho nos termos dos n.ºs 4 e 5 da presente cláusula, ela será obrigatoriamente precedida da aprovação da maioria dos trabalhadores das áreas onde se pretenda aplicar os novos horários, sem prejuízo da normal e legal participação da comissão de trabalhadores na sua elaboração.

Cláusula 35.^a

Trabalho por turnos

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

Cláusula 36.^a

Regime de prevenção

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 e fixados no anexo V («Regulamento do regime de prevenção») do presente AE e dele faz parte integrante.

Cláusula 37.^a

Trabalho suplementar

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

2 — A empresa e os trabalhadores comprometem-se a proceder segundo o princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho suplementar.

3 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade independentemente da causa, de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a empresa e o trabalhador;

c) A tolerância de quinze minutos prevista na lei para as transacções, operações e serviços começados ou transferidos e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário;

d) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho desde que não exceda duas horas diárias;

e) A formação profissional que, excedendo as duas horas previstas na alínea anterior, não ultrapasse o limite de quatro horas diárias e se insira na formação prevista no n.º 2 da cláusula 27.^a («Formação contínua»), sendo neste caso o tempo utilizado para além das duas horas pago por um valor correspondente ao previsto para o trabalho suplementar.

4 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado nas situações legalmente previstas, não podendo também o número de horas ultrapassar os limites que em qualquer momento a lei estipular, excepto nos casos em que a mesma lei o permita.

5 — Apenas será considerado trabalho suplementar e como tal pago aquele que for expressa e previamente autorizado pela empresa, bem como aquele que é realizado de modo a não ser previsível a sua oposição.

6 — 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.

7 — A empresa 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 no transporte, até aos limites constantes do anexo VI («Limites de tempo de transporte pago por localidade»), é pago como trabalho normal, excepto se o trabalho suplementar for prestado em antecipação ou continuação do horário normal.

8 — Sempre que em continuação do período normal de trabalho diário o trabalhador em regime de horário geral tenha de prestar trabalho suplementar que se prolongue para além das 20 horas e tenha pelo menos a duração de 2 horas, terá direito ao fornecimento do jantar pelo refeitório da empresa ou ao pagamento do valor correspondente ao subsídio de refeição, nos locais onde exista serviço de refeitório, ou do valor da ajuda de custo para a refeição, nos locais onde não exista aquele serviço.

9 — 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.

10 — Sempre que em continuação ou antecipação do período normal de trabalho diário o trabalhador em regime de turnos tenha de prestar trabalho suplementar de duração igual ou superior a duas horas, englobando os períodos habituais de tomada da refeição, terá direito ao seu fornecimento pela empresa, no local de trabalho.

11 — O tempo gasto na refeição tomada nos refeitórios da empresa (até uma hora) será retribuído como se de trabalho suplementar se tratasse.

Cláusula 38.^a

Trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período normal de trabalho. Em situações imperiosas em que não seja possível recorrer a outro trabalhador, poderá o trabalho ser prolongado até mais quatro horas, mediante acordo expresso do trabalhador envolvido.

2 — O trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado só pode ser prestado nas condições referidas no n.º 4 da cláusula 37.^a («Trabalho suplementar»).

3 — Quando o trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa é obrigada a assegurar ou pagar o transporte nas condições previstas no n.º 7 da cláusula 37.^a («Trabalho suplementar»), bem como a assegurar a refeição nos termos da parte final do n.º 8 dessa cláusula.

Cláusula 39.^a

Trabalho suplementar — Descanso compensatório

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório, seja qual for a sua duração, dá direito ao trabalhador a descansar um dia, num dos três dias úteis seguintes, salvo se outro dia for acordado entre as partes, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e dia feriado confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % do trabalho suplementar realizado, vencendo-se tal direito quando perfizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, mesmo que de modo fraccionado.

3 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

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

Cláusula 40.^a

Trabalho nocturno

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

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

Cláusula 41.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior à sua, receberá a retribuição mínima fixada neste AE para essa categoria, correspondente ao período de efectiva substituição, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a meio dia de trabalho.

2 — Se a retribuição do substituto for igual ou superior à retribuição base mínima da categoria do substituído, aquele auferirá a retribuição do escalão salarial imediatamente superior àquele onde se encontre nessa data.

3 — Após sete dias úteis de trabalho de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente.

CAPÍTULO VI

Trabalho fora do local de trabalho

Cláusula 42.^a

Transferência do local de trabalho

A transferência do local de trabalho nos termos em que ele está definido no n.º 2 da cláusula 46.^a («Deslocações em serviço — Princípios gerais») obedecerá ao disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 43.^a

Transferências colectivas por mudança total de uma instalação ou serviço

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho por motivo de total mudança de instalação ou serviço onde aquele trabalha desde que obtenha a sua concordância, por escrito, em documento onde conste os termos e condições dessa transferência.

2 — Quando, nos termos do número anterior, o trabalhador não der o seu acordo à transferência, terá apenas direito a rescindir o contrato e a receber a indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 83.^a («Valor das indemnizações em certos casos de cessação do contrato de trabalho»), salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador, mantendo o direito aos créditos vencidos previstos na cláusula 82.^a («Modalidades de cessação do contrato de trabalho»).

Cláusula 44.^a

Transferências individuais

1 — Toda e qualquer transferência do local de trabalho, ainda que envolva mais de um trabalhador e que não seja motivada pela mudança total ou parcial da instalação ou serviço onde este trabalha, entende-se como transferência individual.

2 — Tratando-se de transferência individual, o trabalhador só pode recusar a mesma quando provar que ela lhe causa prejuízo sério.

3 — Nas transferências por iniciativa do trabalhador este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a mesma se realiza.

4 — O documento de abertura de concurso interno que possa implicar transferência do local de trabalho incluirá as condições de transferência garantidas pela empresa aos trabalhadores que a ele concorram.

Cláusula 45.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

Quando, por efeito de transferência por conveniência da empresa, se verificar a efectiva e comprovada necessidade de mudança de residência dos trabalhadores, estes terão direito a:

a) Pagamento das despesas comprovadas efectuadas com a sua deslocação e a do seu agregado familiar, assim como com o transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência;

b) Subsídio de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda anterior e o da renda de uma casa com características idênticas situada no novo local de trabalho e que será deduzido de um terço em cada um dos três anos subsequentes aos 12 primeiros meses de efectividade do subsídio;

c) Pagamento da diferença, devidamente comprovada, entre os anteriores e os novos gastos em transportes públicos, na sua modalidade mais económica, na ida da nova residência para o local de trabalho e regresso. Este subsídio será deduzido nos termos constantes da segunda parte da alínea anterior;

d) Um subsídio igual a um mês de retribuição, nunca superior ao correspondente à média aritmética dos vencimentos em vigor na empresa;

e) Licença de dois dias úteis, sem perda de retribuição ou de quaisquer outros direitos ou regalias, por ocasião da transferência e para esse efeito.

Cláusula 46.^a

Deslocações em serviço — Princípios gerais

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

2 — O local de trabalho habitual deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada profissional; na falta desta definição, entende-se como local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, o espaço onde o trabalhador deve desenvolver a sua actividade.

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

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

Cláusula 47.^a

Tipos de deslocações

1 — 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.

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

Cláusula 48.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — Os trabalhadores terão direito nas pequenas deslocações:

a) Ao transporte ou, no caso de a empresa o não garantir, ao reembolso das despesas documentalmente comprovadas em transporte colectivo;

b) A uma ajuda de custo diária, desde que a deslocação abranja os seguintes períodos da refeição:

- 1) Período de almoço (das 12 às 14 horas);
- 2) Período de jantar (das 19 às 21 horas);

e cujos valores constam do anexo VII («Valores de subsídios»);

c) Se a deslocação implicar o regresso após as 24 horas, os trabalhadores terão direito a uma ajuda de custo diária, cujo valor consta do anexo VII, ou ao pagamento do hotel, por conta da empresa, segundo qualificação a determinar por esta.

2 — A atribuição da ajuda de custo referida no n.º 1 da alínea b) do número anterior implica a perda de direito a subsídio de refeição, desde que a deslocação compreenda o período do almoço.

3 — O trabalhador pode optar pelo pagamento das despesas efectuadas contra factura, segundo as regras constantes do normativo interno «Deslocações em serviço».

Cláusula 49.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País

1 — Os trabalhadores terão direito nas grandes deslocações:

a) Ao transporte ou, no caso de a empresa o não garantir, ao reembolso das despesas documentalmente comprovadas em transporte colectivo;

b) Ao pagamento da viagem de regresso imediato, pela via mais rápida, em caso de força maior que os atinja na sua vida pessoal ou familiar e cuja gravidade o justifique, mediante comunicação previa à empresa;

c) A uma ajuda de custo diária, desde que a deslocação abranja os seguintes períodos da refeição:

- 1) Período de almoço (das 12 às 14 horas);
- 2) Período de jantar (das 19 às 21 horas);

e cujos valores constam do anexo VII («Valores de subsídios»);

d) Nas deslocações no continente e Regiões Autónomas, ao pagamento do custo do hotel, segundo qualificação a determinar pela empresa, ou a uma ajuda de custo diária cujo valor consta do anexo VII.

2 — A atribuição da ajuda de custo referida no n.º 1 da alínea c) do número anterior implica a perda do direito a subsídio de refeição.

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

Cláusula 50.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações ao estrangeiro

1 — Os trabalhadores terão direito nas deslocações em serviço ao estrangeiro ao pagamento de uma ajuda de custo diária até ao limite em vigor para os servidores do Estado com retribuições fixas equivalentes ou mais aproximadas, sem prejuízo de outro regime mais favorável que vier a ser acordado directamente entre as partes.

2 — Para efeitos do número anterior, o período da deslocação compreenderá o dia da partida e o dia da chegada.

Cláusula 51.^a

Direitos dos trabalhadores destacados para o estrangeiro

1 — Nos destacamentos para o estrangeiro, o trabalhador acordará condições específicas, independentemente do disposto no n.º 1 da cláusula anterior e na cláusula 49.^a («Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País»).

2 — A empresa manterá inscritos nas folhas de pagamento para a segurança social os trabalhadores destacados, para que estes não percam os seus direitos naquela instituição.

Cláusula 52.^a

Cobertura dos riscos durante as deslocações

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que em razão do local em que o trabalho seja prestado e por facto não imputável ao trabalhador deixem eventualmente de lhe ser assegurados pelas administrações regionais de saúde ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquelas entidades se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença devidamente comprovada por estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico, bem como à comparticipação pela empresa no pagamento das despesas com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar, nos termos da regulamentação interna em vigor.

3 — Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão comunicá-lo à empresa nos termos da cláusula 74.^a («Comunicação da falta justificada»).

4 — Em caso de morte do trabalhador deslocado, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais a ela inerentes, para o local da sua residência.

5 — A empresa efectuará um seguro de acidentes pessoais para cobrir os riscos de morte ou invalidez absoluta e permanente dos trabalhadores quando em viagem por motivo de deslocação em serviço, sem prejuízo do seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 53.^a**Inactividade dos trabalhadores deslocados**

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em serviço e os deveres destes para com a empresa subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

Cláusula 54.^a**Local de férias dos trabalhadores nas grandes deslocações**

1 — Sempre que o trabalhador escolha gozar férias, nos termos deste AE, 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 6 meses para os deslocados no continente ou Regiões Autónomas e a 10 meses 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.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalhoCláusula 55.^a**Definição de retribuição**

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este AE são garantidas as retribuições mínimas constantes dos anexos VIII («Tabela salarial») e IX («Categorias profissionais por grupos/carreiras»).

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

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, a retribuição por trabalho suplementar, os abonos de instalação, o subsídio de refeição, bem como quaisquer prémios ou gratificações extraordinárias concedidas pela empresa.

4 — Quando o trabalhador prestou ou está a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário ou em regime de campanha, o subsídio de turno a considerar na retribuição das férias e no subsídio de férias, ou no subsídio de Natal, será proporcional à média mensal dos dias de trabalho efectivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior, ou no ano corrente, respectivamente.

Cláusula 56.^a**Local, forma e data de pagamento**

1 — A retribuição será paga em dinheiro, por meio de transferência bancária à ordem do trabalhador, e deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua activi-

dade, salvo se outro for acordado, e o seu cumprimento deve efectuar-se até ao penúltimo dia útil de cada mês.

2 — No acto do pagamento da retribuição a empresa deve entregar ao trabalhador documento de onde conste a sua identificação e o nome completo deste, categoria profissional, classe ou grau, número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

Cláusula 57.^a**Determinação da retribuição horária**

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

$$RH = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* (retribuição mensal) é igual à retribuição base mensal acrescida, quando devidos, do subsídio de turno, do subsídio de prevenção no montante previsto para uma semana completa e do subsídio devido por isenção de horário de trabalho, e *n* é igual ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 58.^a**Retribuição do trabalho suplementar**

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

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

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

Cláusula 59.^a**Retribuição do trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado**

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, quer em período diurno quer em período nocturno, é retribuído com um acréscimo de 225 % sobre a retribuição normal.

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

3 — O regime previsto no número anterior não se aplica às situações de prolongamento do período normal de trabalho decorrente da necessidade de transmitir correctamente o turno.

Cláusula 60.^a**Subsídio do regime de prevenção**

O valor do subsídio que retribui a prestação de trabalho neste regime consta do anexo v («Regulamento do regime de prevenção») do presente AE e dele faz parte integrante.

Cláusula 61.^a**Subsídio de turno**

1 — Aos trabalhadores em regime de turnos são devidos os subsídios de turno constantes do anexo VII.

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 — Estes subsídios são também devidos mesmo quando o trabalhador:

- a) Se encontre em gozo de férias;
- b) Se encontre no gozo de folga de compensação;
- c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse da empresa, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações;
- d) Se encontre no gozo de folga em dia feriado;
- e) Seja deslocado para outro regime, nos termos do anexo IV («Regulamento de trabalho por turnos»).

5 — Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no n.º 1 desta cláusula incluem a retribuição de trabalho nocturno, salvo quando esta última exceder o subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

6 — O subsídio de turno será pago 14 vezes por ano.

Cláusula 62.^a**Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Sempre que por impedimento prolongado ou licença sem retribuição o trabalhador não preste efectivo serviço durante todo o ano, não lhe é devido qualquer subsídio.

3 — Nos casos em que tal suspensão dure apenas parte do ano, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4 — No ano do início ou da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador receberá como subsídio a importância proporcional ao tempo de trabalho prestado entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro.

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

Cláusula 63.^a**Subsídio de férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito, antes do início das férias, ao pagamento de um subsídio em dinheiro de montante equivalente a 25 dias úteis. Exceptua-se as situações previstas nos n.ºs 4

da cláusula 67.^a («Direito a férias») e 2 da cláusula 68.^a («Aquisição do direito a férias»), em que o subsídio será proporcional ao período de férias.

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

Cláusula 64.^a**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores têm direito a receber por cada dia de trabalho uma comparticipação para alimentação cujo valor consta do anexo VII.

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

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 65.^a**Descanso semanal**

A) Trabalhadores em regime de horário geral ou diurno

1 — Os dias de descanso semanal dos trabalhadores que prestam serviço exclusivamente em regime de horário geral ou diurno são, respectivamente, e de acordo com a lei, o sábado e o domingo.

2 — Poderão deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior os dias de descanso dos trabalhadores relativamente aos quais a lei estabeleça a possibilidade de descansarem em dia diferente de domingo.

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.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 66.^a**Feriados**

1 — São considerados 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 — Além dos feriados obrigatórios previstos no número anterior, serão observados o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval ou qualquer outro dia que, em sua substituição, acordem a empresa e o trabalhador.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 67.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuído com a duração de 25 dias úteis, independentemente da assiduidade.

2 — Os trabalhadores têm ainda direito a um dia de descanso a estabelecer por acordo entre a chefia e o trabalhador, dia esse que será gozado durante o ano a que respeita, não devendo o respectivo gozo gerar a ocorrência de trabalho suplementar.

3 — Em consequência do disposto no número anterior não se aplica o acréscimo de férias previsto no n.º 3 do artigo 213.º do Código do Trabalho.

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, fora dos casos previstos neste AE, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

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

8 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias, nos termos da cláusula 63.^a («Subsídio de férias»).

9 — O subsídio de férias será pago no mês de Maio de cada ano, sem prejuízo de ser atribuído mais cedo e antes do início do gozo das férias, aos trabalhadores que gozem o seu mês de férias antes de Maio.

Cláusula 68.^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 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5 — 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.

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

Cláusula 69.^a

Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — As férias podem, porém, ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

Cláusula 70.^a

Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, cabe à empresa marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais.

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

4 — 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.

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

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

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

8 — As férias terão de ser totalmente gozadas até 31 de Dezembro do ano a que dizem respeito e só poderão ser

transferidas para o ano seguinte a pedido expresso do trabalhador e formulado até 30 de Novembro, devendo, porém, ser gozadas até 31 de Março do ano seguinte.

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

Cláusula 71.^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 à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, respeitando, se possível, o 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, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

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

Cláusula 72.^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 a empresa seja do facto informada, 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, os dias de férias ainda não gozados serão gozados logo após a alta ou no fim do período de licença por maternidade. No caso de ocorrer o termo do ano civil antes do seu gozo, o trabalhador poderá usufruí-los até 30 de Abril do ano civil subsequente, acumulando-as ou não com as férias que se vencem nesse ano.

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 da empresa.

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, a empresa designa o médico para efectuar a fiscaliza-

ção, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior à empresa.

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 no n.º 1 desta cláusula ou de 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 IV

Faltas

Cláusula 73.^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.

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

Cláusula 74.^a

Comunicação da falta justificada

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

2 — As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

3 — Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa no prazo de 48 horas ou, excepcionalmente, logo que possível.

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

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

Cláusula 75.^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 desde já como faltas autorizadas pela empresa as seguintes:

a) O cumprimento de missões urgentes atribuídas aos corpos de bombeiros voluntários, mediante conformação escrita dos respectivos comandos;

b) As resultantes da doação de sangue a título gracioso, em local que, salvo casos especiais, não pode distar mais de 50 km do local de trabalho, no próprio dia, pelo tempo necessário e nunca mais de uma vez por trimestre;

c) As motivadas por parto da esposa ou da pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador, até dois dias.

Cláusula 76.^a

Consequências das faltas justificadas

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença 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 75.^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 75.^a («Tipos de faltas»), se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 77.^a

Consequências das faltas injustificadas

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

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

Cláusula 78.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas 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 salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

3 — O trabalhador por turnos, na situação prevista no número anterior, poderá optar entre descontar os dias de ausência no período de férias a que tem direito ou no dia de descanso previsto no n.º 2 da cláusula 67.^a («Direito a férias»). Contudo, da sua opção, não poderá resultar, nunca, protelamento do gozo do período normal de férias para o ano seguinte.

SECÇÃO V

Outras situações

Cláusula 79.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, acidente ou detenção preventiva e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspende-se o contrato, mas o trabalhador manterá o direito ao lugar com a categoria ou escalão ou nível, antiguidade e demais regalias que por este AE ou iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

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

4 — O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

5 — Terminado o impedimento que deu motivo à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador, no prazo de 15 dias úteis, apresentar-se na empresa para re-

tomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

Cláusula 80.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador tem ainda direito a licenças sem retribuição nos termos legalmente estabelecidos.

3 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela directamente derivados.

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

5 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

6 — 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 IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 81.^a

Princípios gerais

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

Cláusula 82.^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 83.^a

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

1 — O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a dois meses de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a seis meses, nos seguintes casos:

a) Caducidade do contrato por motivo de morte ou extinção da entidade empregadora;

b) Rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador;

c) Extinção do posto de trabalho, abrangido ou não por despedimento colectivo;

d) Cessação do contrato de trabalho nos termos previstos no n.º 7 da cláusula 29.^a («Reconversão»).

2 — No caso de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em vez da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

Cláusula 84.^a

Direitos dos trabalhadores despedidos colectivamente

1 — Para além dos direitos previstos na lei e neste AE, aos trabalhadores despedidos colectivamente são também atribuídos os direitos definidos nos números seguintes.

2 — Durante um ano a contar da data do despedimento colectivo os trabalhadores beneficiam de preferência na admissão na empresa.

3 — A preferência na admissão mantêm-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa, unidade, instalação ou serviço em que se efectuar o despedimento.

Cláusula 85.^a

Documentos a entregar ao trabalhador

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, a empresa é obrigada 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, a empresa é obrigada 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.

Cláusula 86.^a

Transmissão da empresa ou estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte

da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2 — Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4 — Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

Cláusula 87.^a

Informação e consulta dos representantes dos trabalhadores

1 — O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos respectivos trabalhadores ou, na falta destes, os próprios trabalhadores, da data e motivos da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projectadas em relação a estes.

2 — A informação referida no número anterior deve ser prestada por escrito, em tempo útil, antes da transmissão e, sendo o caso, pelo menos 10 dias antes da consulta referida no número seguinte.

3 — O transmitente e o adquirente devem consultar previamente os representantes dos respectivos trabalhadores com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendam tomar em relação a estes em consequência da transmissão, sem prejuízo das disposições legais e convencionais aplicáveis às medidas de acordo.

4 — Para efeitos dos números anteriores, consideram-se representantes dos trabalhadores as comissões de trabalhadores, bem como as comissões intersindicais, as comissões sindicais e os delegados sindicais da empresa.

5 — Tendo cumprido o dever de informação previsto nesta cláusula, o adquirente pode fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos no prazo de três meses, sob pena de não se lhe transmitirem os mesmos.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 88.^a

Princípios gerais

1 — O regime sobre disciplina é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos números seguintes.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 45 dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

Cláusula 89.^a

Sanções disciplinares

1 — A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados neste capítulo as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

- 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 não pode exceder por cada infracção 20 dias 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, e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção.

5 — A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 90.^a

Licença de maternidade

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

2 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

3 — Em caso de situações de risco clínico que imponham a necessidade de internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido do período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

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

5 — O período de licença, em caso de aborto, terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

6 — Durante a licença de maternidade, a trabalhadora mantém o direito a receber a retribuição líquida total como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio de segurança social a que tenha direito até ao valor igual ao pago pela empresa.

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

Cláusula 91.^a

Direitos do pai

1 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

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

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.ºs 6 e 7 da cláusula anterior.

Cláusula 92.^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 cônjuges forem trabalhadores, a licença de 100 dias prevista na lei pode ser integralmente exercida por qualquer dos membros do casal ou por estes repartida e utilizada em tempo parcial em simultâneo ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

Cláusula 93.^a

Dispensas para consultas e assistência aos filhos

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição e quaisquer regalias, desde que comprovem documentalmente a realização da consulta e a impossibilidade de obtê-la fora das horas de funcionamento normal da empresa.

2 — Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em duas consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3 — A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, a dois períodos diários de uma hora cada um, 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 94.^a

Protecção da segurança e saúde da mãe trabalhadora

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, 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 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 95.^a

Protecção no despedimento durante a gravidez e até um ano após o parto

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, devendo respeitar os trâmites legalmente estatuídos.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera, lactante ou que ocorra até um ano após o parto, presume-se feito sem justa causa.

3 — Se o despedimento for declarado ilícito, implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorrer por violação das leis de trabalho, o pagamento à trabalhadora despedida das retribuições que a mesma receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 83.^a («Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho»), no caso de a trabalhadora não optar pela reintegração na empresa.

Cláusula 96.^a

Direitos especiais para os trabalhadores-estudantes

1 — Todo o trabalhador que, ao serviço da empresa, frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente beneficiará dos seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa do serviço para frequência de aulas e deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino até seis horas por semana, excepto se o trabalhador se encon-

trar em regime de horário flexível ou, não se encontrando neste regime, se não for possível a empresa flexibilizá-lo em termos ajustados às suas necessidades escolares;

b) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa, nomeadamente podendo gozar interpoladamente 15 dias de férias à sua livre escolha, excepto se daí resultar incompatibilidade com o encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço;

c) Em cada ano civil utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

1) Com quarenta e oito horas de antecedência, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia de licença;

2) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

3) Com 15 dias de antecedência, caso pretenda mais de 5 dias de licença;

4) Os dias de licença poderão ser mais desde que a empresa o aceite sob proposta do trabalhador;

d) O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

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

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

3) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

2 — Consideram-se igualmente justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

3 — A empresa pode exigir, a todo o tempo, prova de necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de avaliação.

4 — Para beneficiar das regalias constantes dos números e alíneas anteriores deverá o trabalhador-estudante fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas no fim de cada período e o aproveitamento escolar em cada ano.

5 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas nesta cláusula deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

6 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado ou, no âmbito do ensino recorrente por unidades capitalizáveis no 3.º ciclo do ensino básico e no ensino secundário, a capitalização

de um número de unidades iguais ou superior ao dobro das disciplinas em que ele se matricule, com um mínimo de uma unidade por cada uma dessas disciplinas, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

7 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

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

9 — Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto no n.º 1 desta cláusula se revelar manifesta e comprovadamente comprometedor do funcionamento normal da empresa, fixar-se-á, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas. Na falta de acordo, a empresa decidirá, fundadamente, informando, por escrito, o trabalhador interessado.

10 — Os direitos do trabalhador-estudante em matéria de horário de trabalho, de férias e de licenças cessam quando o trabalhador-estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou desses mesmos direitos.

11 — Os restantes direitos conferidos ao trabalhador-estudante cessam quando este não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

12 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes cessam imediatamente no ano lectivo em causa em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando tenham sido utilizados para fins diversos.

13 — No ano lectivo subsequente àquele em que cessaram os direitos do trabalhador-estudante pode ao mesmo ser novamente concedido o exercício dos mesmos direitos, não podendo essa situação ocorrer mais de duas vezes.

14 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequadas à valorização obtida nos cursos ou pelos conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a respectiva reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

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

CAPÍTULO XII

Outras regalias

Cláusula 97.^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 empresa pagará ao trabalhador a sua retribuição mensal líquida,

revertendo para aquela a quantia paga ao mesmo pela companhia seguradora ou pelo Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais.

2 — A retribuição referida no número anterior será sempre actualizada, de acordo com os aumentos que se venham a verificar na empresa para a respectiva categoria ou escalão, à data da baixa.

Cláusula 98.^a

Fundo de Pensões

1 — O Fundo de Pensões Repsol tem por finalidade incentivar a criação de poupança a longo prazo para os trabalhadores da empresa, através da implementação de um plano de pensões, suplementar aos esquemas da segurança social.

2 — São participantes os trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho subordinado sem termo. Os trabalhadores contratados a termo adquirem essa qualidade a partir da data em que o respectivo contrato de trabalho se converta em contrato de trabalho sem termo.

3 — A inscrição no Fundo far-se-á a partir do 1.º dia do mês seguinte àquele em que o trabalhador adquiriu a qualidade de participante.

4 — A empresa contribuirá mensalmente e a favor da cada trabalhador, no decurso dos anos de 2009, 2010 e 2011, com um montante de valor equivalente a 3 % do salário pensionável mensal. Considera-se salário pensionável o que integra: retribuição base, subsídio de turno, subsídio de isenção de horário de trabalho, subsídios de férias e de Natal e, nos casos em que se verifique, «Manufacturing Team/Role of the Operator» e «Equipa de reforço».

5 — Em caso de cessação do contrato de trabalho, o ex-participante poderá, em qualquer altura, solicitar a transferência dos montantes existentes nas suas duas contas de valor acumulado (empresa e empregado) para um fundo de pensões ou para uma apólice de rendas vitalícias diferidas para a idade normal de reforma. Se o ex-empregado não solicitar a transferência, as suas duas contas de valor acumulado serão mantidas no Fundo, até que se observe alguma das condições de acesso ao benefício.

6 — O actual enquadramento do plano de pensões é susceptível de ser alterado por eventuais alterações legais futuras devendo as associações sindicais outorgantes ser consultadas para o efeito.

7 — Nas situações da cessação do contrato de trabalho que não sejam da iniciativa do trabalhador, este poderá receber a parte da quota líquida que lhe pertencer no capital do Fundo nas condições legalmente previstas.

Cláusula 99.^a

Prémio de resultados

1 — O prémio de resultados será atribuído anualmente com base no resultado operacional da Repsol Polímeros, L.^{da}, calculada segundo as regras aplicadas no grupo Repsol e auditado por entidade independente, e no perfil de segurança medido e reflectido no número de acidentes computáveis. Para este efeito contam exclusivamente os acidentes computáveis ocorridos com os trabalhadores da Repsol Polímeros, Masa e Intertek.

2 — O prémio terá um valor fixo a atribuir a todos os trabalhadores e obedecerá, para a sua determinação, aos seguintes escalões de resultados:

- a) Resultado operacional do exercício inferior a 21,5 milhões de euros não dará direito a qualquer prémio;
- b) Resultado operacional do exercício superior a 21,5 milhões de euros e até 26,5 milhões de euros dará direito a um prémio de 400 euros por cada trabalhador;
- c) Resultado operacional do exercício superior a 26,5 milhões de euros e até 34 milhões de euros dará direito a um prémio de 600 euros para cada trabalhador;
- d) Resultado operacional do exercício superior a 34 milhões de euros e até 49 milhões de euros dará direito a um prémio de 800 euros para cada trabalhador;
- e) Resultado operacional do exercício superior a 49 milhões de euros e até 64 milhões de euros dará direito a um prémio de 1000 euros para cada trabalhador;
- f) Resultado operacional do exercício superior a 64 milhões de euros dará direito a um prémio de 1500 euros para cada trabalhador;

3 — Os valores referidos no número anterior serão acrescidos com um bónus baseado na seguinte tabela:

Número de TRI	Percentagem de acréscimo ao prémio
≥4	0
3	12,5
2	25
1	50
0	100

4 — O prémio será pago até ao final do mês de Abril de cada ano.

5 — O prémio anual será afectado em 50 % ao Fundo de Pensões, para a quota individual de cada trabalhador.

Cláusula 100.^a

Pré-reforma

1 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador, quando este atingir 60 anos de idade e tiver pelo menos 25 anos ao serviço da empresa, poderá entrar em regime de pré-reforma até atingir a idade legal de reforma por velhice, ou a reforma por invalidez, ou ainda por cessação do contrato de trabalho, que até lá venham eventualmente a ocorrer.

2 — O valor mensal a pagar pela empresa ao trabalhador será igual a 80 % da retribuição base ilíquida, acrescida do subsídio de turno, isenção de horário de trabalho e subsídio de prevenção, quando devidos.

3 — Durante o período em que se encontra em regime de pré-reforma, o trabalhador mantém o direito de beneficiar do seguro de saúde e de vida em vigor na empresa.

4 — Excepcionalmente, a idade para aceder ao regime da pré-reforma poderá ser antecipada para os 55 anos, situação em que as condições de atribuição da mesma serão negociadas individualmente.

CAPÍTULO XIII

Saúde, ambiente, prevenção, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 101.^a

Princípio geral

Os princípios que visam promover a saúde, ambiente, prevenção, higiene e segurança no trabalho são os previstos nas cláusulas seguintes e constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE como anexo x.

Cláusula 102.^a

Segurança e saúde no trabalho

1 — A protecção da saúde dos trabalhadores constitui um objectivo básico e prioritário das partes outorgantes deste AE, o que requer a realização de uma correcta avaliação dos riscos nas áreas de trabalho que permita a planificação de acções preventivas com o objectivo de os eliminar ou controlar e reduzir.

2 — Nesse sentido, a empresa e os sindicatos outorgantes acordam em aplicar a esta matéria os seguintes critérios preventivos gerais:

- a) Evitar e combater os riscos na sua origem;
- b) Avaliar aqueles que não se possam evitar;
- c) Substituir o perigoso pelo que tenha pouco ou nenhum perigo, actuando sobre as suas causas, e utilizando os equipamentos de protecção individual quando não seja possível evitar os riscos;
- d) Adoptar medidas não só de protecção individual como colectiva;
- e) Planificar a prevenção.

Cláusula 103.^a

Planificação da prevenção

1 — Com a informação obtida no processo de avaliação de riscos, efectua-se a planificação da actividade preventiva de modo a eliminar ou controlar e reduzir os riscos, conforme critério de prioridades a definir em função da magnitude e número de trabalhadores expostos aos mesmos.

2 — A planificação da prevenção incluirá pelo menos as seguintes matérias:

- a) Medidas de emergência e vigilância da saúde;
- b) Informação e formação dos trabalhadores em matéria preventiva;
- c) Fases e prioridades do desenvolvimento das medidas de prevenção.

Cláusula 104.^a

Formação em matéria de prevenção

1 — Antes de assumir efectivamente um posto de trabalho, os trabalhadores receberão formação teórica e prática, suficiente e adequada, em matéria de segurança.

2 — A formação deverá estar centrada especificamente nos postos de trabalho e função de cada trabalhador, adaptar-se à avaliação dos riscos existentes ou previsíveis e contemplar as possíveis situações de emergência.

Cláusula 105.^a

Meio ambiente

1 — As partes outorgantes do AE consideram necessário actuar de forma responsável na sua relação com o meio ambiente, prestando atenção e respeitando os interesses e preocupações da sociedade nesta matéria. Nesse sentido, consideram necessário prosseguir com os esforços que se vêm fazendo e que os mesmos sejam conhecidos e valorados pela sociedade.

2 — Para se alcançar os objectivos propostos, a empresa compromete-se a:

- a) Informar os trabalhadores das suas políticas em matéria de meio ambiente e dos programas implementados a nível de grupo;
- b) Elaborar programas de formação sobre estes temas.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 106.^a

Proibição de diminuição de regalias

Da aplicação deste AE não poderá resultar baixa de categoria, escalão ou grau do trabalhador e bem assim a diminuição da retribuição ou a supressão de quaisquer regalias adquiridas pelos trabalhadores.

Cláusula 107.^a

Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários percentuais, o seu arredondamento será feito para os €0,50 imediatamente superiores, com excepção da tabela salarial em que será para o euro imediatamente superior.

Cláusula 108.^a

Casos omissos

Aos casos omissos deste AE aplicam-se as disposições legais vigentes.

Cláusula 109.^a

Sucessão de IRCT

As partes contratantes reconhecem expressamente este AE como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que o anteriormente aplicável e, nessa medida, declaram-no revogado e por este integralmente substituído.

ANEXO I

Condições de admissão

1 — Condições gerais de admissão:

1.1 — São condições gerais na admissão:

- a) Possuir a idade mínima de 18 anos;
- b) Possuir as habilitações escolares mínimas impostas pela lei ou pelo presente acordo;

c) Possuir a carteira profissional, quando obrigatória, ou provar documentalmente estar em condições de a obter;

d) Possuir a robustez física necessária para o desempenho das respectivas funções, comprovada em exame médico, a realizar nos termos do n.º 5 da cláusula 13.ª («Condições gerais de admissão»).

1.2 — São condições de excepção na admissão. — As habilitações requeridas para as diversas profissões e categorias não são exigíveis:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE desempenham funções correspondentes às das profissões ou categorias nele previstas;

b) Aos trabalhadores que tenham, interna ou externamente à empresa, desempenhado comprovadamente tais funções.

2 — Condições específicas de admissão:

2.1 — Profissionais técnicos e administrativos:

Habilitações mínimas exigíveis — 12.º ano de escolaridade ou equivalente e as mínimas legais em função do posto de trabalho;

2.2 — Dos profissionais técnicos superiores:

Habilitações mínimas exigíveis — título universitário de grau superior ou equivalente e as mínimas legais em função do posto de trabalho;

2.3 — Por decisão da empresa podem ser admitidos trabalhadores que, embora não possuindo as habilitações mínimas estabelecidas nos números anteriores, detenham um *curriculum* profissional relevante e adequado à função pretendida.

ANEXO II

Categorias profissionais, definição de funções e grupos profissionais

1 — Categorias profissionais e definição de funções

Analista-chefe. — É o trabalhador que domina as diversas técnicas laboratoriais e que possui profundos conhecimentos dos equipamentos sob a sua responsabilidade. Coordena e orienta a actividade dos profissionais que chefia. Executa geralmente as tarefas de maior complexidade.

Analista de laboratório. — É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas, subprodutos e outros materiais, produtos acabados, bem como das respectivas condições de utilização, registando os respectivos resultados.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondem aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Chefe de serviço. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena num serviço, sob a orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias; exerce no serviço e nos limites da sua competência funções de direcção e orientação do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço e executa outras funções semelhantes. Pode executar tarefas específicas relativas ao serviço que chefia.

Chefe de turno. — É o trabalhador que, sob orientação do superior hierárquico, dirige pessoal que trabalha em regime de turnos, procedendo de forma para que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É responsável pelo trabalho executado no seu turno, pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. Pode substituir a chefia hierárquica respectiva na ausência desta. É responsável pela comunicação com outros serviços durante o turno e pelo cumprimento rigoroso das normas de segurança. Zela pela limpeza e segurança do local de trabalho.

Chefe de vendas. — É o trabalhador, quadro superior da empresa, responsável por uma área de negócio, num ou mais países, tendo como principais funções o contacto com os clientes, negociação de preços, promoção das vendas na respectiva área de negócio e coordenação do trabalho dos técnicos de vendas, que a ele reportam directamente.

Comprador. — É o(a) trabalhador(a) que tem à sua responsabilidade a consulta dos mercados nacional e estrangeiro para satisfazer as necessidades da empresa; analisa os preços e prazos de entrega, elaborando o respectivo mapa comparativo e emitindo posteriormente a consequente encomenda; controla todo o movimento dos PA que lhe estão distribuídos; contacta os fornecedores; soluciona os diferendos resultantes da qualidade e ou quantidade dos materiais fornecidos ou a fornecer.

Condutor de MAET. — É o trabalhador que opera e conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, tractores, escavadoras, empilhadores, gruas de elevação e outras máquinas de força motriz, destinadas à movimentação de materiais e a operações de carga e descarga. Zela pela manutenção e conservação correntes das máquinas e veículos, assegurando o seu funcionamento normal, bem como o seu estado de limpeza. Cumpre as regras de segurança aplicáveis.

Desenhador. — É o(a) trabalhador(a) que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e segundo orientações superiores, executa desenhos e descreve-os até ao pormenor necessário para coordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais, de processo de execução e das práticas. Executa, entre outros, desenhos e composições de gráficos e impressos. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática na área, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador-projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando

os cálculos que não sendo específicos de engenharia sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Director-geral/director. — É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da(s) área(s) que lhe estão cometidas.

Electricista. — É o trabalhador que instala, repara, conserva e opera circuitos e aparelhagem eléctrica de baixa, média e alta tensão, excepto em veículos automóveis. Executa ensaios e medidas na detecção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações, utilizando os instrumentos de medida adequados. Lê e interpreta desenhos, plantas, esquemas, tabelas, gráficos e instruções técnicas e de serviço. Faz a montagem de cablagem e equipamentos eléctricos.

Encarregado (conservação e serviço de apoio). — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente, no âmbito da sua especialidade ou da competência inerentes às suas funções, a actividade de um grupo de profissionais. Tem sob a sua responsabilidade a maquinaria e material existentes nas oficinas. Mantém a operacionalidade, em todos os seus aspectos, dos locais de trabalho onde presta serviço.

Encarregado de segurança. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança e das condições de trabalho para que a saúde, a integridade física das pessoas e os bens da empresa não corram risco de acidentes, podendo executar as tarefas que a eles incumbem. É responsável pela operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos, devendo para isso comunicar de imediato qualquer anomalia eventualmente encontrada.

Escriturário. — É o(a) trabalhador(a) que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta. Efectua cálculos diversos. Minuta, dactilografa e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Escriturário principal. — É o(a) trabalhador(a) a quem, dentro da área em que se insere, compete a execução de tarefas mais qualificadas e exigentes de natureza administrativa e que possam determinar a tomada de decisões correntes.

Expedidor-recepcionista. — É o trabalhador que controla e coordena no armazém toda a movimentação de produto acabado, nomeadamente quanto a entrada e saída do armazém, a carregamentos, à emissão, distribuição e arquivo da documentação necessária à circulação do produto, à actualização dos ficheiros, a outros serviços que estejam relacionados com a sua função.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou produtos; executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou produtos; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda,

recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas. Orienta e controla a distribuição pelas áreas da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém. Zela pelas condições de limpeza, conservação e segurança dos materiais e local de trabalho.

Inspector de corrosão. — É o trabalhador que efectua a inspecção completa do equipamento estático e órgãos de máquinas, utilizando para o efeito meios técnicos adequados, visando a sua manutenção em condições seguras e eficientes de funcionamento. Analisa e avalia os resultados obtidos e em colaboração com a chefia, aprecia-os; efectua previsões da vida do equipamento e dá indicações sobre futuras reparações ou substituições. Elabora os relatórios das inspecções por si efectuadas. Procede a controlo de corrosão. Pode fazer o acompanhamento de empreitadas de manutenção. Organiza, mantém e actualiza o arquivo dos processos do equipamento. Assiste aos ensaios de pressão de todo o equipamento estático.

Instrumentista. — É o trabalhador com formação técnica adequada que monta, instala, conserva, calibra e ensaia diversos tipos de instrumentos e equipamentos que podem ser: electromecânicos, electropneumáticos, electrónicos, hidráulicos, digitais e servomecanismos de medida e controlo industrial. Actua nas fábricas, oficinas ou locais de utilização. Pesquisa, detecta e repara avarias, utilizando para o efeito aparelhagem adequada, de acordo com as necessidades de produção e a solicitação dos serviços; pesquisa soluções de emergência; otimiza sistemas de controlo e efectua regulação de processos. Zela e respeita as normas de segurança inerentes à função.

Mecânico de instrumentos. — É o trabalhador que repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros, associados aos equipamentos de instrumentação e controlo industrial; colabora com outros profissionais de conservação nas acções de montagem e desmontagem do equipamento em questão. Procede à montagem e conservação de linhas de impulso e equipamento associado. Utiliza equipamento de oxicorte para funções básicas.

Mecânico de telefones. — É o trabalhador que monta, repara, conserva e mantém em condições normais de funcionamento sistemas telefónicos de intercomunicação. Opera com equipamentos diversos de controlo e detecção de avarias. Interpreta desenhos, esquemas e especificações técnicas diversas.

Oficial principal. — É o trabalhador de conservação que, pelo seu grau de experiência, conhecimento e aptidão, possui o nível de qualificação que lhe permite executar, sob as ordens de ama chefia, as tarefas mais complexas no âmbito da sua profissão, podendo orientar os trabalhos executados por outros profissionais em equipas constituídas para tarefas bem determinadas. Pode substituir a chefia nas suas ausências e nesta situação zela pela limpeza da oficina e ou do local exterior onde a sua equipa presta trabalho.

Operador de caldeiras e turbinas. — É o trabalhador que, possuindo a carteira profissional de fogueiro, conduz e vigia as caldeiras e turbinas e respectivos auxiliares, controlando e registando as variáveis operatórias, verificando anomalias e incidentes de exploração. Procede às manobras

de arranque, condução e paragem do equipamento, segundo indicações da chefia. Manuseia produtos químicos inerentes ao equipamento a seu cargo e participa em acções de conservação do equipamento. Mantém a operacionalidade, em todos os seus aspectos, dos locais de trabalho onde presta serviço, bem como do equipamento a seu cargo.

Operador de empilhador. — É o trabalhador que opera com empilhadores e outras máquinas similares na carga, descarga e movimentação dos materiais, equipamentos e produtos. Zela pela manutenção e conservação corrente das máquinas e veículos que opera, assegurando o seu funcionamento normal e o seu estado de limpeza. Cumpre as normas de segurança aplicáveis.

Operador de ensacagem. — É o trabalhador que conduz a máquina de ensacar, bem como as respectivas máquinas acessórias, assegurando para o efeito a movimentação das embalagens e sendo responsável pelo correcto ensacamento e peso dos sacos. Zela pela conservação corrente da instalação e pela limpeza junto às linhas de ensacagem.

Operador de ensacagem/chefe de equipa. — É o trabalhador responsável pela coordenação e orientação de um grupo de trabalhadores de nível inferior, executando as mesmas tarefas dos trabalhadores que coordena.

Operador de exterior. — É o trabalhador responsável, no exterior, por uma área de trabalho e pelo estado, segurança e operacionalidade do equipamento dessa área. Opera o equipamento que está a seu cargo, vigia as condições de funcionamento de acordo com as instruções recebidas e informa das situações verificadas e incidentes de exploração. Faz leituras e elabora registos da aparelhagem afecta ao equipamento da sua área. Respeita e faz respeitar as condições de segurança e higiene industrial.

Operador de máquinas diesel. — É o trabalhador que procede, em conformidade com instruções recebidas, às manobras de arranque e condução de máquinas diesel para produção de energia eléctrica. Garante o seu eficaz e normal funcionamento, controlando e registando as variáveis operatórias e todas as ocorrências: Pode ainda proceder a pequenas operações de manutenção corrente. Mantém a operacionalidade, em todos os seus aspectos, dos locais de trabalho onde presta serviço, bem como do equipamento a seu cargo, e zela pela segurança do local de trabalho.

Operador de máquinas-ferramentas. — É o trabalhador que prepara, regula e opera máquinas ferramentas diversas na execução de peças, cortes, furos e outras operações similares, segundo orientações determinadas por desenho. Zela pelo cumprimento das normas de segurança e pela operacionalidade e limpeza do seu local de trabalho.

Operador de sala de controlo. — É o trabalhador responsável por todas as actuações requeridas no painel ou painéis, a seu cargo, na sala de controlo, coordenando toda a informação recolhida e disponível e actuando de acordo com instruções recebidas; observa, interpreta e regista leituras de instrumentos, alarmes e análises, reconhecendo desvios e procurando eliminá-los; actua em conformidade com directrizes recebidas, transmite e recebe as indicações necessárias ao bom funcionamento da área a seu cargo.

Operador de segurança. — É o trabalhador que, inserido na estrutura da prevenção e segurança, vela predominantemente pelo cumprimento integral do regulamento de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho, na parte aplicável, normas e processos estabelecidos; detém o perfeito conhecimento dos dispositivos de alarme e co-

municação e dos meios e formas de utilização dos equipamentos de segurança; acompanha e fiscaliza a execução de trabalhos nas áreas, aconselhando ou tomando medidas preventivas ou de intervenção que se impuserem; actua no ataque a situações anómalas, sinistro ou acidente, com os meios móveis e fixos de intervenção; presta primeiros socorros e transporta ou acompanha sinistrados até à sua entrega aos cuidados dos serviços competentes; efectua o controlo da operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção; participa no registo do movimento desses equipamentos, informando das deficiências ou faltas que verificar; faz inspecção, no âmbito das suas atribuições, em zonas fabris.

Operador heliográfico. — É o(a) trabalhador(a) que predominantemente, trabalha com a máquina heliográfica, corta, dobra e arquiva as cópias heliográficas e acessoriamente com outras máquinas de reprodução. Zela pela manutenção do equipamento que opera.

Planificador. — É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação, actua com base nas preparações de trabalho, promovendo a coordenação das actividades sequenciais das diferentes secções homogéneas, bem como a existência dos recursos necessários para pôr a obra em execução. Programa e planifica de acordo com os prazos acordados e procede à distribuição dos processos pelos intervenientes. Acompanha e controla a execução da obra de modo a poder fazer as correcções necessárias, motivadas por atraso ou avanço, sempre que as circunstâncias o justifiquem. Executa e controla os programas de conservação preventiva. Elaboro elementos estatísticos relativos às actuações da conservação.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação e ou reparação, tendo em vista o melhor aproveitamento de mão-de-obra, máquinas e materiais, atribuindo tempos de execução e especificando máquinas, ferramentas, materiais e peças de reserva; procede ao diagnóstico das avarias do equipamento da área sob a sua responsabilidade define métodos de reparação e fornece elementos para elaboração dos cadernos de encargos para serviços específicos, procedendo à análise técnica das propostas; propõe o estudo ou aquisição de ferramentas e ou aplicação de soluções necessárias à boa execução da intervenção ou tendentes a baixar o seu custo, emitindo pareceres técnicos sobre especificações de material de aplicação directa; elaboro rotinas de conservação e ou ordens de trabalho padrão. Consulta desenhos, listas de materiais, cadernos técnicos de equipamento elaborados pelos serviços competentes, de forma a processar as ordens de trabalho, acompanhando a concretização técnica das obras; informa a planificação do andamento dos processos de preparação de trabalho.

Recepcionista de armazém. — É o trabalhador que confere as entradas e saídas de mercadorias pelas respectivas guias de remessa ou outros documentos; regista em ficheiro as entradas e saídas de mercadorias, matérias-primas ou materiais; arruma, segundo normas estabelecidas ou indicações dadas, as mercadorias nos locais respectivos de forma a facilitar a sua conservação e acesso; separa os produtos solicitados a partir de guias de remessa, pedidos, notas de encomenda ou outros documentos e eventualmente embalados e remete-os para os destinatários. Colabora, designadamente, com os serviços de contabilidade, planificação,

compras e contratação ao exterior, no desempenho normal das suas funções, anteriormente definidas.

Secretário. — É o(a) trabalhador(a) adstrito a uma área que efectua trabalhos administrativos de iniciativa e responsabilidade. Coordena, organiza e assegura toda a actividade da área, gerindo a agenda de trabalho da mesma. Secretaria reuniões, elaborando a respectiva acta. Minuta, dactilografa e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói, monta e repara peças, tubagens e estruturas metálicas diversas, segundo orientações determinadas por desenho ou peça-modelo, operando com ferramentas e equipamentos adequados. Lê, interpreta desenhos e especificações técnicas e executa traçagens. Zela pela operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde actua.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, alinha, repara, afina, ensaia, conserva e monta máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, interpretando desenhos de fabrico e montagem, normas de funcionamento e manutenção, bem como outras instruções técnicas de serviço. Faz verificações de rigor, utilizando os instrumentos de medida adequados. Zela pela operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde actua.

Soldador. — É o trabalhador que promove a ligação, fixação ou corte de peças metálicas ou outras, através de processos oxi-acetilénicos, arco-eléctricos, electrogénicos e outros. Prepara devidamente as superfícies. Adopta os critérios e normas mais adequados em função das instruções definidas. Interpreta os desenhos e outras especificações técnicas simples. Zela pela operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde actua.

Supervisor de turno. — É o(a) trabalhador(a) que dirige a equipa do turno no trabalho do dia-a-dia, garantindo o cumprimento do plano de produção de acordo com os procedimentos, padrões de segurança e qualidade definidos nos manuais. Colabora na definição de objectivos para a sua equipa, planeia e distribui tarefas responsabilizando-se pelo seu cumprimento. Propõe a introdução ou alteração de práticas de operação para melhorar a eficiência da unidade. Reporta avarias, disponibiliza os equipamentos e acompanha as intervenções a efectuar. Cumpre e faz cumprir criteriosamente as normas de segurança. Motiva, avalia e orienta o pessoal da sua equipa. Supervisiona o pessoal do turno nas vertentes funcional, administrativa e disciplinar. Promove o desenvolvimento dos membros do grupo definindo a formação necessária.

Técnico. — É o(a) trabalhador(a) a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas ou exigentes nas áreas industrial, de segurança e administrativa e ou que, com qualificação técnica adequada, em todos os campos da sua responsabilidade, respeitante à actividade da empresa, interpretando as orientações superiores e com base em dados, métodos industriais ou administrativos, ensaios químicos e ou físicos, e em elementos que lhe são transmitidos ou por eles recolhidos, procede ao seu tratamento e sistematização com autonomia inerente às suas funções, recorrendo a sistemas adequados. Executa trabalhos que envolvam análise e interpretação de resultados e elabora os respectivos relatórios, que submete à apreciação do seu superior hierárquico. Pode coordenar grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

Técnico especializado. — É o(a) trabalhador(a) detentor(a) de boa formação num campo de actividade especializada ou que, possuindo currículo profissional reconhecido pela empresa, permite assumir responsabilidades com implicações em diferentes áreas da actividade.

Técnico especializado de informática. — É o(a) trabalhador(a) de boa formação profissional e reconhecida experiência na área de operação, manutenção e ou ferramentas informáticas, que, a partir de especificações recebidas, mantém e coordena o funcionamento do diverso *software*, *hardware* e sistemas de telecomunicações e ou mantém em funcionamento o serviço de auxílio ao utilizador (*helpdesk*), a fim de que este possa utilizar de maneira adequada às regras da empresa o diverso *software* e *hardware*. Coordena grupos de trabalho, a fim de criar e manter em perfeito funcionamento um ambiente informático estável e ou providenciar treino específico na área informática, para que os utilizadores o possam utilizar, sempre de acordo com as regras predefinidas pela empresa, podendo integrar equipas de desenvolvimento na área de informática. Sob a orientação do superior hierárquico, pode dirigir e coordenar as actividades dos diversos técnicos de informática. Exerce no serviço, e nos limites da sua competência, funções de direcção e orientação do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e fins definidos.

Técnico de informática. — É o(a) trabalhador(a) que, a partir de especificações recebidas, instala e mantém em funcionamento diverso *software* e *hardware* e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável de acordo com as regras predefinidas pela empresa. Mantém um suporte activo ao utilizador no diverso *software* e *hardware*, executando treino específico na área informática, para que os utilizadores disponham de um ambiente informático estável e de acordo com as regras predefinidas pela empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área de informática.

Técnico de operação. — É o(a) trabalhador(a) que, sob orientação do superior hierárquico e em conjunto com a sua equipa, é responsável pela operação da unidade fabril. Opera em qualquer parte da fábrica os equipamentos que lhe são atribuídos de acordo com os procedimentos estabelecidos. Executa os procedimentos que lhe são atribuídos no controlo de qualidade dos produtos intermediários e finais. Zela pelas condições de operabilidade dos equipamentos executando acções de conservação. Recolhe, interpreta e regista dados e comunica ocorrências de exploração. Contribui activamente na resolução de problemas de exploração da fábrica e no desenvolvimento de conhecimentos da sua equipa. Cumpre e zela pelo cumprimento dos procedimentos e regulamento da saúde, prevenção, higiene, segurança e ambiente. Quando requerido, possui carteira profissional.

Técnico superior chefe departamento chefe de divisão. — É o(a) trabalhador(a), quadro superior da empresa, que, no âmbito dos poderes que lhes estão confiados, mas agindo com elevado grau de autonomia funcional e sentido de responsabilidade, estuda, propõe, organiza e executa um conjunto diversificado de trabalhos para os quais são necessários sólidos conhecimentos técnicos e ou grande experiência profissional. Pode chefiar grupos de trabalho, incluídos ou não em estruturas organicamente definidas.

Técnico de vendas. — É o trabalhador com elevados conhecimentos da actividade do sector que zela pelo cumprimento dos objectivos de vendas estipulados pelo chefe de vendas responsável pela área de negócio. Visita regularmente os clientes, encaminha os assuntos técnicos para o respectivo responsável e as encomendas, sempre que necessário, para os assistentes de vendas.

2 — Grupos profissionais

1 — As categorias profissionais são organizadas nos seguintes grupos profissionais em razão das habilitações/aptidões profissionais e natureza funcional da prestação do trabalho:

- a) Técnicos superiores;
- b) Técnicos médios;
- c) Chefias intermédias;
- d) Administrativos;
- e) Especialistas;
- f) Oficiais qualificados.

2 — Requisitos e características dos grupos profissionais:

- a) Técnicos superiores:

Habilitações/aptidões profissionais — título académico superior (Engenharia ou licenciatura) ou nível de conhecimentos equivalente reconhecido pela empresa;

Natureza da prestação — desempenha funções próprias do seu grau académico e experiência que podem ser de chefia ou não;

- b) Técnicos médios:

Habilitações/aptidões profissionais — título académico de grau médio (CET de nível IV) ou nível de conhecimentos equivalente reconhecido pela empresa;

Natureza da prestação — desempenha funções próprias do seu grau académico e experiência que podem ser de chefia ou não;

- c) Chefias intermédias:

Habilitações/aptidões profissionais — formação a nível do 12.º ano ou curso de formação profissional equiparado ou conhecimentos equivalentes reconhecidos pela empresa;

Natureza da prestação — exerce chefia directa sobre trabalhadores do mesmo ou distinto grupo profissional, coordenando e supervisionando o trabalho destes, realizando igualmente funções e tarefas próprias da sua formação e experiência;

- d) Especialistas:

Habilitações/aptidões profissionais — formação a nível do 12.º ano ou curso de formação profissional equiparado ou conhecimentos equivalentes reconhecidos pela empresa, mais um nível mínimo de experiência requerida;

Natureza da prestação — exerce funções de carácter técnico (em oficinas, gabinetes técnicos, laboratórios, instalações produtivas, etc.), realizando trabalhos com algum grau de supervisão sobre outros trabalhadores;

- e) Administrativos:

Habilitações/aptidões profissionais — formação a nível do 12.º ano ou curso de formação profissional equiparado ou conhecimentos equivalentes reconhecidos pela empresa;

Natureza da prestação — Exerce funções de carácter administrativo (em oficinas técnicas, laboratórios, instalações produtivas, escritórios, etc.), realizando trabalhos com algum grau de supervisão e podendo, por sua vez, exercer supervisão sobre a execução de trabalhos de outras pessoas;

- f) Oficiais qualificados:

Habilitações/aptidões profissionais — formação a nível do 12.º ano ou curso de formação;

Profissional equiparado ou conhecimentos equivalentes reconhecidos pela empresa. Nos casos de exigência de carteira profissional, as habilitações são as previstas pela lei;

Natureza da prestação — realiza funções em especialidades próprias da empresa ou em ofícios clássicos, podendo exercer em certos níveis de desenvolvimento, supervisão sobre o trabalho de outras pessoas.

3 — Enquadramento das categorias por grupo profissional:

Grupo profissional	Categoria profissional
Técnico superior . . .	Chefe de departamento. Chefe de divisão. Chefe de vendas. Director. Director-geral. Técnico de vendas. Técnico superior I. Técnico superior II. Técnico superior III.
Técnico médio	Analista de sistemas A. Técnico especializado. Técnico especializado de informática.
Chefia intermédia . . .	Analista-chefe. Chefe de serviço. Chefe de turno. Encarregado de conservação. Encarregado de segurança. Encarregado de serviço de apoio. Supervisor de turno.
Especialista	Analista de sistemas B. Analista de laboratório A. Desenhador projectista. Inspector de corrosão I.
Administrativo	Comprador. Escriturário. Escriturário principal. Expedidor/recepcionista. Operador heliográfico. Recepcionista/armazém. Secretário. Técnico I. Técnico II. Técnico III. Técnico de informática I. Técnico de informática II. Técnico de informática III.

Grupo profissional	Categoria profissional
Oficial qualificado . . .	Analista de laboratório B. Conductor MAET. Desenhador. Electricista 1. Electricista 2. Fiel de armazém. Inspector de corrosão 2. Instrumentista 1. Instrumentista 2. Mecânico de instrumentos. Mecânico de telefones. Oficial principal. Operador de caldeiras e turbinas. Operador de ensacagem. Operador de ensacagem/chefe de equipa. Operador de exterior. Operador de máquinas diesel. Operador de máquinas-ferramentas. Operador de sala de controlo. Operador de segurança. Operador empilhador. Planificador. Preparador de trabalho. Serralheiro civil/serralheiro mecânico. Soldador. Técnico de operação I. Técnico de operação II. Técnico de operação III.

ANEXO III

Regulamento para progressões profissionais

A) Pressupostos

1 — A tabela salarial a aplicar aos trabalhadores das empresas outorgantes deste AE compreende 20 escalões de retribuições (anexo VIII).

2 — As categorias profissionais encontram-se divididas em seis níveis salariais (anexo IX), mas algumas delas enquadram-se em dois ou mais grupos profissionais consoante o número de graus previstos.

B) Enquadramentos

De acordo com os pressupostos acima definidos, o enquadramento salarial de cada categoria profissional far-se-á por referência aos níveis salariais.

C) Carreiras

I — Princípios gerais aplicáveis

1 — O escalão de admissão será, em princípio e para todas as categorias profissionais, o escalão mais baixo da correspondente categoria profissional.

2 — Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão na carreira profissional apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efectiva, sendo, portanto, descontados os tempos de ausência, com excepção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais ou o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores ou autarcas.

3 — O exercício de funções de direcção ou chefia considera-se sempre feito em comissão de serviço, pelo que será da livre iniciativa da empresa a nomeação para esse exercício, bem como a decisão sobre a sua cessação.

4 — Em conformidade com o disposto no número anterior, a progressão profissional e salarial das chefias será sempre da iniciativa da empresa.

II — Regras de progressão

1 — A permanência no escalão salarial mínimo de cada nível, para todos os trabalhadores, será somente de um ano, findo o qual o trabalhador passará ao escalão seguinte, salvo informação escrita negativa e devidamente fundamentada pela chefia, com base em avaliação de desempenho.

1.1 — Quando o trabalhador é admitido para o escalão salarial mínimo de um determinado nível, o tempo de permanência nesse escalão será de dois anos.

2 — A evolução posterior processar-se-á, salvo informação escrita negativa e devidamente fundamentada pela chefia com base em avaliação de desempenho, de acordo com as seguintes regras:

a) Decorrido o tempo máximo de quatro anos sobre a data da última progressão, acesso ao escalão salarial seguinte;

b) Se a categoria estiver escalonada em graus diferentes, a passagem far-se-á para o grau seguinte ao fim de seis anos, sendo-lhe garantida a subida de, pelo menos, um escalão salarial;

c) Estas regras de progressão são aplicáveis até ao nível salarial IV, inclusive. Para os restantes níveis (I, II e III), a progressão processar-se-á por mérito e será sempre da iniciativa da empresa.

3 — No caso de o trabalhador não concordar com a informação negativa da chefia, poderá requerer, no prazo de 15 dias úteis subsequentes ao conhecimento daquela informação, a realização de prova técnico-profissional.

3.1 — As provas técnico-profissionais destinam-se a averiguar a capacidade do trabalhador para o exercício das funções que enquadram a sua profissão e são normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho.

3.2 — Estas provas serão apreciadas por um júri composto por três elementos, um em representação do trabalhador e indicado pelo respectivo sindicato, outro em representação da entidade patronal e um terceiro elemento, indicado em princípio pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, que mereça a confiança dos restantes elementos do júri.

3.3 — No caso de o trabalhador ser aprovado nas provas técnico-profissionais e tenha obtido uma média igual ou superior a 50% no conjunto das avaliações dos últimos quatro anos, a data da progressão será a que resultar dos prazos previstos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2.

3.4 — Quando o trabalhador não obtiver aprovação na prova técnico-profissional ou a não tenha requerido, ou a avaliação seja inferior a 50%, terá direito a prestar nova prova decorridos 12 meses, se a informação da chefia se mantiver negativa.

ANEXO IV

Regulamento de trabalho por turnos

I — Generalidades

Artigo 1.º

Âmbito e vigência

O presente regulamento aplica-se aos trabalhadores da empresa outorgante deste AE que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

Artigo 2.º

Trabalho por turnos

1 — Sempre que numa unidade, instalação ou serviço o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados turnos de pessoal diferente, salvo quando se mostre possível e recomendável o estabelecimento de horários desfasados.

2 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos pode ser conjugada com períodos de prestação de trabalho em horário normal quando o exijam razões de ordem técnica ou de boa organização do serviço.

3 — Nos termos previstos na cláusula 34.ª deste AE («Período normal de trabalho»), a duração normal de trabalho em regime de turnos pode ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as quarenta e oito horas. A duração média do período normal de trabalho semanal será apurada por referência a períodos de seis meses.

Artigo 3.º

Conceitos

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

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

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

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

5 — Horários de sobreposição — é o horário previsto nas escalas de turnos e nelas identificado com a letra «H», o qual é preenchido por trabalhadores que cumprem normalmente o período horário compreendido entre as 8 e as 16 horas.

Artigo 4.º

Acordo do trabalhador

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

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

II — Organização e funcionamento dos horários de turno

Artigo 5.º

Organização das escalas de turno

1 — Compete à empresa, nos termos da lei, a organização ou modificação das escalas de turno.

2 — As escalas anuais de turnos entram em vigor na primeira semana completa de Janeiro de cada ano e serão afixadas até ao dia 15 de Dezembro do ano anterior.

3 — Salvo acordo em contrário, as escalas de turnos rotativos só poderão prever a mudança de turno após um dia de descanso.

4 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenham as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e autorizadas pela chefia do turno. Os pedidos deverão ser apresentados, por escrito, à chefia do turno, com a antecedência mínima de três dias úteis do horário de turno do trabalhador, para que esta decida em conformidade. Destes pedidos tem de constar a data em que a regularização da troca de turno terá lugar.

5 — A regularização das trocas de turno deverá processar-se no prazo máximo de seis dias.

6 — Não são permitidas trocas de turno que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos ou intervalados de apenas oito horas ou ainda que acarretem encargos suplementares para a empresa.

Artigo 6.º

Período de trabalho

1 — Os trabalhadores cujo serviço o permita terão direito a uma hora para refeição, de forma que não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

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

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

4 — Em casos excepcionais, e desde que haja acordo do trabalhador, poderá o descanso ser reduzido a oito horas, por forma a garantir a continuação do turno anteriormente

preenchido por ele, sendo o diferencial pago como trabalho suplementar.

5 — São dias de descanso semanal os dias de folga previstos nas escalas de turnos rotativos.

6 — Os feriados são considerados, para todos os efeitos, salvo o da retribuição, dias normais de trabalho.

Artigo 7.º

Regime de substituição

1 — Compete às chefias de turno assegurar que a respectiva equipa se mantenha operacional, garantindo padrões elevados de segurança, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes, com vista à eventual substituição do trabalhador ausente.

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

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

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

Artigo 8.º

Folgas de compensação do trabalho prestado em dias de descanso obrigatório

1 — As folgas de compensação resultantes de trabalho prestado num dia de descanso semanal obrigatório serão gozadas num dos três dias úteis imediatos à data em que se verificou o facto que lhes deu origem.

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

Artigo 9.º

Descanso compensatório

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

2 — O descanso compensatório vence-se, de acordo com a lei, quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes.

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

4 — Desde que haja acordo entre a empresa e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode ser fraccionado em períodos não inferiores a quatro horas.

Artigo 10.º

Férias

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

2 — As férias serão marcadas com os ajustamentos necessários para que, sempre que possível, o 1.º ou o último dia de férias seja imediatamente posterior ou anterior a dias de folgas ou de horário de sobreposição.

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

4 — Em cada posto de trabalho de turnos não poderá haver justaposição de períodos de férias.

Artigo 11.º

Dispensas ao trabalho

A empresa poderá conceder aos trabalhadores por turnos, através da chefia hierárquica respectiva, dispensas ao serviço de duração nunca superior a um dia, desde que o trabalhador em causa se comprometa a compensar a ausência com trabalho a prestar em data a fixar pela empresa. O trabalho prestado para compensar essa ausência em caso algum poderá ser considerado como trabalho suplementar.

III — Deveres dos trabalhadores em regime de turnos

Artigo 12.º

Deveres dos trabalhadores

Para além dos decorrentes da legislação ou regulamentação colectiva aplicável, são deveres do trabalhador em regime de turnos:

- 1) Ser pontual na rendição do turno;
- 2) Fazer as rendições do turno no seu posto de trabalho, transmitindo correctamente o turno;
- 3) Dar conhecimento à chefia do turno de qualquer atraso na rendição ou ausência previsível, informando, sempre que possível, da respectiva duração;
- 4) Não abandonar o posto de trabalho uma vez cumprido o seu horário sem que tenha sido substituído e transmitido correctamente o turno ao trabalhador subsequente, ou sem que a respectiva chefia de turno tenha tomado as providências necessárias e expressamente o autorize a sair;
- 5) Comunicar obrigatoriamente à chefia do turno qualquer ausência momentânea do posto de trabalho, sem que tal exonere o trabalhador da responsabilidade pelas ocorrências verificadas naquele posto de trabalho durante a referida ausência;
- 6) Quando em horário de sobreposição, apresentar-se ao chefe de turno no início do período de trabalho, para que este possa transmitir-lhe as necessárias instruções de serviço;
- 7) Cumprir rigorosamente as indicações recebidas ou estabelecidas, bem como as normas de segurança em vigor;
- 8) Participar nas acções de formação ou de reciclagem que a empresa promova e lhe sejam destinadas, bem como comparecer pontualmente aos exercícios de prevenção e segurança para que seja expressamente convocado.

IV — Direitos dos trabalhadores em regime de turnos

Artigo 13.º

Subsídio de turno

1 — A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio nas condições e no montante estabelecidos na cláusula 61.ª («Subsídio de turno») e no anexo VII («Cláusulas de expressão pecuniária») deste AE.

2 — No caso de o trabalhador mudar de regime de turnos para o regime de horário normal ou do regime de três para o de dois turnos, mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber desde que:

- a) A mudança seja da iniciativa da empresa ou verificando-se o caso do n.º 2 do artigo 15.º deste regulamento e desde que, em qualquer dos casos, o trabalhador se encontre nesse regime há mais de sete anos seguidos ou interpolados;
- b) No caso previsto no n.º 1 do artigo 15.º deste regulamento.

3 — O valor inicial do subsídio de turno a que se refere o n.º 1 deste artigo será, em cada revisão das retribuições certas mínimas, reduzido em percentagem igual à do aumento que nessa retribuição se verifique, não podendo cada redução ser superior a 30% do valor daquele aumento.

Artigo 14.º

Compensação por tempo de transmissão de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua têm direito, como contrapartida do tempo gasto na transmissão do turno até ao limite de quinze minutos diários, ao valor de €58,5 íliquidos mensais, a receber durante 12 meses por ano.

2 — A rendição de turno não pode implicar a ocorrência de trabalho suplementar.

3 — O valor previsto no n.º 1 será actualizado todos os anos em função do IPC do ano anterior.

Artigo 15.º

Passagem ao regime de horário normal

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

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

Artigo 16.º

Disposição final

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

ANEXO V

Regulamento do regime de prevenção

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

1.1 — Em caso de absoluta necessidade e quando não esteja disponível nenhum trabalhador com acordo prévio, a empresa pode designar temporariamente (até seis meses) qualquer outro trabalhador.

2 — O trabalhador em regime de prevenção obriga-se a permanecer em local de fácil acesso e contacto que lhe permita, em caso de convocação, a sua comparência no local de trabalho no prazo máximo de trinta minutos.

3 — A convocação compete ao responsável designado pela empresa, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

4 — O trabalhador em regime de prevenção tem direito a receber um subsídio, cujo valor consta no anexo VII («Cláusulas de expressão pecuniária»), nos seguintes termos:

a) Por cada semana completa de prevenção, a qual compreende o período que vai das 18 horas de segunda-feira às 18 horas de segunda-feira da semana seguinte;

b) Por cada feriado, sábado ou domingo isolados, considerando-se como período de prevenção o que vai das 18 horas do dia anterior às 8 horas do dia seguinte ao feriado, sábado ou domingo;

c) Por cada sábado e domingo não isolados, considerando-se como período de prevenção o que vai das 18 horas de sexta-feira às 8 horas de segunda-feira;

d) Por cada hora quando a prevenção ocorrer em dias úteis isolados, fora das situações previstas nas alíneas anteriores.

5 — Se durante o período de uma semana completa de prevenção, a que se refere a alínea a) do número anterior, se verificar a existência de dia(s) feriado(s) entre a segunda-feira e a sexta-feira desse mesmo período, o trabalhador terá direito a receber, para além da importância que lhe é devida por um ciclo semanal de prevenção, ainda a diferença entre o valor considerado para o dia útil e para o dia feriado.

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

a) Ao pagamento, no mínimo de duas horas, como trabalho suplementar 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 (preço por quilómetro em vigor vezes o número de quilómetros percorridos desde a sua residência até ao Complexo, e volta).

7 — A saída do regime de prevenção por iniciativa do trabalhador só produz efeitos quando a empresa encontre alguém disponível para o substituir.

ANEXO VI**Limites de tempo de transporte pago por localidades**

(Complexo Fabril de Sines)

Localidades	Tempo de ida e volta pago (horas e minutos)
Abela	1,15
Alvalade	2
Arealão	1,45
Azinhaga de Barros	2
Bairro Santo André	0,30
Barreiro (*)	2
Brescos	0,45
Cercal	1
Deixa-o-Resto	1
Ermidas	1,45
Grândola	2
Lagoa	1
Louzal	2
Porto Covo	1
Relvas Verdes	0,30
Santa Cruz	0,45
Santiago do Cacém	0,45
Santo André	0,45
São Francisco	1,30
São Torpes	0,30
Setúbal (*)	2
Sines	0,30
Sonega	0,45
Vendas do Roncão	1,30
Vila Nova de Mil Fontes	1,45

(*) Este tempo de transporte só será pago aos trabalhadores que sejam admitidos ou passem a prestar trabalho suplementar a partir da entrada em vigor do AE.

Nota. — Para os restantes locais de residência, o tempo de ida e volta pago é de uma hora.

ANEXO VII**Valores de subsídios para 2009****A) Cláusula 48.ª, «Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações»**

1 — b):

- 1) Período de almoço — €13,50;
- 2) Período de jantar — €13,50;

c) Ajuda de custo diária — €43,50.

B) Cláusula 49.ª, «Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País»

1 — c):

- 1) Período de almoço — €13,50;
- 2) Período de jantar — €13,50;

d) Ajuda de custo diária — €43,50.

C) Cláusula 61.ª, «Subsídio de turno»

A) 20 % da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas fixas ao sábado e ao domingo;

B) 25 % da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas variáveis ou mistas (fixa e variável);

C) 35 % da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de três turnos com folgas variáveis.

D) Cláusula 64.ª, «Subsídio de refeição»

Valor diário — €8,67.

E) Anexo V, «Regulamento do regime de prevenção»

4:

- a) Semana completa de prevenção — €215,50;
- b) Feriado, sábado ou domingo isolado — €87;
- c) Sábado e domingo não isolados — €137,50;
- d) Cada hora de prevenção — €2,70.

Valores de subsídios para 2010

A) Cláusula 48.ª, «Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações»

1 — b):

- 1) Período de almoço — valor de 2009 + IPC (*);
- 2) Período de jantar — valor de 2009 + IPC (*).

c) Ajuda de custo diária — valor de 2009 + IPC (*).

B) Cláusula 49.ª, «Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País»

1 — c):

- 1) Período de almoço — valor de 2009 + IPC (*);
- 2) Período de jantar — valor de 2009 + IPC (*);

d) Ajuda de custo diária — valor de 2009 + IPC (*).

C) Cláusula 61.ª, «Subsídio de turno»

A) 20 % da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas fixas ao sábado e ao domingo;

B) 25 % da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas variáveis ou mistas (fixa e variável);

C) 35 % da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de três turnos com folgas variáveis.

D) Cláusula 64.ª, «Subsídio de refeição»

Valor diário — valor de 2009 + IPC (*).

E) Anexo V, «Regulamento do regime de prevenção»

4:

- a) Semana completa de prevenção — valor de 2009 + IPC (*);
- b) Feriado, sábado ou domingo isolado — valor de 2009 + IPC (*);
- c) Sábado e domingo não isolados — valor de 2009 + IPC (*);

d) Cada hora de prevenção — valor de 2009 + IPC (*).

(* IPC — índice de preços ao consumidor.

Valores de subsídios para 2011

A) Cláusula 48.ª, «Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações»

1 — b):

- 1) Período de almoço — valor de 2010 + IPC (*);
- 2) Período de jantar — valor de 2010 + IPC (*);

c) Ajuda de custo diária — valor de 2010 + IPC (*).

B) Cláusula 49.ª, «Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País»

1 — c):

- 1) Período de almoço — valor de 2010 + IPC (*);
- 2) Período de jantar — valor de 2010 + IPC (*);

d) Ajuda de custo diária — valor de 2010 + IPC (*).

C) Cláusula 61.ª, «Subsídio de turno»

A) 20 % da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas fixas ao sábado e ao domingo;

B) 25 % da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas variáveis ou mistas (fixa e variável);

C) 35 % da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de três turnos com folgas variáveis.

D) Cláusula 64.ª, «Subsídio de refeição»

Valor diário — valor de 2010 + IPC (*).

E) Anexo V, «Regulamento do regime de prevenção»

4:

a) Semana completa de prevenção — valor de 2010 + IPC (*);

b) Feriado, sábado ou domingo isolado — valor de 2010 + IPC (*);

c) Sábado e domingo não isolados — valor de 2010 + IPC (*);

d) Cada hora de prevenção — valor de 2010 + IPC (*).

(* IPC — índice de preços ao consumidor.

ANEXO VIII

As alterações à tabela salarial para os anos de 2009, 2010 e 2011 correspondem ao IPC real reflectido na massa salarial.

Tabela salarial para 2009

Os valores da tabela salarial de 2008 serão, com efeitos a 1 de Janeiro 2009, actualizados com o valor da inflação prevista no Orçamento Geral do Estado para o corrente ano (2,5 % à data da celebração do presente acordo). Estes

valores poderão ser actualizados no final do ano mediante cláusula de revisão abaixo referida.

Escalão	Valores — 2009
1	3 910
2	3 659
3	3 460
4	3 283
5	3 072
6	2 907
7	2 751
8	2 599
9	2 432
10	2 292
11	2 150
12	2 029
13	1 904
14	1 802
15	1 696
16	1 578
17	1 474
18	1 400
19	1 325
20	1 265

Tabela salarial para 2010

Os valores da tabela salarial de 2010 serão, com efeitos a 1 de Janeiro, calculados a partir da tabela salarial de 2009, após aplicação da cláusula de revisão (a qual tem de reflectir o IPC real aferido pelo INE para o respectivo ano que só então se concretiza) e, ajustados com os valores de inflação previstos pelo Orçamento Geral do Estado para esse ano, que poderão ser actualizados no final de 2010 mediante cláusula de revisão abaixo referida.

Tabela salarial para 2011

Os valores da tabela salarial de 2011 serão, com efeitos a 1 de Janeiro, calculados a partir da tabela salarial de 2010, após aplicação da cláusula de revisão (a qual tem de reflectir o IPC real aferido pelo INE para o respectivo ano que só então se concretiza) e, ajustados com os valores de inflação previstos pelo Orçamento Geral do Estado para esse ano, que poderão ser actualizados no final de 2011 mediante cláusula de revisão abaixo referida.

Cláusula de revisão

O aumento percentual de cada ano terá de ser igual à taxa de inflação verificada nesse ano, devendo portanto ser reposto o diferencial a partir de 1 de Janeiro desse ano se a taxa média da inflação calculada pelo INE for superior à prevista pelo Governo ou o reposicionamento pelo diferencial em caso de ser inferior.

Para a concretização desta cláusula de revisão irá ser criada uma comissão conjunta, composta por elementos a indicar pelas partes e que deverão apresentar uma conclusão até finais de Julho.

ANEXO IX**Categorias profissionais por níveis salariais****Vencimentos mínimos**

Níveis salariais	Categorias profissionais
I (vencimento mínimo escalão: 6)	Director. Director-geral.
II (vencimento mínimo escalão: 6)	Chefe de departamento. Chefe de divisão. Chefe de vendas. Técnico superior I. Técnico superior II.
III (vencimento mínimo escalão: 11)	Analista de sistemas A. Chefe de serviço. Supervisor de turno. Técnico especializado. Técnico especializado de informática. Técnico superior III. Técnico de vendas.
IV (vencimento mínimo escalão: 14)	Analista-chefe. Analista de sistemas B. Chefe de turno. Técnico I. Técnico de informática I. Técnico de operação I.
V (vencimento mínimo escalão: 17)	Analista de laboratório A. Comprador. Desenhador projectista. Electricista I. Encarregado de conservação. Encarregado de segurança. Encarregado de serviço de apoio. Escriturário principal. Inspector de corrosão I. Instrumentista I. Oficial principal. Operador de sala de controlo. Planificador. Preparador de trabalho. Secretário. Técnico II. Técnico de informática II. Técnico de operação II.
VI (vencimento mínimo escalão: 20)	Analista de laboratório B. Condutor MAET. Desenhador. Electricista 2. Escriturário. Expedidor/recepcionista. Fiel de armazém. Inspector de corrosão 2. Instrumentista 2. Mecânico de instrumentos. Mecânico de telefones. Operador de caldeiras e turbinas. Operador empilhador. Operador de ensacagem. Operador de ensacagem/chefe de equipa. Operador de exterior. Operador heliográfico. Operador de máquinas diesel. Operador de máquinas-ferramentas. Operador de segurança. Recepcionista/armazém.

Níveis salariais	Categorias profissionais
VI (vencimento mínimo escalão: 20)	Serralheiro civil. Serralheiro mecânico. Soldador. Técnico III. Técnico de informática III. Técnico de operação III.

ANEXO X**Regulamento de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho****CAPÍTULO I****Obrigações da empresa****Artigo 1.º****Princípios gerais**

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

2 — A empresa é obrigada a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

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

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

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

CAPÍTULO II**Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho****Artigo 2.º****Princípios gerais**

1 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente à comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — A empresa deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos da lei.

Artigo 3.º

Âmbito de acção

1 — Compete à comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho pronunciar-se sobre:

a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;

f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

h) O material de protecção que seja necessário utilizar;

i) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2 — Compete ainda à comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho:

a) Cuidar que todos os trabalhadores recebam uma formação adequada em matéria de higiene e segurança, fomentar a sua colaboração na prática e observância das medidas preventivas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;

b) Fomentar e dinamizar campanhas de sensibilização e esclarecimento sobre higiene e segurança no trabalho, implementando a participação de trabalhadores nesta campanha;

c) Efectuar as visitas necessárias ao complexo, para, *in loco*, se inteirar das condições de higiene e segurança e do resultado das acções implementadas;

d) Apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

3 — As consultas, respectivas respostas e propostas devem constar de registo em livro de actas da comissão de higiene e segurança.

Artigo 4.º

Constituição

1 — A comissão de segurança, higiene e saúde deverá ser constituída pelos seguintes elementos:

a) Elementos efectivos:

Quatro representantes de gestão da empresa, um dos quais o responsável pela área de segurança;

Quatro trabalhadores da empresa, eleitos nos termos previstos na lei;

b) Elementos não efectivos — consultores permanentes:

Representante da área de recursos humanos;

Representante da área da medicina do trabalho.

2 — Os elementos efectivos deverão ter em conta a necessidade de existirem elementos suplentes.

3 — A comissão de segurança, higiene e saúde, sempre que o julgue necessário, poderá convocar para a reunião qualquer outro elemento.

Artigo 5.º

Funcionamento

1 — A comissão de segurança, higiene e saúde reunir-se-á mensalmente, com todos os seus elementos.

2 — A comissão de segurança, higiene e saúde será secretariada pelo representante da área de segurança, que promoverá a feitura da acta e a sua distribuição dentro de um prazo de oito dias úteis.

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

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

5 — Para cada reunião deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos.

6 — Presidirá às reuniões da comissão, em sistema rotativo, um dos representantes da gestão da empresa e um representante dos trabalhadores.

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

8 — A comissão de higiene e segurança poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais, por proposta da empresa ou dos representantes dos trabalhadores.

Artigo 6.º

Despesas de funcionamento

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

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Artigo 7.º

Deveres específicos da empresa

A empresa é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, devendo, para o efeito, aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de protecção;

b) Integrar no conjunto das actividades da empresa e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;

c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

d) Planificar a prevenção na empresa num sistema coerente que tenha em conta a

componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;

f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;

g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;

m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde

no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

Artigo 8.º

Deveres dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas neste AE e nas disposições legais, bem como as instruções determinadas com esse fim pela empresa;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pela empresa, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar, na empresa, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Serviços de medicina do trabalho

Artigo 9.º

Atribuições

A empresa deve ter serviços de medicina do trabalho de acordo com as disposições legais aplicáveis.

Artigo 10.º

Competência da área de medicina do trabalho

1 — Compete à área de medicina do trabalho exercer as suas competências de acordo com a legislação e normas existentes de modo a salvaguardar a saúde dos trabalhadores na sua mais ampla definição.

2 — Compete à área de medicina do trabalho prestar colaboração, na sua área específica, à comissão de segurança, higiene e saúde.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 11.º

Disposições finais

1 — A empresa deve proporcionar aos trabalhadores uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

2 — Aos trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ser assegurada, pela empresa, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3 — Aos trabalhadores que integram a comissão de segurança, higiene e saúde será concedida a possibilidade de frequentarem, durante 15 dias úteis por ano, acções de formação e ou aperfeiçoamento certificadas promovidas pelos sindicatos outorgantes. A frequência destas acções será objecto de acordo entre o trabalhador e a empresa de forma a não afectar o normal funcionamento da mesma.

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho uma empresa e 445 trabalhadores.

Sines, 6 de Fevereiro de 2009.

Pela Repsol Polímeros, L.^{da}:

José Alberto Folch Torres, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

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

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Jean Pierre de Oliveira Sanders Bentes, mandatário.

António Manuel dos Santos Jorge, mandatário.

Vítor Manuel Louro Caiado Correia, mandatário.

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

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

Artur Santos, mandatário.

Paulo Fernando Aurélio, mandatário.

Luís Alberto Santos Ferreira, mandatário.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços representa o SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

Lisboa, 4 de Fevereiro de 2009. — O Secretariado:
Maria de Fátima de Sousa Martins Feliciano — *Vítor Manuel Sousa Melo Boal*.

Depositado em 31 de Março de 2009, a fl. 37 do livro n.º 11, com o n.º 52/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre o Metropolitano de Lisboa, E. P., e a FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações e outros — Revisão global.

Revisão global do acordo de empresa aplicável à generalidade dos trabalhadores, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2005.

Revisão global

Aos 18 dias do mês de Março de 2009, o Metropolitano de Lisboa, E. P., e a FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações/CGTP-IN, o STTM — Sindicato dos Trabalhadores da Tracção do Metropolitano de Lisboa, o SINDEM — Sindicato da Manutenção do Metropolitano, o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes, a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e o SQTD — Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho acordaram em negociações directas a matéria que se segue e que, segundo a cláusula 1.ª deste AE obriga, por um lado, o Metropolitano de Lisboa, E. P., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, o Metropolitano de Lisboa, E. P., prestador

do serviço público de transporte colectivo do subsolo, a seguir referido por Empresa, e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente acordo abrange o distrito de Lisboa.

3 — Este AE abrange esta entidade empregadora e 1367 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

Com excepção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de Janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor até 31 de Dezembro de 2013.

Cláusula 3.^a

Revisão

1 — A revisão do AE iniciar-se-á quando uma das partes promover a sua denúncia parcial ou total.

2 — A denúncia far-se-á por escrito com a apresentação de uma proposta com indicação das cláusulas que se pretendem rever nos termos e prazos legais.

3 — A contraproposta à proposta de revisão do acordo deverá ser enviada, por escrito, até 30 dias após a apresentação da proposta. Decorrido este prazo sem que tenha sido apresentada a contraproposta, considera-se automaticamente aprovada a proposta.

Cláusula 4.^a

Comissão paritária

1 — É constituída uma comissão paritária formada por três representantes da Empresa e três dos sindicatos outorgantes do AE, permitindo-se a sua assessoria.

2 — Compete à comissão paritária interpretar cláusulas do presente AE e integrar lacunas.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 5.^a

Obrigações da Empresa e garantias do trabalhador

A Empresa obriga-se a:

1) Proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e cuidados necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e medicina do trabalho, e criando e mantendo, no mínimo, um posto de primeiros-socorros, devidamente localizado nas suas instalações;

2) Não exigir ao trabalhador o exercício de funções diferentes daquelas para que foi contratado, sem prejuízo do disposto sobre a «Reconversão profissional» (cláusula 8.^a);

3) Justificar previamente aos representantes dos trabalhadores a necessidade de admissão para novos postos de trabalho ou supressão dos existentes;

4) Não reprimir nem exercer represálias sobre o trabalhador, em virtude do livre exercício dos seus direitos, tais como, entre outros, o direito de livre associação, o direito de divulgar oralmente ou por escrito as suas ideias dentro da Empresa, sem prejuízo do serviço, e o direito de exigir o exacto cumprimento do estabelecido neste acordo e daquilo que vier a ser objecto de acordo entre os trabalhadores e a Empresa;

5) Proporcionar aos trabalhadores, dentro das possibilidades da Empresa, condições para a sua formação física, cultural, social e profissional, tais como desportos variados, sala de reunião e actividades culturais;

6) Não criar obstáculos ao livre exercício dos direitos consignados na legislação que regula a actividade sindical;

7) Colocar à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado na Empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções;

8) Passar, a solicitação do trabalhador, declarações e certificados em que se ateste a situação profissional deste na Empresa;

9) Levar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individualmente ou em conjunto, e que afectem ou possam vir a afectar significativamente a segurança e a eficiência do serviço público que a Empresa se obriga a prestar;

10) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da profissão, na medida em que tal se justifique, toda a assistência judiciária e pecuniária, a fim de que este não sofra prejuízos para além dos que a lei permite que sejam transferidos para outrem;

11) Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução do exercício da profissão;

12) Não responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas, cujo desaparecimento ou inutilização venha, eventualmente, a verificar-se durante o período em que estas lhe estão confiadas, desde que o mesmo comunique o facto a tempo de se averiguarem os motivos do desaparecimento ou se esclareçam as condições de inutilização, e nestas não se prove a existência de desleixo ou intencionalidade;

13) Observar todas as disposições e respeitar todos os princípios definidos neste acordo.

Cláusula 6.^a

Obrigações do trabalhador e garantias da Empresa

O trabalhador obriga-se a:

1) Prestar o trabalho para que foi contratado, nas condições estabelecidas neste acordo;

2) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, observando os horários e demais normas destinadas ao normal funcionamento dos serviços, desde que estabelecidos em conformidade com este acordo;

3) Executar, com zelo, diligência e eficiência normalmente requeridas, as funções que lhe forem confiadas, respeitando, para tal, a estrutura hierárquica, na medida em que a hierarquia e o seu modo de actuação prática, não afectem os direitos do trabalhador estabelecidos neste acordo;

4) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência

com ele, nem divulgando informações qualificadas referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios, desde que disso não resultem ou possam resultar prejuízos para a defesa dos direitos dos trabalhadores;

5) Pronunciar-se, individualmente ou em conjunto, sobre deficiências de que tiver conhecimento e que afectem significativamente as condições em que a Empresa deve fornecer ao público o serviço que se obriga a prestar;

6) Proceder de maneira responsável, por forma a não prejudicar os bens da Empresa e a respeitar os segredos profissionais a que tiver acesso em virtude das funções que executa, desde que disso não resultem ou possam resultar prejuízos para a defesa dos direitos dos trabalhadores;

7) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe foram confiados pelo empregador;

8) Acompanhar com interesse e dedicação os aprendizes e estagiários que lhe sejam confiados para orientação;

9) Respeitar e fazer-se respeitar por todas as pessoas nas suas relações de trabalho;

10) Devolver o cartão de identidade, o fardamento e os restantes pertences da Empresa, aquando da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 7.^a

Formação profissional

1 — A Empresa obriga-se a dar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam dadas.

Cláusula 8.^a

Reconversão profissional

Os trabalhadores que, em virtude de exame médico e ou psicológico, da medicina do trabalho da Empresa, sejam considerados incapazes ou com reservas para o desempenho das respectivas funções entram em regime de reconversão profissional.

Cláusula 9.^a

Poder disciplinar

Todos os trabalhadores são responsáveis disciplinarmente por todas as infracções que cometam, nos termos da lei geral e do regulamento disciplinar que constitui o anexo I do AE.

Cláusula 10.^a

Higiene e segurança

1 — A Empresa obriga-se a criar e manter um serviço responsável pelo cumprimento das condições de higiene e segurança na Empresa.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene, segurança e saúde no trabalho compete à vigilância dos próprios trabalhadores da Empresa e, particularmente, à Comissão de Higiene e Segurança no Trabalho.

3 — A Comissão de Higiene e Segurança no Trabalho é de composição paritária.

4 — A Comissão de Higiene e Segurança no Trabalho rege-se, além da legislação geral aplicável, pelo Regulamento de Higiene e Segurança no Trabalho que constitui o anexo II do AE.

CAPÍTULO III

Admissões e enquadramento profissional

Cláusula 11.^a

Condições de admissão

1 — Só poderão ser admitidos ao serviço da Empresa, os trabalhadores que:

a) Sejam aprovados nos exames e testes efectuados pelos serviços competentes da Empresa;

b) Não sejam reformados.

2 — Os representantes sindicais podem ter acesso aos relatórios e resultados relativos aos exames de admissão, desde que autorizados pelo trabalhador.

Cláusula 12.^a

Readmissão

1 — A rescisão do contrato de trabalho não prejudica, no caso de readmissão a antiguidade anteriormente adquirida, com excepção dos regimes do complemento de pensão de reforma e de sobrevivência, previstos nas cláusulas 39.^a e 40.^a

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado de acordo com a lei geral, seja reformado por invalidez, e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado de parecer de junta médica, será readmitido na sua anterior categoria, sem perda dos direitos e garantias adquiridos.

Cláusula 13.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores para o quadro permanente ocorrerá após um período experimental máximo de 90 dias de execução do contrato, contando-se a antiguidade desde a data do início do período experimental.

2 — Sempre que a ocupação de um lugar obrigue a curso de formação de duração superior a 90 dias, o período experimental só termina depois de concluído esse curso.

Cláusula 14.^a

Quadro de pessoal da Empresa

O quadro permanente da Empresa é constituído pelos trabalhadores que se encontram ao seu serviço, competindo à Empresa a admissão de trabalhadores para preenchimento de novos postos de trabalho, ou a supressão destes.

Cláusula 15.^a

Categorias profissionais/funções desempenhadas

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo III.

2 — Existindo categorias profissionais que enquadrem mais de uma função, cujo conteúdo se encontra devidamente delimitado, o trabalhador não é obrigado a executar tarefas que não correspondam à sua função.

3 — A criação de novas categorias profissionais, quando necessária, poderá ter lugar por proposta de qualquer das partes outorgantes desde que, para tal, exista concordância entre a Empresa e a associação sindical respectiva. A criação de novas categorias profissionais implicará, sempre, a prévia definição quer da respectiva ficha de funções, quer do nível salarial em que será integrada.

Cláusula 16.^a

Exercício de funções em regime de comissão de serviço

1 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE sejam detentores da categoria profissional de secretário de administração e de motorista CG manterão inalterada a sua situação profissional.

2 — As funções de secretário de administração e de motorista CG passarão, após a data da entrada em vigor do presente AE, a ser sempre exercidas em regime de comissão de serviço nos termos da lei, com excepção dos trabalhadores referidos no n.º 1.

3 — O acordo de exercício de funções em regime de comissão de serviço garante aos trabalhadores em comissão de serviço nas funções de secretário de administração e de motorista CG uma situação remuneratória equivalente à dos detentores da categoria profissional de secretário de administração e de motorista CG constantes do presente acordo de empresa, enquanto estiverem no desempenho dessas funções.

4 — A progressão remuneratória dos trabalhadores em exercício de funções em regime de comissão de serviço será baseada nos resultados da avaliação anual de desempenho em termos equivalentes à dos detentores da categoria profissional de secretário de administração e de motorista CG, enquanto estiverem no desempenho dessas funções.

5 — Aquando da cessação do acordo de exercício de funções em regime de comissão de serviço, os trabalhadores em exercício de funções em regime de comissão de serviço regressarão à sua situação remuneratória de origem, acrescida dos efeitos da avaliação anual de desempenho que obtiveram enquanto estiveram no desempenho das funções objecto da comissão de serviço.

Cláusula 17.^a

Trabalhadores com funções de chefia

1 — Constituem funções de chefia as referidas no anexo III, «Mapa de categorias profissionais chefias». As chefias das profissões consideradas nos diversos níveis salariais seguirão as equiparações estabelecidas no anexo III, «Mapa de categorias profissionais chefias», devendo ser estruturadas de forma a conferir-lhes responsabilidades e valor profissional comparáveis e idênticos.

2 — Estas funções serão desempenhadas por trabalhadores da respectiva profissão ou sector, indicados pela Empresa, e escolhidos, por ordem de preferência, de entre aqueles que melhor satisfaçam, quanto a sociabilidade, competência profissional, assiduidade, sentido de respon-

sabilidade, disciplina e capacidade de coordenação, os requisitos do cargo a preencher.

3 — Quando se verifique não existirem na Empresa trabalhadores que satisfaçam os condicionalismos e os requisitos definidos no número anterior poderá a Empresa, ouvidos os delegados sindicais, preencher o cargo através de recurso ao recrutamento exterior.

Cláusula 18.^a

Regime de promoções e acessos

As promoções e os acessos a categorias profissionais serão os constantes do anexo IV.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 19.^a

Horário de trabalho

1 — O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho e entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2 — O período normal de trabalho é de trinta e nove horas semanais, com excepção dos trabalhadores que exercem a sua actividade profissional permanentemente no subsolo, os quais terão um horário de trabalho de trinta e sete horas e trinta minutos por semana.

Os trabalhadores que, embora desempenhando, independentemente da sua profissão, normalmente a sua actividade à superfície sejam chamados a trabalhar no subsolo por um período consecutivo de tempo igual ou superior a uma semana, beneficiarão, no referido período, de um horário de trabalho de trinta e sete horas e trinta minutos por semana.

Tal período considera-se interrompido se, entretanto, ocorrerem ausências do trabalhador por outros motivos, que não sejam folgas ou feriados. A interrupção, por trabalhos urgentes, à superfície só não interrompe o referido horário de trinta e sete horas e trinta minutos semanais se a sua duração não for superior a um dia de trabalho completo por semana.

Os trabalhadores que anteriormente vinham beneficiando de horário de trabalho inferior aos indicados manterão esse horário.

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

4 — Exceptua-se do disposto no número anterior os trabalhadores abrangidos por horário seguido, os quais terão direito a um intervalo de uma hora no momento mais apropriado às possibilidades de serviço e sem prejuízo deste e os maquinistas cujo intervalo de descanso não poderá ser inferior a uma hora, nem superior a uma hora e trinta minutos.

5 — O local onde o trabalhador deve retomar o trabalho após a interrupção para a refeição tem de ser o mesmo onde o interrompeu.

Sempre que este local não seja o mesmo daquele em que vai ser retomado o trabalho, a deslocação terá de ser feita dentro do horário de serviço.

6 — É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

A pedido do trabalhador poderá, ocasionalmente, ser reduzido para sete horas.

7 — Os trabalhadores em regime de turnos e os directamente ligados ao serviço de transportes só poderão abandonar os seus postos de trabalho depois de substituídos, salvo nos casos em que motivos graves de interesse para o trabalhador não lhe permitam continuar ao serviço.

Em qualquer caso, a substituição terá de estar, obrigatoriamente assegurada, no máximo, dentro de uma hora e trinta minutos após o termo do período normal de trabalho.

8 — Os maquinistas terão um tempo de tripulação previsto em gráfico que não poderá ultrapassar três horas e trinta minutos dentro de cada um dos dois períodos de trabalho diários, sendo que, o tempo total de tripulação diário não poderá ultrapassar as seis horas.

Somente os atrasos na circulação poderão acarretar períodos de tripulação superiores a três horas e trinta minutos entre rendições, prolongamentos estes que terão carácter excepcional. O restante tempo será cumprido em situação de reserva.

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não é permitido à Empresa o recurso sistemático a trabalho suplementar.

3 — O máximo de horas suplementares possíveis para cada trabalhador não excederá, em princípio, as duzentas horas/anuais.

4 — Tratando-se de emergência grave, serão pagos ao trabalhador que for chamado a prestar trabalho suplementar, sem ser na sequência do seu período normal de trabalho, o tempo e as despesas de deslocação.

5 — a) O trabalho suplementar em dias normais de trabalho é remunerado com o acréscimo de 50 % da retribuição normal na primeira hora e 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

b) Quando realizado em domingos ou dias equiparados, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias imediatos, sendo o tempo de trabalho pago com o acréscimo de 100 %.

c) Quando realizado em sábados ou em dias feriados, ser-lhe-á pago o tempo de trabalho com um acréscimo de 100 %.

6 — Para os trabalhadores que trabalham em turnos rotativos, será equivalente a sábado o 1.º dia e a domingo os restantes dias de descanso semanal.

Cláusula 21.^a

Trabalho nocturno

1 — Entende-se por trabalho nocturno, para efeitos do disposto neste acordo, o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

2 — Os trabalhadores que completem 20 anos de serviço, ou 50 anos de idade em regime de trabalho nocturno, ou de turnos, serão dispensados da prestação de trabalho nocturno se a medicina do trabalho considerar tal medida aconselhável.

3 — O trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte é remunerado com o acréscimo de 25 % da retribuição a que dá direito o trabalho prestado durante o dia.

Cláusula 22.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, serão elaborados horários de turno, desde que por período superior a um mês.

2 — Em situações excepcionais, devidamente fundamentadas, podem ser elaborados horários de turno por período inferior a um mês, desde que com o acordo das associações sindicais.

3 — São permitidas trocas de turno entre os trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre si e o responsável pelo serviço, e as mesmas sejam comunicadas com vinte e quatro horas de antecedência. Estes prazos podem não ser observados em casos de força maior ou acidentes graves.

Cláusula 23.^a

Subsídio de turno

1 — O subsídio de turno será devido aos trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos contínuos ou descontínuos com duas ou mais variantes de horário de trabalho em cada mês.

2 — Para efeitos do disposto nesta cláusula, considera-se variante do horário de trabalho a passagem de um turno para o outro dentro da respectiva escala de serviço.

3 — Para os trabalhadores em regime de turnos, as retribuições serão acrescidas de um subsídio mensal de €59,48, actualizado anualmente na mesma percentagem em que o for a tabela salarial que integra o AÉ.

4 — O montante do subsídio referido no número anterior será pago no mês seguinte àquele a que respeitar.

5 — O subsídio de turno previsto no n.º 3 será atribuído nas seguintes condições:

a) Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1, que no referido mês tiverem prestado a totalidade do trabalho efectivo determinado por escala de rotação contínua ou descontínua, com duas, três ou mais variantes, terão direito ao subsídio, por inteiro, estabelecido no n.º 3;

b) Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1, que no referido mês tiverem cumprido um horário de trabalho com um número de variantes inferior ao determinado por escala de serviço, terão direito à parte proporcional do subsídio correspondente, salvo se aquele número de variantes não

for efectuado por deslocação do trabalhador, determinada expressamente pela Empresa, caso em que o subsídio será pago por inteiro;

c) O montante de subsídio de turno devido nos termos do n.º 1 será pago por inteiro sempre que o trabalhador tenha completado 11 dias de efectiva prestação de trabalho. Os dias de férias, para esse efeito, equivalem a dias de efectiva prestação de trabalho;

d) Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1, que no referido mês tiverem completado menos de 11 dias de efectiva prestação de trabalho, por qualquer motivo, terão direito à parte proporcional do subsídio referido na alínea b);

e) Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1, que no referido mês tiverem prestado a totalidade do trabalho em regime de permanência de horário, isto é, sem variantes, não terão direito ao referido subsídio;

f) Sem prejuízo do disposto na alínea anterior, será excepcionalmente atribuído subsídio de turno aos trabalhadores que prestam trabalho nocturno dentro do seu horário normal, independentemente de terem ou não variantes.

A prestação de trabalho suplementar nocturno não gera, por si só, direito à percepção do subsídio de turno.

Cláusula 24.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Todos os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal, os quais serão, em princípio, o sábado e o domingo.

2 — Aos trabalhadores a quem a natureza do trabalho não permita o descanso semanal sempre ao sábado e ao domingo, será assegurado um horário que lhes garanta, em média, dois dias de descanso semanal, e que permita a coincidência com o domingo pelo menos de quatro em quatro semanas, a menos que o trabalhador mostre desejo em contrário e haja concordância da Empresa. Excepcionalmente haverá horários cuja referida coincidência será à 5.^a e 6.^a semanas.

3 — Os trabalhadores têm direito aos feriados obrigatórios estabelecidos na lei geral, bem como a terça-feira de Carnaval e o dia 13 de Junho.

4 — Os trabalhadores que, por exigência do serviço, tenham de trabalhar em dias feriados, serão remunerados com um acréscimo de 100 %, desde que se trate de dias feriados efectivamente trabalhados.

5 — Os trabalhadores directamente ligados à exploração ou outros que, de maneira sistemática, ao longo de todo o ano estejam sujeitos àqueles condicionalismos, receberão por cada feriado, coincidente com dia de folga $\frac{2}{30}$ da retribuição mensal, excepto se se tratar de sábados e domingos ou o trabalhador se encontrar em situação de baixa. Quando o feriado ocorra no período de férias do trabalhador e não seja coincidente com um dia de folga, será este pago com um acréscimo de 100 %.

6 — Os feriados serão pagos no mês seguinte àquele a quem dizem respeito.

7 — Sempre que hajam tolerâncias de ponto, os trabalhadores, que pela natureza do serviço, não possam gozar essa tolerância, gozarão um dia em data a indicar pelo trabalhador e aceite pela Empresa.

8 — Aos trabalhadores que estejam em serviço efectivo nos dias de Natal, Ano Novo e Páscoa, serão as horas

correspondentes a estes dias abonadas com um acréscimo de 25 %.

Cláusula 25.^a

Férias e subsídio de férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a 24 dias úteis de férias por ano, vencendo-se esse direito no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

Para efeitos de contagem de dias de férias, consideram-se dias úteis para o pessoal com folgas rotativas, aqueles em que o trabalhador devia prestar trabalho por escala normal.

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

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

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5 — As férias terão sempre início no 1.º dia a seguir ao período de descanso semanal ou folga, salvo se o trabalhador manifestar desejo em contrário.

6 — a) Considera-se época normal de férias o período compreendido entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

Aos trabalhadores a quem, pela natureza específica do serviço, não possa ser concedido o gozo do período completo de férias na época normal de férias, será assegurado um período mínimo de 12 dias úteis de férias, salvo se o trabalhador manifestar preferência pelo gozo do período completo de férias fora da época normal.

O período mínimo de 12 dias úteis de férias poderá ser acrescido de mais 2 dias úteis, a pedido expresso do trabalhador, salvo se este estiver integrado no regime 5/2, em que o referido período mínimo poderá ser acrescido de mais 3 dias.

b) Sem prejuízo da alínea anterior, será assegurado a todos os trabalhadores, de quatro em quatro anos, o gozo do período completo de férias na época normal respeitando-se como prioridade a antiguidade na categoria.

c) O gozo de férias, total ou parcialmente, no 1.º trimestre do ano seguinte só será de considerar em caso de comprovado grave prejuízo da Empresa ou do trabalhador, desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

7 — Os trabalhadores que gozem férias fora da época normal de férias, quer seguida quer interpoladamente, terão direito a um acréscimo de dias de férias e respectivo subsídio, a gozar sempre no período fora da época normal de férias, o qual pode ser gozado no seguimento ou não do período inicial de férias:

a) Sempre que goze oito dias úteis fora da época normal de férias, o trabalhador tem direito a um acréscimo de dois dias úteis de férias;

b) Sempre que goze 12 dias úteis ou mais dias de férias fora da época normal de férias, o trabalhador tem direito a um acréscimo de 3 dias úteis.

8 — Aos dias de férias previstos no n.º 1, acrescem dias de férias suplementares, se no ano a que as férias se reportam, o trabalhador não tiver faltado, ou, faltando, se as mesmas forem justificadas, nos seguintes termos:

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

9 — Para efeitos de aplicação do disposto no número anterior, não são consideradas as seguintes situações:

- a) Férias;
- b) Tolerância de ponto;
- c) Descanso compensatório;
- d) Medicina do trabalho;
- e) Acidentes de trabalho;
- f) Formação profissional, interna ou externa, por indicação da Empresa;
- g) Deslocações em serviço;
- h) Licença de parto;
- i) Licença parental;
- j) Luto;
- l) Cumprimento de obrigações legais;
- m) Todas as ausências requeridas para o exercício de funções de dirigente e de delegado sindical, membro da Comissão de Trabalhadores e das Subcomissões de Trabalhadores;
- n) Ausências ao abrigo do crédito de horas atribuído ao CCDTML;
- o) Gozo de até oito horas do crédito previsto no anexo v, artigo 2.º, alínea r);
- p) Doação de sangue até ao máximo de duas vezes em cada ano civil;
- q) Ausências requeridas para o exercício de funções de bombeiro voluntário.

10 — Se, depois de marcado o período de férias, a Empresa, por motivo justificado, tiver necessidade de alterar ou interromper as férias, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido em virtude da alteração das suas férias.

11 — a) A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre o trabalhador e a Empresa.

b) Na falta de acordo, caberá à Empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, os representantes sindicais.

c) A Empresa obriga-se a permitir o gozo de férias em idêntico período aos cônjuges que trabalhem na Empresa, bem como às pessoas que vivam em união de facto ou economia comum, nos termos da legislação especial aplicável.

12 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois anos.

13 — As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre a Empresa e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro.

14 — Por acordo entre a Empresa e o trabalhador pode haver acumulação de férias no mesmo ano, de até metade

do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

15 — No mês anterior, em conjunto com a respectiva remuneração, o trabalhador receberá um subsídio de férias de valor igual a um mês de retribuição fixa, acrescido de mais dois dias, o qual será pago por inteiro logo que o trabalhador goze um período igual ou superior a quatro dias úteis de férias.

16 — a) No ano em que, por motivo de doença, o trabalhador se vir impossibilitado total ou parcialmente de gozar o direito a férias já vencido, terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

b) No ano de regresso ao trabalho o trabalhador que se encontrava doente terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço; direito este que só poderá ser gozado após 30 dias seguidos de trabalho efectivo, salvo interesse da Empresa em contrário.

c) Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação da situação de baixa por doença e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

17 — Nos casos em que o trabalhador tenha baixa por doença ou acidente no gozo das suas férias, estas ficam interrompidas a partir da baixa, devendo o trabalhador comunicar imediatamente o facto à Empresa.

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

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

19 — O trabalhador poderá gozar interpoladamente até 50 % dos dias úteis de férias.

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

Cláusula 26.^a

Faltas — Princípios gerais

Em matéria de faltas ao trabalho, as relações entre a Empresa e os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são reguladas pelas disposições constantes do regulamento anexo (anexo v).

CAPÍTULO V

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 27.^a

Retribuição

1 — Constituem retribuição do trabalho todos os valores pecuniários que o trabalhador recebe pela prestação do seu trabalho.

2 — As remunerações base das categorias abrangidas por este acordo são as constantes do anexo VI.

3 — A retribuição fixa integra a remuneração base, as anuidades e os subsídios que fazem parte integrante do valor hora.

4 — A remuneração horária é calculada da seguinte forma:

$$\frac{\text{Retribuição fixa} \times 12}{\text{Horas semanais efectivamente praticadas} \times 52}$$

Cláusula 28.^a

Anuidades

1 — Em função da sua antiguidade, e até à idade legal para a reforma por velhice, os trabalhadores receberão anuidades no montante de €9,39.

2 — Será atribuída uma anuidade suplementar aos trabalhadores que completem, ou já tenham completado, cinco anos de antiguidade.

3 — Será atribuída uma anuidade suplementar aos trabalhadores que completem, ou já tenham completado, dez anos de antiguidade.

4 — O montante estabelecido no n.º 1 será actualizado na mesma percentagem em que o for a tabela salarial que integra o acordo de empresa para a generalidade dos trabalhadores.

Cláusula 29.^a

Prémio de assiduidade

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este acordo é atribuído um prémio cujo valor mensal é de €68.

2 — Tem direito ao prémio referido no número anterior o trabalhador que, no decurso do mês respectivo, não exceder cinco horas de falta, salvo o disposto no número seguinte.

3 — Em caso de utilização do crédito de horas para tratamento de assuntos pessoais, o trabalhador pode gozar oito horas por mês sem perda do prémio de assiduidade.

4 — Os trabalhadores a quem, em cada trimestre do ano civil, seja atribuído o prémio de assiduidade nos três respectivos meses, terão direito a um acréscimo de 25 % do valor da totalidade do prémio mensal.

5 — O prémio mensal referido no n.º 1 é pago juntamente com o salário do mês seguinte àquele a que respeita e o prémio referido no n.º 4 é pago no mês imediatamente seguinte ao fecho do trimestre em causa.

6 — Para efeitos de aplicação do disposto nos n.ºs 1 e 2, não integram o conceito de falta, as seguintes situações:

- a) Férias;
- b) As necessárias para cumprimento de obrigações legais;
- c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, por indicação da medicina ao serviço da Empresa;
- d) Formação profissional, interna ou externa, por indicação da Empresa;
- e) As requeridas pelo exercício de funções de dirigente e delegado sindical, membro da Comissão de Trabalhadores e das Subcomissões de Trabalhadores;
- f) As dadas pelos eleitos locais ao abrigo do crédito legal de horas e dispensas destinadas ao desempenho das suas funções;

g) As dadas pelos candidatos a deputados à Assembleia da República, a órgãos das autarquias locais e pelos membros das mesas eleitorais;

h) Luto;

i) Doação de sangue;

j) As dadas por motivo de amamentação e aleitação;

k) As dadas por motivo de acidente de trabalho;

l) As dadas ao abrigo do Estatuto do Trabalhador-Estudante.

Cláusula 30.^a

Regime de agente único

1 — Para os efeitos do disposto na presente cláusula entende-se em regime de agente único a condução até seis carruagens.

2 — Os maquinistas em regime de agente único e os maquinistas de manobras têm direito a um subsídio mensal compensatório correspondente a 30 % do seu vencimento mensal, constituído pela remuneração base e pelas anuidades.

3 — O subsídio referido no número anterior é considerado remuneração de trabalho e integrará, para todos os efeitos, o cálculo do valor hora e dia, assim como os subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 31.^a

Subsídio de quilometragem

1 — Aos maquinistas em serviço efectivo é atribuído mensalmente um subsídio de quilometragem em função do espaço percorrido de €0,09, por cada quilómetro percorrido, o qual será pago no mês seguinte ao da execução da quilometragem.

2 — Aos maquinistas de manobras é atribuído mensalmente um subsídio de quilometragem correspondente a 500 km.

3 — O subsídio referido nos n.ºs 1 e 2 será actualizado anualmente na mesma percentagem em que o for a tabela salarial que integra o acordo de empresa para a generalidade dos trabalhadores.

4 — Se a aplicação da percentagem da tabela salarial não for suficiente para permitir a alteração do montante unitário do subsídio, no ano seguinte essa percentagem será adicionada à que resultar do processo negocial por forma a permitir a actualização.

No entanto, apenas será considerada na parte suficiente para permitir a evolução do valor, sendo que a percentagem de alteração remanescente se acumulará com a resultante da actualização do ano seguinte.

Cláusula 32.^a

Subsídio de formação

Aos trabalhadores destacados para o exercício da função de monitor de formação é atribuído um subsídio correspondente a 100 % do valor hora respectivo.

Cláusula 33.^a

Fundo de reserva para falhas de dinheiro

1 — A Empresa destinará um fundo de reserva, de valor a fixar, para possíveis falhas de dinheiro que se verifiquem nos serviços de tesouraria e bilheteiras.

2 — Este fundo, funcionará em sistema de conta corrente, revertendo a favor do mesmo as sobras que se verificarem na tesouraria e nas bilheteiras, com excepção dos casos devidamente justificados.

Cláusula 34.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição fixa, que será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

2 — Os trabalhadores que tenham concluído o período experimental, mas não tenham completado um ano de serviço até 31 de Dezembro, receberão, pelo Natal, a parte proporcional aos meses de serviço prestado.

3 — Em caso de suspensão de contrato de trabalho, por impedimento prolongado do trabalhador, motivado por doença, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil.

4 — Na situação descrita no número anterior, o trabalhador deverá requerer à segurança social a atribuição da prestação compensatória do subsídio de Natal, sendo que a Empresa se obriga a complementar o valor percentual não coberto por aquela entidade, de forma a que o subsídio de Natal corresponda a 100 % da sua retribuição fixa.

5 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador receberá pelo Natal a parte proporcional aos meses de serviço prestado.

Cláusula 35.^a

Subsídio de refeição

1 — O trabalhador, pelo período normal de trabalho diário efectivamente prestado e desde que integrado no processo produtivo, tem direito a um subsídio de refeição de €10,35.

2 — Entende-se como integrado no processo produtivo o trabalhador que tenha prestado trabalho efectivo num período completo do dia, ou tenha prestado um mínimo de três horas.

3 — A comparticipação do trabalhador no custo da refeição é no montante de €2.

4 — Este subsídio será também devido em situação de trabalho suplementar, desde que prestadas, no mínimo, quatro horas.

Cláusula 36.^a

Transportes

1 — Têm direito ao transporte gratuito nos veículos da Empresa afectos ao serviço público, todos os trabalhadores no activo ou reformados, o cônjuge, ou membro de união de facto legalmente reconhecida e os filhos ou equiparados até ao fim do ano civil em que completem 25 anos de idade, desde que estejam na dependência económica paternal, ou se encontrem incapacitados.

2 — Os trabalhadores que iniciem ou terminem o serviço entre a 1 hora e as 7 horas, receberão um subsídio diário para transporte, correspondente ao quantitativo do subsídio de transporte em automóvel próprio, atribuído por quilómetro aos funcionários e agentes da Administração Pública, multiplicado por 12,5 km.

3 — Este subsídio será actualizável anualmente nos termos do normativo legal que regulamenta esta matéria.

CAPÍTULO VI

Assistência na doença, acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 37.^a

Protecção na doença

1 — A Empresa assegurará aos trabalhadores os seguintes benefícios:

a) Pagamento da retribuição ou do complemento do subsídio de doença, até completar a retribuição mensal fixa, durante o tempo em que se mantiver a situação de baixa por doença devidamente comprovada;

b) Ao fim de 365 dias consecutivos de baixa, a situação será reexaminada pela Empresa, com vista à manutenção ou cessação do pagamento do subsídio, tendo em conta as características específicas de cada caso.

Em caso de baixas sucessivas a contagem deste prazo só é interrompida se o período de tempo decorrido entre duas situações de baixa for superior a 30 dias;

c) Manter actualizada a retribuição do trabalhador durante a situação de baixa, de acordo com as revisões da retribuição que se verificarem durante essa situação;

d) Pagamento por inteiro da assistência medicamentosa.

2 — A Empresa reserva-se o direito de comprovar o estado de doença dos trabalhadores em situação de baixa.

Cláusula 38.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — A Empresa compromete-se a efectuar o seguro de acidentes de trabalho nos exactos termos da lei geral.

2 — A Empresa compromete-se a prestar ao trabalhador toda a assistência médica com vista ao cumprimento da lei geral sobre doenças profissionais.

3 — Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, mantém-se o estabelecido para a protecção na doença, reforma por invalidez ou velhice e sobrevivência, entendendo-se que o complemento a conceder pela Empresa será a diferença entre o valor pago pela companhia seguradora e a retribuição normalmente recebida pelo trabalhador acidentado.

4 — Retribuição normalmente recebida é a retribuição média do trabalhador calculada com base nos dias de trabalho e correspondentes retribuições auferidas pelo trabalhador no período de seis meses anterior ao dia do acidente.

CAPÍTULO VII

Reforma, sobrevivência e subsídio de funeral

Cláusula 39.^a

Reforma por invalidez ou velhice

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito à reforma logo que completem a idade legal de

reforma ou se encontrem incapacitados definitivamente para a prestação do trabalho.

2 — A Empresa pagará complementos às pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela segurança social, calculados na base de incidência do valor percentual de $1,5 \times n$ sobre a retribuição mensal do trabalhador à data da retirada do serviço, sendo n o número de anos da sua antiguidade na Empresa, contada até ao limite de idade legal mínima de reforma, desde que a soma do valor assim calculado ao da pensão atribuída pela segurança social não ultrapasse aquela retribuição.

3 — A Empresa actualizará o complemento de reforma de acordo com as actualizações que vierem a ser feitas pela segurança social e segundo o mesmo valor percentual.

4 — O disposto nos números anteriores é aplicável somente aos trabalhadores admitidos para a Empresa até 31 de Dezembro de 2003.

Cláusula 40.^a

Sobrevivência

1 — O cônjuge, ou o membro da união de facto sobrevivente, cuja respectiva situação tenha sido provada em juízo e reconhecida pela segurança social, terá direito enquanto se encontrar na situação de viuvez, ou de membro da união de facto sobrevivente, a receber 50 % do valor da retribuição fixa, ou da pensão que o trabalhador vinha recebendo à data do falecimento.

2 — No caso de existirem filhos ou equiparados, com direito a abono de família, ou incapacitados, e enquanto os mesmos se encontrarem nesta situação, a pensão de sobrevivência referida no n.º 1 será de 75 %.

3 — Ocorrendo o falecimento do cônjuge viúvo, deixando filhos e ou equiparados com direito a abono de família, ou incapacitados estes terão direito à percentagem referida no n.º 1 enquanto subsistir o direito ao referido abono ou se se mantiver a incapacidade.

4 — A Empresa assegurará o valor da pensão fixada nos n.ºs 1, 2 e 3 sob a forma de complemento à pensão concedida pela segurança social, ou na totalidade, se a esta não houver direito.

5 — Esta pensão é devida quer a morte ocorra durante o tempo de actividade do trabalhador, quer durante a sua situação de reforma.

6 — O disposto nos números anteriores é aplicável somente aos trabalhadores admitidos para a Empresa até 31 de Dezembro de 2003.

Cláusula 41.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador a Empresa atribuirá um subsídio de funeral no valor máximo de €920,28, o qual será pago à pessoa que comprove ter feito as respectivas despesas. Caso as despesas de funeral suportadas forem de montante inferior, o valor do subsídio será reduzido ao montante efectivamente pago.

Cláusula 42.^a

Disposições gerais

O presente AE, por ser mais favorável revoga, a partir da sua entrada em vigor, toda a regulamentação colectiva de trabalho anterior.

ANEXO I

Regulamento Disciplinar

CAPÍTULO I

Poder disciplinar e processo disciplinar

Artigo 1.º

Poder disciplinar

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

2 — Considera-se infracção disciplinar o acto voluntário praticado pelo trabalhador com violação de algum ou alguns dos deveres gerais ou especiais decorrentes das funções que exerce, expressos no AE ou em regulamentos ou instituições aprovados pela comissão paritária.

3 — O poder disciplinar será exercido sempre mediante processo disciplinar escrito, o qual deverá conter, obrigatoriamente, uma nota de culpa, da qual constem a descrição dos comportamentos imputados ao arguido, a audição do mesmo, bem como as diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade.

4 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que se conheça a infracção, devendo-se, nesse prazo, considerar o respectivo processo de inquérito.

Artigo 2.º

Processo disciplinar

1 — Logo que seja recebida uma participação ou queixa, deve a entidade competente para instaurar processo disciplinar decidir se para tal há lugar ou não, mandando arquivar aqueles documentos, se entender não haver razão para prosseguir.

Esta decisão deverá ser tomada no prazo máximo de cinco dias sobre a data da participação ou queixa.

2 — A entidade que mandar instaurar processo disciplinar deve nomear um instrutor, o qual poderá, por sua vez, nomear um secretário para secretariar o processo.

3 — O instrutor procurará averiguar as circunstâncias em que a falta foi cometida, ouvindo o participante, o arguido, as testemunhas por ambos indicadas, assim como quaisquer outras pessoas que dos factos possam ter conhecimento, reunindo e examinando todos os elementos de prova.

4 — Concluída a investigação prévia, se o instrutor entender que os factos constantes dos autos não constituem infracção disciplinar ou que o arguido não foi agente da infracção, elaborará um relatório no prazo de três dias remetendo-o, com o respectivo processo, à entidade que o tiver mandado instaurar, propondo que ele seja arquivado.

5 — Concluída a investigação prévia, se o instrutor entender que ele deve prosseguir deduzirá, no prazo de cinco dias os artigos de acusação, enunciando, precisa e concretamente com todas as circunstâncias conhecidas, de modo, lugar e tempo, os factos imputados ao arguido e as infracções disciplinares que dele derivem.

6 — Dos artigos de acusação extrair-se-á cópia a qual será imediatamente entregue ao arguido, contra recibo ou remetida pelo correio, em carta registada com aviso de recepção, marcando-se-lhe um prazo de 10 dias úteis após a recepção para apresentar a sua defesa por escrito.

Dos artigos de acusação será, igualmente, enviada cópia ao sindicato respectivo.

7 — Nos processos disciplinares cuja infracção integre o conceito de justa causa para o despedimento, a comunicação ao trabalhador dos artigos de acusação, será acompanhada de notificação da intenção da Empresa de proceder ao seu despedimento.

Neste caso, será enviada na mesma data, cópia dos referidos documentos à Comissão de Trabalhadores, bem como à associação sindical respectiva, caso o trabalhador seja representante sindical.

8 — Se o registo vier devolvido, e depois de comunicado tal facto ao sindicato respectivo bem como, tratando-se de processo para despedimento, à Comissão de Trabalhadores a diligência considerar-se-á cumprida, com efeitos a partir da data em que a devolução teve lugar, não podendo o arguido invocar a nulidade daquela diligência, salvo se, oportunamente e de maneira inequívoca demonstrar que não se furtou à mesma.

9 — O sindicato respectivo e ou a Comissão de Trabalhadores pronunciar-se-ão, seguidamente, fundamentando os seus pareceres, no prazo de 10 dias úteis, a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia integral.

10 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade competente decidirá quanto a aplicar, ou não, a sanção disciplinar, no prazo máximo de 30 dias, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será entregue cópia ao trabalhador do sindicato respectivo e à Comissão de Trabalhadores.

11 — Nos casos de despedimento com justa causa, o trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados a partir da data em que tomou conhecimento da respectiva notificação.

CAPÍTULO II

Sanções disciplinares e seus efeitos

Artigo 3.º

Sanções disciplinares

1 — As infracções nos termos deste acordo poderão ser objecto das seguintes sanções, de acordo com a gravidade dos factos:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição até 12 dias;
- d) Despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos de reincidência manifesta sobre a mesma matéria ou de acumulação de faltas, embora sobre matérias diferentes.

3 — Para a graduação da pena serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

4 — As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador quanto à redução de outros direitos decorrentes da sua prestação de trabalho.

5 — Todas as sanções aplicadas serão registadas pela Direcção de Recursos Humanos no registo individual do trabalhador.

Artigo 4.º

Repreensão registada

1 — A sanção de repreensão registada é aplicável a faltas leves e a casos de negligência.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir motivos para repreensão, entre outros, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) A inobservância de instruções superiormente dadas, ou erros por falta de atenção se destes factos não tiverem resultado prejuízos para a Empresa;
- b) A desobediência a ordens superiores, se de tal não resultar consequências importantes;
- c) A falta de zelo pelo serviço resultante do desconhecimento das disposições deste acordo;
- d) A falta de cortesia sem atenuantes nas suas relações com o público;
- e) A falta de respeito, considerada leve para com superiores, iguais ou inferiores hierárquicos.

3 — Na aplicação da sanção decorrente dos motivos a que se referem as alíneas a), b) e c) do n.º 2 ter-se-á em conta o comportamento anterior do trabalhador, nomeadamente, no que respeita à falta de que é acusado.

Artigo 5.º

Suspensão com perda de retribuição

1 — A suspensão com perda de retribuição é aplicável fundamentalmente a casos de negligência grave, desobediência e outras atitudes que prejudiquem de maneira séria o serviço, as relações de trabalho ou, infundadamente, o prestígio dos trabalhadores e da Empresa.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir motivos de suspensão com perda de retribuição, entre outros, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) O abandono do local de trabalho injustificadamente, embora sem consequências graves;
- b) A recusa de prestação de qualquer serviço que lhe compita;
- c) A resistência passiva e injustificada a ordens recebidas dos seus superiores hierárquicos;
- d) Até nove faltas injustificadas, dadas interpoladamente num mesmo ano;
- e) Aceitação de gratificações de terceiros por serviços prestados no exercício das suas funções;
- f) Prestação de informações erradas em matéria de serviço, por falta dos devidos cuidados;
- g) Desconhecimento de normas essenciais em matéria de serviço, das quais tenha sido feita a devida divulgação e de que resultem prejuízos importantes para a Empresa ou para terceiros;

- h) Desobediência às ordens superiores;
- i) A agressão ou a injúria por motivos de serviço;
- j) A participação, com má-fé, de que resulte a injusta punição de um inferior hierárquico;
- l) A apresentação ao serviço em estado de embriaguez;
- m) A iniciativa de adopção, em serviço, de atitudes de incorrecção para com o público.

Artigo 6.º

Justa causa para despedimento

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

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

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

Artigo 7.º

Improcedência da justa causa invocada para despedimento

Em substituição da reintegração, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a 45 dias de retribuição base e anuidades por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se, para o efeito, todo o tempo decorrido desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

ANEXO II

Regulamento de Higiene e Segurança no Trabalho

Comissão de Higiene e Segurança no Trabalho

As Comissões de Higiene e Segurança no Trabalho são um instrumento valioso na organização e no acompanhamento das regras de higiene e segurança no trabalho das empresas, garantindo a participação activa dos trabalhadores em matéria de higiene, segurança e saúde no trabalho.

Dever-se-á assim, entender a Comissão, como elemento mobilizador num só objectivo — o da prossecução da melhoria das condições de higiene e segurança no trabalho —, entre os responsáveis da Empresa aos mais diversos níveis e a generalidade dos trabalhadores.

Sem prejuízo da aplicação integral da legislação vigente, é constituída uma Comissão de Higiene e Segurança no Trabalho, que se rege pelas normas seguintes:

1 — Comissão de Higiene e Segurança no Trabalho:

1.1 — Composição — a Comissão de Higiene e Segurança no Trabalho será constituída por sete representantes dos trabalhadores e igual número de representantes a designar pela Empresa.

1.2 — Funcionamento:

a) A Comissão de Higiene e Segurança no Trabalho reúne, em sessão ordinária, com uma periodicidade mensal e será presidida por um representante da Empresa;

b) Poderão ser convocadas sessões extraordinárias da Comissão de Higiene e Segurança no Trabalho sempre que a gravidade ou a frequência dos acidentes o justifiquem, ou metade dos seus membros o solicitem;

c) Deverão ser elaboradas actas de cada uma das reuniões da Comissão de Higiene e Segurança no Trabalho, sendo escolhido um relator de entre os seus membros.

As cópias das actas ficam permanentemente à disposição dos trabalhadores, devendo um exemplar ser enviado ao conselho de gerência;

d) Qualquer das duas partes poderá fazer-se assessorar, por um máximo de dois assessores;

e) Em caso de ausência ou impedimento de qualquer dos membros que integram a Comissão, pode este ser substituído, respeitando-se o processo pelo qual se procedeu à sua investidura.

2 — Atribuições — à Comissão de Higiene e Segurança no Trabalho competem, além das previstas em sede legal, no âmbito da sua actuação a nível de toda a Empresa, entre outras, as seguintes atribuições:

a) Colaborar com os responsáveis pelos serviços competentes na Empresa na promoção da higiene, da segurança, da saúde e do bem-estar dos trabalhadores, no respeito pelos princípios da prevenção dos riscos profissionais;

b) Apresentar as recomendações que julgar necessárias;

c) Apreciar e dar parecer sobre os planos de prevenção estabelecidos pela Empresa, bem como colaborar com os serviços técnicos na aplicação prática dos respectivos planos;

d) Tomar conhecimento e pronunciar-se sobre os relatórios de actividade dos serviços técnicos da Empresa da área

de higiene, segurança e saúde no trabalho, bem como sobre os relatórios e inquéritos relativos a acidentes de trabalho e de doenças profissionais ocorridos na Empresa;

e) Zelar pelo cumprimento das disposições legais, regulamentos internos, normas e instruções referentes à higiene, segurança e saúde no trabalho;

f) Colaborar com os serviços técnicos competentes na dinamização da participação activa dos trabalhadores nas medidas de higiene, segurança e saúde no trabalho a implementar;

g) Colaborar com os serviços competentes da Empresa na procura de soluções no que respeita à problemática de recolocação ou reconversão de trabalhadores incapacitados para as funções habituais devido a acidentes de trabalho, ou com restrições de saúde;

h) Pronunciar-se sobre as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações relativas à higiene, segurança e saúde no trabalho;

i) Informar periodicamente os trabalhadores da Empresa da sua actividade desenvolvida;

j) Deliberar em acções respeitantes ao seu próprio funcionamento.

3 — Disposições finais:

3.1 — Na aplicação da matéria de higiene, segurança e saúde no trabalho, a Empresa terá em atenção as recomendações apresentadas pela Comissão de Higiene e Segurança no Trabalho, assim como as apresentadas pelos representantes dos trabalhadores na Comissão.

3.2 — No caso de a Empresa não implementar as recomendações referidas no número anterior, deverá apresentar a sua fundamentação por escrito.

3.3 — Os representantes dos trabalhadores na Comissão de Higiene e Segurança no Trabalho têm um mandato de três anos.

3.4 — Os membros da Comissão de Higiene e Segurança no Trabalho têm acesso a todas as instalações da Empresa aquando no exercício das suas funções, obrigando-se para o efeito a dar conhecimento prévio ao presidente da Comissão e ao responsável das instalações a visitar.

3.5 — Independentemente da actuação da Comissão de Higiene e Segurança no Trabalho, aos representantes dos trabalhadores é reconhecida a competência de, perante uma situação de risco grave para a segurança dos trabalhadores ou de terceiros, agir individualmente, contactando de imediato a hierarquia da respectiva área e alertando-a para as anomalias detectadas. Desse facto dará conhecimento imediato, por escrito, ao presidente da Comissão. Esse relatório será discutido na primeira reunião da Comissão que ocorrer e ficará anexo à acta.

3.6 — O funcionamento da Comissão de Higiene e Segurança no Trabalho deverá decorrer durante o horário de trabalho, sem prejuízo da retribuição ou quaisquer outras regalias.

3.7 — Os trabalhadores integrantes da Comissão de Higiene e Segurança no trabalho, considerados individualmente, dispõem, no período normal de trabalho, do tempo necessário para a participação nas reuniões previstas no presente regulamento, acrescido de um crédito de cinco horas, acumulável com qualquer outro crédito de que o trabalhador beneficie, sem perda de retribuição e demais regalias.

3.8 — Além das obrigações legais da Empresa em matéria de formação, aos membros da Comissão de Higiene e Segurança no Trabalho, serão ministrados pela Empresa cursos de especialização e actualização em matérias do âmbito das suas atribuições específicas, sem perda de retribuição e demais regalias.

ANEXO III

Categorias profissionais

Mapas de categorias profissionais não chefias e de chefias

Mapa de integração de categorias não chefias no Regulamento de Carreiras

Tabela de integração de carreiras abertas

Mapa de categorias profissionais não chefias

Carreira		Operações e comercial	Manutenção	Técnica/apoio
Nível	Tabela salarial (euros)			
14	1 884			A3. B3.
13	1 707			A2. B2.
12	1 562			A1 — técnico principal. A1 — secretário de administração. B1 — projectista.
11	1 453	A6. B6. C6.	A7. B9.	C9.
10	1 362	A5. B5. C5.	A6. B8.	C8.
9	1 279,50	A4. B4.	A5. B7.	C7.

Carreira		Operações e comercial	Manutenção	Técnica/apoio
Nível	Tabela salarial (euros)			
		C4.		
8	1 217,50	A3. B3. C3. D5.	A4. B6.	C6. D6. E6.
7	1 155,50	A2. B2. C2. D4.	A3. B5.	C5. D5. E5.
6	1 082	A1 — maquinista. A1 — maquinista de manobras. B1 — fiscal. C1 — operador comercial. D3.	A2. B4.	C4. D4. E4. F6.
5	1 038	D2.	A1 — técnico de electrónica. B3.	C3. D3. E3. F5.
4	1 007,50	D1 — Agente de tráfego.	B2.	C2. D2. E2. F4.
3	982		B1 — oficial (serralheiro mec., electricista, electromecânico, pintor, torneiro mec., estofador, carpinteiro, pedreiro, canalizador, soldador, ferreiro). B1 — oficial de via.	C1 — técnico auxiliar. C1 — técnico administrativo. C1 — desenhador. D1 — motorista CG. E1 — motorista. F3.
2	961,50			F2.
1	943			F1 — auxiliar de serviços.

Mapa de categorias profissionais chefias

Carreira		Operações e comercial	Manutenção	Técnica/apoio
Nível	Tabela salarial (euros)			
2	1 853,50	Inspector de tracção Inspector comercial Inspector de movimento Inspector de sala de comando de energia Encarregado de tracção	Mestre Inspector de obras Inspector de via Coordenador de electrónica	Coordenador administrativo. Coordenador de desenho. Coordenador de serviços.
1	1 680	Encarregado comercial Encarregado de movimento Encarregado de sala de comando de energia	-	-

Mapa de Evolução das categorias profissionais Não chefias

Carreira de Operações e Comercial

A. Maquinista	(35)	A1	A2	A3	A4	A5	A6
A. Maquinista de Manobras	(35)	A1	A2	A3	A4	A5	A6
B. Fiscal	(35)	B1	B2	B3	B4	B5	B6
C. Operador Comercial	(35)	C1	C2	C3	C4	C5	C6
D. Agente de Tráfego	(28)	D1	D2	D3	D4	D5	

A. Maquinista

A1 → A2 → A3 → A4 → A5 → A6
7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹

A. Maquinista de Manobras

A1 → A2 → A3 → A4 → A5 → A6
7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹

B. Fiscal

B1 → B2 → B3 → B4 → B5 → B6
7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹

C. Operador Comercial

C1 → C2 → C3 → C4 → C5 → C6
7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹

D. Agente de Tráfego

D1 → D2 → D3 → D4 → D5
7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹

Carreira de Manutenção

A. Técnico de Electrónica	(42)	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	
B. Oficial (Serralheiro Mecânico, Electricista, Electromecânico, Torneiro Mecânico, Pintor, Estofador, Carpinteiro, Pedreiro, Canalizador, Soldador, Ferramenteiro)	(56)	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8
B. Oficial de Via	(56)	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8

A. Técnico de Electrónica

A1 → A2 → A3 → A4 → A5 → A6 → A7
7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹

B. Oficial

B1 → B2 → B3 → B4 → B5 → B6 → B7 → B8 → B9
7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹

B. Oficial de Via

B1 → B2 → B3 → B4 → B5 → B6 → B7 → B8 → B9
7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹

Carreira Técnica/Apoio

A. Técnico Principal	(14)	A1	A2	A3						
A. Secretário de Administração	(14)	A1	A2	A3						
B. Projectista	(14)	B1	B2	B3						
C. Técnico Auxiliar	(56)	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9
C. Técnico Administrativo	(56)	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9
C. Desenhador	(56)	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9
D. Motorista CG	(35)	D1	D2	D3	D4	D5	D6			
E. Motorista	(35)	E1	E2	E3	E4	E5	E6			
F. Auxiliar de Serviços	(35)	F1	F2	F3	F4	F5	F6			

A. Técnico Principal

A1 → A2 → A3
7 pontos¹ 7 pontos¹

A. Secretário de Administração

A1 → A2 → A3
7 pontos¹ 7 pontos¹

B. Projectista

B1 → B2 → B3
7 pontos¹ 7 pontos¹

C. Técnico Auxiliar

C1 → C2 → C3 → C4 → C5 → C6 → C7 → C8 → C9
7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹

C. Técnico Administrativo

C1 → C2 → C3 → C4 → C5 → C6 → C7 → C8 → C9
7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹

C. Desenhador

C1 → C2 → C3 → C4 → C5 → C6 → C7 → C8 → C9
7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹

D. Motorista CG

D1 → D2 → D3 → D4 → D5 → D6
7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹

E. Motorista

E1 → E2 → E3 → E4 → E5 → E6
7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹

F. Auxiliar de Serviços

F1 → F2 → F3 → F4 → F5 → F6
7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹ 7 pontos¹

¹Num máximo de seis anos de permanência

Mapa de integração de categorias no Regulamento de Carreiras

Carreira anterior	Categoria anterior	Nível salarial	Carreira actual	Categoria actual	Nível salarial
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Agente Tráfego D1	7	OPERAÇÕES E COMERCIAL	Agente Tráfego D1	4
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Agente Tráfego D2	8	OPERAÇÕES E COMERCIAL	Agente Tráfego D2	5
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Agente Tráfego D3	9	OPERAÇÕES E COMERCIAL	Agente Tráfego D3	6
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Agente Tráfego D4	10	OPERAÇÕES E COMERCIAL	Agente Tráfego D4	7
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Agente Tráfego D5	11	OPERAÇÕES E COMERCIAL	Agente Tráfego D5	8
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Factor E1	5		<i>categoria abolida</i>	
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Factor E2	6		<i>categoria abolida</i>	
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Factor E3	7		<i>categoria abolida</i>	
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Factor E4	8		<i>categoria abolida</i>	
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Factor E5	9		<i>categoria abolida</i>	
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Fiscal B1	9	OPERAÇÕES E COMERCIAL	Fiscal B1	6
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Fiscal B2	10	OPERAÇÕES E COMERCIAL	Fiscal B2	7
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Fiscal B3	11	OPERAÇÕES E COMERCIAL	Fiscal B3	8
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Fiscal B4	12	OPERAÇÕES E COMERCIAL	Fiscal B4	9
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Fiscal B5	13	OPERAÇÕES E COMERCIAL	Fiscal B5	10
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Fiscal B5	13	OPERAÇÕES E COMERCIAL	Fiscal B6	11
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Maquinista A1	9	OPERAÇÕES E COMERCIAL	Maquinista A1	6
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Maquinista A2	10	OPERAÇÕES E COMERCIAL	Maquinista A2	7
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Maquinista A3	11	OPERAÇÕES E COMERCIAL	Maquinista A3	8
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Maquinista A4	12	OPERAÇÕES E COMERCIAL	Maquinista A4	9
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Maquinista A5	13	OPERAÇÕES E COMERCIAL	Maquinista A5	10
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Maquinista A5	13	OPERAÇÕES E COMERCIAL	Maquinista A6	11
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Maquinista Manobras A1	9	OPERAÇÕES E COMERCIAL	Maquinista Manobras A1	6
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Maquinista Manobras A2	10	OPERAÇÕES E COMERCIAL	Maquinista Manobras A2	7
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Maquinista Manobras A3	11	OPERAÇÕES E COMERCIAL	Maquinista Manobras A3	8
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Maquinista Manobras A4	12	OPERAÇÕES E COMERCIAL	Maquinista Manobras A4	9
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Maquinista Manobras A5	13	OPERAÇÕES E COMERCIAL	Maquinista Manobras A5	10
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Maquinista Manobras A5	13	OPERAÇÕES E COMERCIAL	Maquinista Manobras A6	11
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Operador Estação F1	3		<i>categoria abolida</i>	
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Operador Estação F2	4		<i>categoria abolida</i>	

Carreira anterior	Categoria anterior	Nível salarial	Carreira actual	Categoria actual	Nível salarial
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Operador Estação F3	5		<i>categoria abolida</i>	
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Operador Estação F4	6		<i>categoria abolida</i>	
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Operador Estação F5	7		<i>categoria abolida</i>	
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Operador Estação F6	8		<i>categoria abolida</i>	
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Operador Estação F7	9		<i>categoria abolida</i>	
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Operador Estação F8	10		<i>categoria abolida</i>	
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Operador Linha C1	9	OPERAÇÕES E COMERCIAL	Operador Comercial C1	6
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Operador Linha C2	10	OPERAÇÕES E COMERCIAL	Operador Comercial C2	7
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Operador Linha C3	11	OPERAÇÕES E COMERCIAL	Operador Comercial C3	8
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Operador Linha C4	12	OPERAÇÕES E COMERCIAL	Operador Comercial C4	9
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Operador Linha C5	13	OPERAÇÕES E COMERCIAL	Operador Comercial C5	10
OPERAÇÕES E COMERCIAL	Operador Linha C5	13	OPERAÇÕES E COMERCIAL	Operador Comercial C6	11
MANUTENÇÃO	Oficial Canalizador B1	6	MANUTENÇÃO	Oficial Canalizador B1	3
MANUTENÇÃO	Oficial Canalizador B2	7	MANUTENÇÃO	Oficial Canalizador B2	4
MANUTENÇÃO	Oficial Canalizador B3	8	MANUTENÇÃO	Oficial Canalizador B3	5
MANUTENÇÃO	Oficial Canalizador B4	9	MANUTENÇÃO	Oficial Canalizador B4	6
MANUTENÇÃO	Oficial Canalizador B5	10	MANUTENÇÃO	Oficial Canalizador B5	7
MANUTENÇÃO	Oficial Canalizador B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Canalizador B6	8
MANUTENÇÃO	Oficial Canalizador B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Canalizador B7	9
MANUTENÇÃO	Oficial Canalizador B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Canalizador B8	10
MANUTENÇÃO	Oficial Canalizador B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Canalizador B9	11
MANUTENÇÃO	Oficial Carpinteiro B1	6	MANUTENÇÃO	Oficial Carpinteiro B1	3
MANUTENÇÃO	Oficial Carpinteiro B2	7	MANUTENÇÃO	Oficial Carpinteiro B2	4
MANUTENÇÃO	Oficial Carpinteiro B3	8	MANUTENÇÃO	Oficial Carpinteiro B3	5
MANUTENÇÃO	Oficial Carpinteiro B4	9	MANUTENÇÃO	Oficial Carpinteiro B4	6
MANUTENÇÃO	Oficial Carpinteiro B5	10	MANUTENÇÃO	Oficial Carpinteiro B5	7
MANUTENÇÃO	Oficial Carpinteiro B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Carpinteiro B6	8
MANUTENÇÃO	Oficial Carpinteiro B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Carpinteiro B7	9
MANUTENÇÃO	Oficial Carpinteiro B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Carpinteiro B8	10
MANUTENÇÃO	Oficial Carpinteiro B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Carpinteiro B9	11
MANUTENÇÃO	Oficial Electricista B1	6	MANUTENÇÃO	Oficial Electricista B1	3
MANUTENÇÃO	Oficial Electricista B2	7	MANUTENÇÃO	Oficial Electricista B2	4
MANUTENÇÃO	Oficial Electricista B3	8	MANUTENÇÃO	Oficial Electricista B3	5
MANUTENÇÃO	Oficial Electricista B4	9	MANUTENÇÃO	Oficial Electricista B4	6
MANUTENÇÃO	Oficial Electricista B5	10	MANUTENÇÃO	Oficial Electricista B5	7
MANUTENÇÃO	Oficial Electricista B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Electricista B6	8
MANUTENÇÃO	Oficial Electricista B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Electricista B7	9
MANUTENÇÃO	Oficial Electricista B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Electricista B8	10
MANUTENÇÃO	Oficial Electricista B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Electricista B9	11
MANUTENÇÃO	Oficial Electromecânico B1	6	MANUTENÇÃO	Oficial Electromecânico B1	3
MANUTENÇÃO	Oficial Electromecânico B2	7	MANUTENÇÃO	Oficial Electromecânico B2	4
MANUTENÇÃO	Oficial Electromecânico B3	8	MANUTENÇÃO	Oficial Electromecânico B3	5
MANUTENÇÃO	Oficial Electromecânico B4	9	MANUTENÇÃO	Oficial Electromecânico B4	6
MANUTENÇÃO	Oficial Electromecânico B5	10	MANUTENÇÃO	Oficial Electromecânico B5	7
MANUTENÇÃO	Oficial Electromecânico B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Electromecânico B6	8
MANUTENÇÃO	Oficial Electromecânico B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Electromecânico B7	9
MANUTENÇÃO	Oficial Electromecânico B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Electromecânico B8	10
MANUTENÇÃO	Oficial Electromecânico B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Electromecânico B9	11
MANUTENÇÃO	Oficial Estofador B1	6	MANUTENÇÃO	Oficial Estofador B1	3
MANUTENÇÃO	Oficial Estofador B2	7	MANUTENÇÃO	Oficial Estofador B2	4
MANUTENÇÃO	Oficial Estofador B3	8	MANUTENÇÃO	Oficial Estofador B3	5
MANUTENÇÃO	Oficial Estofador B4	9	MANUTENÇÃO	Oficial Estofador B4	6
MANUTENÇÃO	Oficial Estofador B5	10	MANUTENÇÃO	Oficial Estofador B5	7
MANUTENÇÃO	Oficial Estofador B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Estofador B6	8
MANUTENÇÃO	Oficial Estofador B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Estofador B7	9
MANUTENÇÃO	Oficial Estofador B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Estofador B8	10
MANUTENÇÃO	Oficial Estofador B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Estofador B9	11
MANUTENÇÃO	Oficial Ferramenteiro B1	6	MANUTENÇÃO	Oficial Ferramenteiro B1	3
MANUTENÇÃO	Oficial Ferramenteiro B2	7	MANUTENÇÃO	Oficial Ferramenteiro B2	4
MANUTENÇÃO	Oficial Ferramenteiro B3	8	MANUTENÇÃO	Oficial Ferramenteiro B3	5
MANUTENÇÃO	Oficial Ferramenteiro B4	9	MANUTENÇÃO	Oficial Ferramenteiro B4	6
MANUTENÇÃO	Oficial Ferramenteiro B5	10	MANUTENÇÃO	Oficial Ferramenteiro B5	7
MANUTENÇÃO	Oficial Ferramenteiro B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Ferramenteiro B6	8
MANUTENÇÃO	Oficial Ferramenteiro B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Ferramenteiro B7	9
MANUTENÇÃO	Oficial Ferramenteiro B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Ferramenteiro B8	10
MANUTENÇÃO	Oficial Ferramenteiro B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Ferramenteiro B9	11
MANUTENÇÃO	Oficial Pedreiro B1	6	MANUTENÇÃO	Oficial Pedreiro B1	3
MANUTENÇÃO	Oficial Pedreiro B2	7	MANUTENÇÃO	Oficial Pedreiro B2	4
MANUTENÇÃO	Oficial Pedreiro B3	8	MANUTENÇÃO	Oficial Pedreiro B3	5
MANUTENÇÃO	Oficial Pedreiro B4	9	MANUTENÇÃO	Oficial Pedreiro B4	6
MANUTENÇÃO	Oficial Pedreiro B5	10	MANUTENÇÃO	Oficial Pedreiro B5	7
MANUTENÇÃO	Oficial Pedreiro B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Pedreiro B6	8
MANUTENÇÃO	Oficial Pedreiro B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Pedreiro B7	9
MANUTENÇÃO	Oficial Pedreiro B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Pedreiro B8	10
MANUTENÇÃO	Oficial Pedreiro B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Pedreiro B9	11

Carreira anterior	Categoria anterior	Nível salarial	Carreira actual	Categoria actual	Nível salarial
MANUTENÇÃO	Oficial Pintor B1	6	MANUTENÇÃO	Oficial Pintor B1	3
MANUTENÇÃO	Oficial Pintor B2	7	MANUTENÇÃO	Oficial Pintor B2	4
MANUTENÇÃO	Oficial Pintor B3	8	MANUTENÇÃO	Oficial Pintor B3	5
MANUTENÇÃO	Oficial Pintor B4	9	MANUTENÇÃO	Oficial Pintor B4	6
MANUTENÇÃO	Oficial Pintor B5	10	MANUTENÇÃO	Oficial Pintor B5	7
MANUTENÇÃO	Oficial Pintor B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Pintor B6	8
MANUTENÇÃO	Oficial Pintor B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Pintor B7	9
MANUTENÇÃO	Oficial Pintor B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Pintor B8	10
MANUTENÇÃO	Oficial Pintor B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Pintor B9	11
MANUTENÇÃO	Oficial Serralheiro Mecânico B1	6	MANUTENÇÃO	Oficial Serralheiro Mecânico B1	3
MANUTENÇÃO	Oficial Serralheiro Mecânico B2	7	MANUTENÇÃO	Oficial Serralheiro Mecânico B2	4
MANUTENÇÃO	Oficial Serralheiro Mecânico B3	8	MANUTENÇÃO	Oficial Serralheiro Mecânico B3	5
MANUTENÇÃO	Oficial Serralheiro Mecânico B4	9	MANUTENÇÃO	Oficial Serralheiro Mecânico B4	6
MANUTENÇÃO	Oficial Serralheiro Mecânico B5	10	MANUTENÇÃO	Oficial Serralheiro Mecânico B5	7
MANUTENÇÃO	Oficial Serralheiro Mecânico B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Serralheiro Mecânico B6	8
MANUTENÇÃO	Oficial Serralheiro Mecânico B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Serralheiro Mecânico B7	9
MANUTENÇÃO	Oficial Serralheiro Mecânico B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Serralheiro Mecânico B8	10
MANUTENÇÃO	Oficial Serralheiro Mecânico B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Serralheiro Mecânico B9	11
MANUTENÇÃO	Oficial Soldador B1	6	MANUTENÇÃO	Oficial Soldador B1	3
MANUTENÇÃO	Oficial Soldador B2	7	MANUTENÇÃO	Oficial Soldador B2	4
MANUTENÇÃO	Oficial Soldador B3	8	MANUTENÇÃO	Oficial Soldador B3	5
MANUTENÇÃO	Oficial Soldador B4	9	MANUTENÇÃO	Oficial Soldador B4	6
MANUTENÇÃO	Oficial Soldador B5	10	MANUTENÇÃO	Oficial Soldador B5	7
MANUTENÇÃO	Oficial Soldador B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Soldador B6	8
MANUTENÇÃO	Oficial Soldador B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Soldador B7	9
MANUTENÇÃO	Oficial Soldador B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Soldador B8	10
MANUTENÇÃO	Oficial Soldador B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Soldador B9	11
MANUTENÇÃO	Oficial Torneiro Mecânico B1	6	MANUTENÇÃO	Oficial Torneiro Mecânico B1	3
MANUTENÇÃO	Oficial Torneiro Mecânico B2	7	MANUTENÇÃO	Oficial Torneiro Mecânico B2	4
MANUTENÇÃO	Oficial Torneiro Mecânico B3	8	MANUTENÇÃO	Oficial Torneiro Mecânico B3	5
MANUTENÇÃO	Oficial Torneiro Mecânico B4	9	MANUTENÇÃO	Oficial Torneiro Mecânico B4	6
MANUTENÇÃO	Oficial Torneiro Mecânico B5	10	MANUTENÇÃO	Oficial Torneiro Mecânico B5	7
MANUTENÇÃO	Oficial Torneiro Mecânico B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Torneiro Mecânico B6	8
MANUTENÇÃO	Oficial Torneiro Mecânico B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Torneiro Mecânico B7	9
MANUTENÇÃO	Oficial Torneiro Mecânico B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Torneiro Mecânico B8	10
MANUTENÇÃO	Oficial Torneiro Mecânico B6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Torneiro Mecânico B9	11
MANUTENÇÃO	Operador Máquina Lavar Jacto e Vapor B1	6		<i>função abolida</i>	
MANUTENÇÃO	Operador Máquina Lavar Jacto e Vapor B2	7		<i>função abolida</i>	
MANUTENÇÃO	Operador Máquina Lavar Jacto e Vapor B3	8		<i>função abolida</i>	
MANUTENÇÃO	Operador Máquina Lavar Jacto e Vapor B4	9		<i>função abolida</i>	
MANUTENÇÃO	Operador Máquina Lavar Jacto e Vapor B5	10		<i>função abolida</i>	
MANUTENÇÃO	Operador Máquina Lavar Jacto e Vapor B6	11		<i>função abolida</i>	
MANUTENÇÃO	Técnico Electrónica A1	8	MANUTENÇÃO	Técnico Electrónica A1	5
MANUTENÇÃO	Técnico Electrónica A2	9	MANUTENÇÃO	Técnico Electrónica A2	6
MANUTENÇÃO	Técnico Electrónica A3	10	MANUTENÇÃO	Técnico Electrónica A3	7
-	-	-	MANUTENÇÃO	Técnico Electrónica A4	8
MANUTENÇÃO	Técnico Electrónica A4	12	MANUTENÇÃO	Técnico Electrónica A5	9
MANUTENÇÃO	Técnico Electrónica A5	13	MANUTENÇÃO	Técnico Electrónica A6	10
MANUTENÇÃO	Técnico Electrónica A6	14	MANUTENÇÃO	Técnico Electrónica A7	11
V1A	Oficial Via A1	6	MANUTENÇÃO	Oficial Via B1	3
V1A	Oficial Via A2	7	MANUTENÇÃO	Oficial Via B2	4
V1A	Oficial Via A3	8	MANUTENÇÃO	Oficial Via B3	5
V1A	Oficial Via A4	9	MANUTENÇÃO	Oficial Via B4	6
V1A	Oficial Via A5	10	MANUTENÇÃO	Oficial Via B5	7
V1A	Oficial Via A6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Via B6	8
V1A	Oficial Via A6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Via B7	9
V1A	Oficial Via A6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Via B8	10
V1A	Oficial Via A6	11	MANUTENÇÃO	Oficial Via B9	11
TÉCNICA/DESENHO/ADMINISTRATIVA	Coordenador Técnico A1	15	TÉCNICA/APOIO	Técnico Principal A1	12
TÉCNICA/DESENHO/ADMINISTRATIVA	Coordenador Técnico A2	16	TÉCNICA/APOIO	Técnico Principal A2	13
TÉCNICA/DESENHO/ADMINISTRATIVA	Coordenador Técnico A3	17	TÉCNICA/APOIO	Técnico Principal A3	14
TÉCNICA/DESENHO/ADMINISTRATIVA	Desenhador D1	6	TÉCNICA/APOIO	Desenhador C1	3
TÉCNICA/DESENHO/ADMINISTRATIVA	Desenhador D2	7	TÉCNICA/APOIO	Desenhador C2	4
TÉCNICA/DESENHO/ADMINISTRATIVA	Desenhador D3	8	TÉCNICA/APOIO	Desenhador C3	5
TÉCNICA/DESENHO/ADMINISTRATIVA	Desenhador D4	9	TÉCNICA/APOIO	Desenhador C4	6
-	-	-	TÉCNICA/APOIO	Desenhador C5	7
TÉCNICA/DESENHO/ADMINISTRATIVA	Desenhador D5	11	TÉCNICA/APOIO	Desenhador C6	8
TÉCNICA/DESENHO/ADMINISTRATIVA	Desenhador D6	12	TÉCNICA/APOIO	Desenhador C7	9
TÉCNICA/DESENHO/ADMINISTRATIVA	Desenhador D7	13	TÉCNICA/APOIO	Desenhador C8	10
TÉCNICA/DESENHO/ADMINISTRATIVA	Desenhador D8	14	TÉCNICA/APOIO	Desenhador C9	11

Carreira anterior	Categoria anterior	Nível salarial	Carreira actual	Categoria actual	Nível salarial
TÉCNICA/DESENHO/ADMINISTRATIVA	Projectista B1	12	TÉCNICA/APOIO	Projectista B1	12
TÉCNICA/DESENHO/ADMINISTRATIVA	Projectista B2	13	TÉCNICA/APOIO	Projectista B1	12
TÉCNICA/DESENHO/ADMINISTRATIVA	Projectista B3	14	TÉCNICA/APOIO	Projectista B1	12
TÉCNICA/DESENHO/ADMINISTRATIVA	Projectista B4	15	TÉCNICA/APOIO	Projectista B1	12
TÉCNICA/DESENHO/ADMINISTRATIVA	Projectista B5	16	TÉCNICA/APOIO	Projectista B2	13
TÉCNICA/DESENHO/ADMINISTRATIVA	Projectista B6	17	TÉCNICA/APOIO	Projectista B3	14
TÉCNICA/DESENHO/ADMINISTRATIVA	Técnico Adjunto C1	12	TÉCNICA/APOIO	Técnico Principal A1	12
TÉCNICA/DESENHO/ADMINISTRATIVA	Técnico Adjunto C2	13	TÉCNICA/APOIO	Técnico Principal A1	12
TÉCNICA/DESENHO/ADMINISTRATIVA	Técnico Adjunto C3	14	TÉCNICA/APOIO	Técnico Principal A1	12
TÉCNICA/DESENHO/ADMINISTRATIVA	Técnico Administrativo D1	6	TÉCNICA/APOIO	Técnico Administrativo C1	3
TÉCNICA/DESENHO/ADMINISTRATIVA	Técnico Administrativo D2	7	TÉCNICA/APOIO	Técnico Administrativo C2	4
TÉCNICA/DESENHO/ADMINISTRATIVA	Técnico Administrativo D3	8	TÉCNICA/APOIO	Técnico Administrativo C3	5
TÉCNICA/DESENHO/ADMINISTRATIVA	Técnico Administrativo D4	9	TÉCNICA/APOIO	Técnico Administrativo C4	6
-	-	-	TÉCNICA/APOIO	Técnico Administrativo C5	7
TÉCNICA/DESENHO/ADMINISTRATIVA	Técnico Administrativo D5	11	TÉCNICA/APOIO	Técnico Administrativo C6	8
TÉCNICA/DESENHO/ADMINISTRATIVA	Técnico Administrativo D6	12	TÉCNICA/APOIO	Técnico Administrativo C7	9
TÉCNICA/DESENHO/ADMINISTRATIVA	Técnico Administrativo D7	13	TÉCNICA/APOIO	Técnico Administrativo C8	10
TÉCNICA/DESENHO/ADMINISTRATIVA	Técnico Administrativo D8	14	TÉCNICA/APOIO	Técnico Administrativo C9	11
TÉCNICA/DESENHO/ADMINISTRATIVA	Técnico Auxiliar D1	6	TÉCNICA/APOIO	Técnico Auxiliar C1	3
TÉCNICA/DESENHO/ADMINISTRATIVA	Técnico Auxiliar D2	7	TÉCNICA/APOIO	Técnico Auxiliar C2	4
TÉCNICA/DESENHO/ADMINISTRATIVA	Técnico Auxiliar D3	8	TÉCNICA/APOIO	Técnico Auxiliar C3	5
TÉCNICA/DESENHO/ADMINISTRATIVA	Técnico Auxiliar D4	9	TÉCNICA/APOIO	Técnico Auxiliar C4	6
-	-	-	TÉCNICA/APOIO	Técnico Auxiliar C5	7
TÉCNICA/DESENHO/ADMINISTRATIVA	Técnico Auxiliar D5	11	TÉCNICA/APOIO	Técnico Auxiliar C6	8
TÉCNICA/DESENHO/ADMINISTRATIVA	Técnico Auxiliar D6	12	TÉCNICA/APOIO	Técnico Auxiliar C7	9
TÉCNICA/DESENHO/ADMINISTRATIVA	Técnico Auxiliar D7	13	TÉCNICA/APOIO	Técnico Auxiliar C8	10
TÉCNICA/DESENHO/ADMINISTRATIVA	Técnico Auxiliar D8	14	TÉCNICA/APOIO	Técnico Auxiliar C9	11
TÉCNICA/DESENHO/ADMINISTRATIVA	Técnico Principal A1	15	TÉCNICA/APOIO	Técnico Principal A1	12
TÉCNICA/DESENHO/ADMINISTRATIVA	Técnico Principal A2	16	TÉCNICA/APOIO	Técnico Principal A2	13
TÉCNICA/DESENHO/ADMINISTRATIVA	Técnico Principal A3	17	TÉCNICA/APOIO	Técnico Principal A3	14
DIVERSOS	Auxiliar H1	4	TÉCNICA/APOIO	Auxiliar Serviços F1	1
DIVERSOS	Auxiliar H2	5	TÉCNICA/APOIO	Auxiliar Serviços F2	2
DIVERSOS	Auxiliar H3	6	TÉCNICA/APOIO	Auxiliar Serviços F3	3
DIVERSOS	Auxiliar H4	7	TÉCNICA/APOIO	Auxiliar Serviços F4	4
DIVERSOS	Auxiliar H5	8	TÉCNICA/APOIO	Auxiliar Serviços F5	5
DIVERSOS	Auxiliar H6	9	TÉCNICA/APOIO	Auxiliar Serviços F6	6
DIVERSOS	Cobrador Tesouraria G1	5		<i>categoria abolida</i>	
DIVERSOS	Cobrador Tesouraria G2	6		<i>categoria abolida</i>	
DIVERSOS	Cobrador Tesouraria G3	7		<i>categoria abolida</i>	
DIVERSOS	Cobrador Tesouraria G4	8		<i>categoria abolida</i>	
DIVERSOS	Cobrador Tesouraria G5	9		<i>categoria abolida</i>	
DIVERSOS	Enfermeiro B1	13		<i>categoria abolida</i>	
DIVERSOS	Enfermeiro B2	14		<i>categoria abolida</i>	
DIVERSOS	Enfermeiro B3	15		<i>categoria abolida</i>	
DIVERSOS	Enfermeiro B4	16		<i>categoria abolida</i>	
DIVERSOS	Enfermeiro B5	17		<i>categoria abolida</i>	
DIVERSOS	Fiel Armazém F1	5		<i>categoria abolida</i>	
DIVERSOS	Fiel Armazém F2	6		<i>categoria abolida</i>	
DIVERSOS	Fiel Armazém F3	7		<i>categoria abolida</i>	
DIVERSOS	Fiel Armazém F4	8		<i>categoria abolida</i>	
DIVERSOS	Fiel Armazém F5	9		<i>categoria abolida</i>	
DIVERSOS	Motorista CG D1	7	TÉCNICA/APOIO	Motorista CG D1	3
DIVERSOS	Motorista CG D2	8	TÉCNICA/APOIO	Motorista CG D2	4
DIVERSOS	Motorista CG D3	9	TÉCNICA/APOIO	Motorista CG D3	5
DIVERSOS	Motorista CG D4	10	TÉCNICA/APOIO	Motorista CG D4	6
DIVERSOS	Motorista CG D5	11	TÉCNICA/APOIO	Motorista CG D5	7
DIVERSOS	Motorista CG D5	11	TÉCNICA/APOIO	Motorista CG D6	8
DIVERSOS	Motorista E1	6	TÉCNICA/APOIO	Motorista E1	3
DIVERSOS	Motorista E2	7	TÉCNICA/APOIO	Motorista E2	4
DIVERSOS	Motorista E3	8	TÉCNICA/APOIO	Motorista E3	5
DIVERSOS	Motorista E4	9	TÉCNICA/APOIO	Motorista E4	6
DIVERSOS	Motorista E5	10	TÉCNICA/APOIO	Motorista E5	7
DIVERSOS	Motorista E5	10	TÉCNICA/APOIO	Motorista E6	8
DIVERSOS	Oficial I1 (Auxiliar Limpeza)	1		<i>função abolida</i>	
DIVERSOS	Oficial I2 (Auxiliar Limpeza)	2		<i>função abolida</i>	
DIVERSOS	Oficial I3 (Auxiliar Limpeza)	3		<i>função abolida</i>	
DIVERSOS	Oficial I4 (Auxiliar Limpeza)	4		<i>função abolida</i>	
DIVERSOS	Oficial I5 (Auxiliar Limpeza)	5		<i>função abolida</i>	
DIVERSOS	Oficial I6 (Auxiliar Limpeza)	6		<i>função abolida</i>	
DIVERSOS	Oficial I7 (Auxiliar Limpeza)	7		<i>função abolida</i>	
DIVERSOS	Oficial I8 (Auxiliar Limpeza)	8		<i>função abolida</i>	
DIVERSOS	Oficial I9 (Auxiliar Limpeza)	9		<i>função abolida</i>	

Carreira anterior	Categoria anterior	Nível salarial	Carreira actual	Categoria actual	Nível salarial
DIVERSOS	Oficial I1 (Caixa de Refeitório)	1		<i>função abolida</i>	
DIVERSOS	Oficial I2 (Caixa de Refeitório)	2		<i>função abolida</i>	
DIVERSOS	Oficial I3 (Caixa de Refeitório)	3		<i>função abolida</i>	
DIVERSOS	Oficial I4 (Caixa de Refeitório)	4		<i>função abolida</i>	
DIVERSOS	Oficial I5 (Caixa de Refeitório)	5		<i>função abolida</i>	
DIVERSOS	Oficial I6 (Caixa de Refeitório)	6		<i>função abolida</i>	
DIVERSOS	Oficial I7 (Caixa de Refeitório)	7		<i>função abolida</i>	
DIVERSOS	Oficial I8 (Caixa de Refeitório)	8		<i>função abolida</i>	
DIVERSOS	Oficial I9 (Caixa de Refeitório)	9		<i>função abolida</i>	
DIVERSOS	Oficial I1 (Jardineiro)	1		<i>função abolida</i>	
DIVERSOS	Oficial I2 (Jardineiro)	2		<i>função abolida</i>	
DIVERSOS	Oficial I3 (Jardineiro)	3		<i>função abolida</i>	
DIVERSOS	Oficial I4 (Jardineiro)	4		<i>função abolida</i>	
DIVERSOS	Oficial I5 (Jardineiro)	5		<i>função abolida</i>	
DIVERSOS	Oficial I6 (Jardineiro)	6		<i>função abolida</i>	
DIVERSOS	Oficial I7 (Jardineiro)	7		<i>função abolida</i>	
DIVERSOS	Oficial I8 (Jardineiro)	8		<i>função abolida</i>	
DIVERSOS	Oficial I9 (Jardineiro)	9		<i>função abolida</i>	
DIVERSOS	Oficial I1 (Telefonista)	1	TÉCNICA/APOIO	Técnico Auxiliar C1	3
DIVERSOS	Oficial I2 (Telefonista)	2	TÉCNICA/APOIO	Técnico Auxiliar C1	3
DIVERSOS	Oficial I3 (Telefonista)	3	TÉCNICA/APOIO	Técnico Auxiliar C1	3
DIVERSOS	Oficial I4 (Telefonista)	4	TÉCNICA/APOIO	Técnico Auxiliar C1	3
DIVERSOS	Oficial I5 (Telefonista)	5	TÉCNICA/APOIO	Técnico Auxiliar C1	3
DIVERSOS	Oficial I6 (Telefonista)	6	TÉCNICA/APOIO	Técnico Auxiliar C1	3
DIVERSOS	Oficial I7 (Telefonista)	7	TÉCNICA/APOIO	Técnico Auxiliar C2	4
DIVERSOS	Oficial I8 (Telefonista)	8	TÉCNICA/APOIO	Técnico Auxiliar C3	5
DIVERSOS	Oficial I9 (Telefonista)	9	TÉCNICA/APOIO	Técnico Auxiliar C4	6
DIVERSOS	Oficial I1 (Operador Reprográfico)	1	TÉCNICA/APOIO	Auxiliar Serviços F1	1
DIVERSOS	Oficial I2 (Operador Reprográfico)	2	TÉCNICA/APOIO	Auxiliar Serviços F1	1
DIVERSOS	Oficial I3 (Operador Reprográfico)	3	TÉCNICA/APOIO	Auxiliar Serviços F1	1
DIVERSOS	Oficial I4 (Operador Reprográfico)	4	TÉCNICA/APOIO	Auxiliar Serviços F1	1
DIVERSOS	Oficial I5 (Operador Reprográfico)	5	TÉCNICA/APOIO	Auxiliar Serviços F2	2
DIVERSOS	Oficial I6 (Operador Reprográfico)	6	TÉCNICA/APOIO	Auxiliar Serviços F3	3
DIVERSOS	Oficial I7 (Operador Reprográfico)	7	TÉCNICA/APOIO	Auxiliar Serviços F4	4
DIVERSOS	Oficial I8 (Operador Reprográfico)	8	TÉCNICA/APOIO	Auxiliar Serviços F5	5
DIVERSOS	Oficial I9 (Operador Reprográfico)	9	TÉCNICA/APOIO	Auxiliar Serviços F6	6
DIVERSOS	Secretário Administração A1	13	TÉCNICA/APOIO	Secretário Administração A1	12
DIVERSOS	Secretário Administração A2	14	TÉCNICA/APOIO	Secretário Administração A1	12
DIVERSOS	Secretário Administração A3	15	TÉCNICA/APOIO	Secretário Administração A1	12
DIVERSOS	Secretário Administração A4	16	TÉCNICA/APOIO	Secretário Administração A2	13
DIVERSOS	Secretário Administração A5	17	TÉCNICA/APOIO	Secretário Administração A3	14
DIVERSOS	Secretário C1	9	TÉCNICA/APOIO	Técnico Principal A1	12
DIVERSOS	Secretário C2	10	TÉCNICA/APOIO	Técnico Principal A1	12
DIVERSOS	Secretário C3	12	TÉCNICA/APOIO	Técnico Principal A1	12
DIVERSOS	Secretário C4	13	TÉCNICA/APOIO	Técnico Principal A1	12
DIVERSOS	Secretário C5	14	TÉCNICA/APOIO	Técnico Principal A1	12

Tabela de integração de carreiras abertas

CA acumuladas	Níveis	CA após integração	Pontos evolução
1 terço.....	0	1	4
2 terços.....	0	2	1
3 terços.....	1	0	7
4 terços.....	1	1	4
5 terços.....	1	2	1
6 terços.....	2	0	7
7 terços.....	2	1	4
8 terços.....	2	2	1
9 terços.....	3	0	7
10 terços.....	3	1	4
11 terços.....	3	2	1
12 terços.....	4	0	7

Nota. — As CA remanescentes após a integração, ou seja, que não foram utilizadas na obtenção de um nível, mantém o mesmo valor pecuniário.

ANEXO IV

Regulamento de Carreiras

PARTE I

CAPÍTULO I

Carreiras profissionais dos trabalhadores não chefias

Cláusula 1.^a

Âmbito

As disposições do presente capítulo constituem o Regulamento de Carreiras aplicável a todas as categorias profissionais não chefias, abrangidas pelo acordo de empresa — I e que constam do anexo III, «Mapa de categorias profissionais não chefias».

Cláusula 2.^a**Conceitos fundamentais**

1 — Por «carreira profissional» entende-se um conjunto hierarquizado de categorias profissionais agrupadas de acordo com a natureza das actividades ou funções exercidas, e que enquadra a evolução do trabalhador durante a sua vida na empresa.

2 — Por «categoria profissional» entende-se um conjunto de funções coerentes e articuladas entre si, integradoras do objecto da prestação do trabalho.

3 — Por «promoção» (evolução vertical), entende-se a passagem para outra categoria profissional, implicando aumento de retribuição e envolvendo maiores exigências e ou responsabilidades.

4 — Por «progressão» (evolução horizontal), entende-se a evolução nos escalões de remuneração dentro da mesma categoria profissional, envolvendo, ou não, diferentes exigências.

5 — Por «escalão de remuneração» entende-se a remuneração base correspondente a cada um dos níveis salariais do acordo de empresa.

6 — Por «mudança de categoria» entende-se a passagem de uma categoria profissional a outra, pertencente, ou não, à mesma carreira.

7 — Por «mudança de carreira» entende-se a passagem de uma categoria profissional a outra, não pertencente à mesma carreira.

8 — O descritivo de funções de cada trabalhador contém-se na delimitação de âmbito da respectiva categoria profissional, com as necessárias correspondências no escalão de remuneração de entrada.

9 — Por «trabalhador promovível» entende-se o trabalhador que, na categoria profissional de acesso, reúna uma das seguintes condições:

a) Se encontre posicionado no último escalão de remuneração;

b) Tenha obtido, no mínimo, três vezes a classificação «A» no processo de avaliação do desempenho.

Cláusula 3.^a**Critérios de promoção**

1 — A promoção para uma categoria superior encontra-se condicionada à prévia definição do perfil pretendido e análise do perfil do candidato em ordem ao mesmo. Dessa definição devem constar, nomeadamente, os seguintes elementos:

a) Competências (conhecimentos, capacidades, atitudes/comportamentos);

b) Potencial;

c) Experiência;

d) Outros requisitos específicos.

2 — O acesso a categorias superiores ocorre por concurso interno, excepto nos casos de recrutamento externo e de promoção por nomeação para as categorias de topo de cada carreira.

3 — A decisão de escolha do candidato a nomear deve ser feita com base em proposta fundamentada e compete ao director do órgão em causa.

Cláusula 4.^a**Avaliação do desempenho**

A avaliação do desempenho de cada trabalhador influenciará a sua progressão na carreira e rege-se pelas regras constantes das cláusulas 5.^a e 6.^a e no capítulo seguinte.

Cláusula 5.^a**Critérios de progressão/princípios de carreira aberta**

1 — Anualmente, por força do processo de avaliação do desempenho, serão atribuídos pontos aos trabalhadores, de acordo com as regras definidas no capítulo II, parte I. A progressão na categoria ocorre quando o trabalhador acumula 7 pontos, com as excepções constantes dos números seguintes e do n.º 3 da cláusula 18.^a

2 — Os trabalhadores evoluirão, mesmo que não se encontre preenchida a condição estabelecida no n.º 1, após seis anos de permanência no grau da categoria, desde que, em cada um desses anos, tenham preenchido as condições necessárias para se proceder à sua avaliação, perdendo os pontos acumulados nesse período.

3 — Sempre que o trabalhador atinja o último grau de progressão na respectiva categoria, continuará a ter garantida a sua evolução, vertical ou horizontalmente, de acordo com as regras emergentes do presente Regulamento de Carreiras.

4 — Os trabalhadores que se encontrem no grau mais elevado da sua categoria profissional, por cada 6 pontos que lhes forem atribuídos em sede de processo anual de avaliação de desempenho, auferirão uma remuneração equivalente a $\frac{1}{2}$ da diferença entre o seu nível salarial e o nível salarial imediatamente superior, ou, tratando-se de trabalhadores posicionados no último nível da tabela salarial do presente acordo de empresa, entre o seu nível e o nível salarial imediatamente inferior.

5 — Os trabalhadores evoluirão, mesmo que não se encontre preenchida a condição estabelecida no número anterior, após cinco anos de permanência sem auferir um novo meio, desde que, em cada um desses anos, tenham preenchido as condições necessárias para se proceder à sua avaliação, perdendo os pontos acumulados nesse período.

6 — As progressões que ocorrerem de acordo com o estabelecido nos números anteriores, produzirão sempre os seus efeitos a 1 de Janeiro do ano seguinte àquele a que se reporta a avaliação do desempenho que permitiu totalizar o número de pontos necessários a essa progressão.

7 — O regime referido nos n.ºs 4 e 5 produzirá efeitos, apenas, a 1 de Janeiro de 2010.

Cláusula 6.^a**Mudança de carreira**

1 — Nos casos de mudança de carreira, os trabalhadores não poderão passar a auferir uma retribuição inferior.

2 — Nenhum trabalhador poderá mudar de carreira mais de uma vez em cada período de três anos, excluindo-se os casos, devidamente comprovados, motivados por razões de natureza médica.

CAPÍTULO II

Avaliação e gestão de desempenho

Cláusula 7.^a

Objectivos

1 — A avaliação do desempenho visa determinar o contributo prestado por cada trabalhador à Empresa, durante um determinado período de tempo, e baseia-se na observação e análise do desempenho do trabalhador, efectuada pelas suas chefias.

2 — A avaliação do desempenho visa, ainda, possibilitar:

a) Um melhor conhecimento das capacidades profissionais dos trabalhadores como base de informação para uma gestão dos recursos humanos mais adequada às necessidades da Empresa e dos seus trabalhadores;

b) A determinação de critérios uniformes e precisos para a evolução profissional, à luz dos mecanismos instituídos no Regulamento de Carreiras Profissionais;

c) A melhoria da comunicação no seio da Empresa;

d) Orientar o desenvolvimento de capacidades, contribuindo para a detecção de necessidades de formação e para orientação das respectivas acções;

e) Contribuir para a melhoria do clima organizacional e para um ambiente de trabalho mais favorável.

Cláusula 8.^a

Âmbito

1 — As disposições relativas à avaliação e gestão do desempenho constantes do presente capítulo aplicam-se aos trabalhadores abrangidos pelo Regulamento de Carreiras Profissionais, que constitui o capítulo I, parte 1.

2 — A avaliação do desempenho efectuar-se-á anualmente, devendo ser divulgados os seus resultados até finais de Maio do ano seguinte àquele a que diz respeito a avaliação.

3 — Não serão avaliados os trabalhadores que, no período a que se reporta a avaliação, tenham um período de desempenho efectivo de funções inferior a seis meses. Para este efeito, as férias gozadas pelo trabalhador no ano da avaliação serão consideradas como desempenho efectivo. Exceptuam-se os trabalhadores que se encontrem em situação de baixa por acidente de trabalho, requisição ou outras análogas.

Cláusula 9.^a

Competências

1 — É da competência da Empresa:

a) Elaborar, de acordo com os «factores de avaliação» e respectivas ponderações definidas no presente Regulamento, a ficha de avaliação destinada à avaliação de cada trabalhador;

b) Coordenar o processo anual de avaliação do desempenho, distribuindo as fichas de avaliação pelas hierarquias e assegurando a recolha e tratamento dos resultados e a sua produção de efeitos em matéria de evolução profissional, à luz do disposto no Regulamento de Carreiras;

c) Elaborar, anualmente, um relatório caracterizador do processo de avaliação, comentado e de base estatística,

versando, ainda, como informação adicional, os recursos havidos e as decisões tomadas sobre os mesmos;

d) Fazer entrega desse relatório, para conhecimento, às associações sindicais e Comissão de Trabalhadores.

2 — É da competência do director de cada órgão:

a) Garantir o normal decurso do processo;

b) Atribuir as classificações e pontos correspondentes no final do processo.

3 — É da competência da hierarquia de cada trabalhador:

a) Hierarquia directa:

i) Proceder em função dos objectivos do Regulamento, com base em critérios de equidade e de isenção;

ii) Avaliar o trabalhador, assinalando, na ficha de avaliação, a respectiva entrada valorativa de cada factor de avaliação;

iii) Através da realização de uma entrevista, dar conhecimento da avaliação a cada trabalhador, recolhendo deste elementos de auto-avaliação, ou outros, promovendo a sua apreciação conjunta;

iv) Assinar a ficha de avaliação e recolher a assinatura de cada trabalhador objecto de avaliação, em como tomou conhecimento;

b) Hierarquia de segundo nível:

i) Analisar, com a chefia directa e homologar, a avaliação feita a cada trabalhador;

ii) Nos casos de discordância, preencher, igualmente, uma ficha de avaliação do trabalhador;

iii) Remeter à Direcção de Recursos Humanos, até ao final do mês de Janeiro, os elementos de avaliação relativos a cada trabalhador.

4 — É de competência das associações sindicais:

a) Acompanhar e participar no processo de preparação e implementação dos sistemas de avaliação do desempenho;

b) Propor ou dar acordo a:

i) Eventuais alterações às fichas de avaliação, compreendendo a consideração dos seus factores, descritivos e respectivas ponderações;

ii) Eventuais alterações no sistema de homogeneização;

iii) Outras alterações no sistema de avaliação do desempenho, visando a correcção de efeitos indesejáveis e a sua adequação aos objectivos consignados;

c) Analisar, conjuntamente com a Empresa, os resultados obtidos no processo de avaliação do desempenho.

Cláusula 10.^a

Metodologia

1 — Compete às chefias directas a avaliação do desempenho.

2 — A avaliação do desempenho compreende:

a) Entrevista de avaliação (avaliação qualitativa);

b) Preenchimento da ficha de avaliação do desempenho (avaliação quantitativa).

Cláusula 11.^a**Entrevista de avaliação**

1 — Anualmente, em Janeiro, terá lugar uma entrevista de avaliação qualitativa do desempenho, conduzida pela chefia directa do trabalhador.

2 — Nessa entrevista, o avaliador deve solicitar ao colaborador uma auto-avaliação do seu desempenho profissional durante o período a que se reporta a avaliação e informá-lo da avaliação qualitativa que fez desse desempenho, apresentando sugestões para a sua melhoria no período seguinte. O avaliador deverá, de seguida, preencher um relatório-síntese da entrevista.

3 — A entrevista de avaliação deverá ocorrer antes do preenchimento da ficha de avaliação do desempenho.

Cláusula 12.^a**Avaliação quantitativa**

1 — Em Janeiro de cada ano, os avaliadores procederão à avaliação quantitativa dos seus colaboradores, preenchendo para o efeito a ficha de avaliação do desempenho, relativamente a cada um dos seus colaboradores.

2 — Sempre que exista um nível de chefia acima da chefia directa, a ficha de avaliação será analisada conjuntamente. Nos casos de discordância, a segunda chefia preencherá, igualmente, uma ficha de avaliação do desempenho.

3 — As fichas de avaliação depois de preenchidas, serão remetidas aos RH, até ao final do mês de Janeiro. Nos casos em que a chefia de segundo nível discordar da avaliação do desempenho feita pela chefia directa, os RH considerarão a média das pontuações atribuídas.

4 — Os RH procederão à padronização dos resultados obtidos, de acordo com a seguinte fórmula:

$$Z_i = (X_i - M)/DP$$

em que:

Z_i é a avaliação padronizada relativa a cada trabalhador;

X_i é a avaliação não padronizada relativa a cada trabalhador (atribuída pelas chefias);

M é a média da distribuição;

DP é o desvio padrão da distribuição.

5 — Os resultados padronizados serão enviados aos respectivos directores, como apoio à tomada de decisão relativamente ao nível de classificação a atribuir a cada trabalhador, face às percentagens definidas para cada nível de avaliação do desempenho.

Cláusula 13.^a**Factores a utilizar na avaliação**

1 — A avaliação em cada factor terá como referência as tarefas que ao trabalhador estão cometidas, no âmbito da sua função. A escala a utilizar na classificação em cada factor de avaliação será de 10 a 100.

2 — Os factores a utilizar na avaliação do desempenho integram-se em três grandes áreas, com ponderações

diferenciadas na notação final do trabalhador, e são os seguintes:

a) Área da qualidade do trabalho desenvolvido (35 %):

i) Qualidade de trabalho (20 %) — avalia a perfeição do trabalho realizado, tendo em conta a frequência e gravidade dos erros;

ii) Responsabilidade (15 %) — avalia a capacidade demonstrada para cumprir prazos, regras de segurança e prevenção, valores, equipamentos, máquinas e ferramentas da sua responsabilidade;

b) Área da quantidade do trabalho desenvolvido (30 %):

i) Quantidade de trabalho (30 %) — avalia o volume de trabalho executado, sem prejuízo da qualidade, face ao trabalho distribuído e aos prazos apresentados;

c) Área das atitudes evidenciadas (35 %):

i) Iniciativa (10 %) — avalia a capacidade demonstrada de procurar e encontrar soluções para os problemas surgidos, independentemente da intervenção das chefias;

ii) Aperfeiçoamento/formação profissional (5 %) — avalia o interesse evidenciado e os resultados alcançados no âmbito da melhoria dos conhecimentos profissionais e da correcção dos seus pontos fracos;

iii) Polivalência (5 %) — avalia o empenho e disponibilidade para o desempenho de múltiplas tarefas do mesmo nível funcional;

iv) Relações humanas no trabalho (5 %) — avalia a facilidade de estabelecer e manter boas relações com as pessoas com quem trabalha e o interesse em criar bom ambiente de trabalho;

v) Colaboração (10 %) — avalia as atitudes evidenciadas no âmbito da participação no trabalho em equipa e na colaboração na formação no posto de trabalho.

Cláusula 14.^a**Normas sobre pontuação**

1 — Os níveis de avaliação do desempenho terão as equivalências em pontos e serão atribuídos de acordo com a tabela seguinte:

Classificação «A» — 3 pontos (15 %);

Classificação «B» — 2,5 pontos (20 %);

Classificação «C» — 2 pontos (35 %);

Classificação «D» — 1,5 pontos (25 %);

Classificação «E» — 1 ponto (5 %).

2 — As percentagens referenciadas no número anterior deverão entender-se como mínimas para os níveis A, B e C e máxima para o nível E.

3 — As percentagens definidas para os diversos níveis de avaliação do desempenho serão aplicadas, para cada órgão, por referência ao número total de trabalhadores que, no período a que se reporta a avaliação, tenham um período de desempenho efectivo mínimo de seis meses.

4 — A aplicação das percentagens definidas para cada nível de desempenho poderá efectuar-se ao nível de depar-

tamento, desde que o número de trabalhadores abrangidos seja, no mínimo, de cerca de 80.

5 — Quando ao trabalhador for atribuída uma pontuação inferior à que corresponderia ao grupo estatístico em que se encontraria integrado pela ordenação por *Zi*, essa alteração deverá ser fundamentada.

6 — Após a atribuição dos níveis de avaliação, os resultados serão comunicados às várias chefias envolvidas no processo, ao trabalhador e ao sindicato respectivo.

Cláusula 15.^a

Reclamação

1 — Em caso de desacordo dos resultados da avaliação, o trabalhador poderá, no prazo de 20 dias úteis, contados a partir da data de divulgação global dos resultados da avaliação para cada órgão, recorrer da mesma junto do director do órgão respectivo, que, presentes todos os elementos do processo e ouvidos os avaliadores envolvidos, fará a apreciação da reclamação e emitirá um parecer, que enviará, para decisão, ao conselho de gerência.

2 — Nos casos em que a reclamação seja fundamentada nos termos do n.º 5 da cláusula 14.^a, aquela será apreciada directamente pelo conselho de gerência, presentes os elementos constantes do processo respectivo.

3 — Deve ser comunicado ao trabalhador, no prazo de 60 dias úteis a contar da data de apresentação, a decisão sobre a reclamação. Caso aquele prazo seja ultrapassado, considera-se a mesma aceite.

Cláusula 16.^a

Supervisão do sistema de avaliação e gestão de desempenho

1 — É da competência da Direcção de Recursos Humanos a supervisão da aplicação do sistema de avaliação e gestão do desempenho.

2 — Essa supervisão deverá concretizar-se no contacto com as chefias, que decorrerá na sequência das classificações atribuídas, com vista à análise conjunta sobre a avaliação de cada colaborador, a forma como foi conduzida a entrevista de avaliação e as iniciativas que foram, ou poderão vir a ser, tomadas no âmbito da gestão do desempenho dos colaboradores.

Cláusula 17.^a

Situações particulares

1 — Nos casos de mudança de chefia de uma unidade orgânico-funcional, o processo de avaliação do desempenho será da responsabilidade da chefia do segundo nível.

2 — Nos casos em que o trabalhador desempenhe a sua função, há menos de um ano:

a) Em caso de transferência de outra unidade orgânico-funcional onde tinha a mesma categoria profissional ou de promoção, a pontuação a atribuir será a média ponderada, da avaliação atribuída pelas duas chefias, em função do tempo — meses — em que se integrou em cada uma das unidades orgânico-funcionais, excepto se numa das áreas não houver um mínimo de seis meses de efectiva prestação de serviços;

b) Caso seja oriundo de recrutamento externo, nomeação ou promoção no âmbito das carreiras verticais e desempe-

nhar a sua função há, pelo menos, seis meses, será avaliado segundo as regras do regime geral;

c) Caso seja oriundo de recrutamento externo, nomeação ou promoção no âmbito das carreiras verticais e desempenhar a sua função há menos de seis meses será avaliado numa escala de E a B (excepcionando-se a possibilidade de obtenção da classificação A).

3 — Nos casos em que ocorram mudanças de categoria nas carreiras verticais, os pontos acumulados pelos trabalhadores serão anulados, excepto nos casos em que a mudança de categoria não implique alteração de vencimento.

Cláusula 18.^a

Situações transitórias

1 — Aos trabalhadores admitidos até à data de entrada em vigor do presente acordo de empresa, que sejam detentores das categorias profissionais de técnico de electrónica, técnico auxiliar, técnico administrativo e desenhador, que não tenham ainda atingido, respectivamente os graus de A4 e D5 é garantida a sua progressão para os graus A5 e D6 nos termos previstos no regulamento de carreiras inserido no acordo de empresa ora objecto de revisão.

2 — Igual procedimento será adoptado para trabalhadores admitidos até à data de entrada em vigor do presente acordo de empresa, que embora detentores de outras categorias profissionais venham a ser reclassificados para as categorias referidas no número anterior.

3 — Aos trabalhadores admitidos até à data de entrada em vigor do presente acordo de empresa, que sejam detentores de categorias profissionais em que existam quatro ou mais graus, a progressão do 1.º para o 2.º grau ocorrerá quando o trabalhador acumular, nos termos do n.º 1 da cláusula 5.^a, 3 pontos, ou quando perfizer dois anos na categoria.

Cláusula 19.^a

Disposição final

1 — O processo de avaliação e gestão do desempenho referente ao ano de 2008, o qual produz efeitos a 1 de Janeiro de 2009, será desenvolvido nos termos do Regulamento de Carreiras em vigor no ano de 2008.

2 — Após consolidação do processo promocional 2008, os trabalhadores serão integrados no Regulamento de Carreiras constante do presente acordo de empresa, de acordo com o mapa de integração de categorias constante do anexo III, com efeitos ao 1.º dia do mês seguinte ao da entrada em vigor do presente acordo de empresa, com excepção do disposto nos números seguintes.

3 — Para efeitos do número anterior, os trabalhadores que detenham a categoria profissional de maquinista, maquinista de manobras, fiscal, oficial (manutenção), oficial de via, motorista, e os agentes de tráfego e operadores de linha que transitarem para a nova categoria profissional de operador comercial, que estejam posicionados no último nível salarial da respectiva categoria profissional auferindo carreiras abertas, serão integrados no Regulamento de Carreiras que constitui o anexo IV do presente AE, à data de 31 de Dezembro de 2009, de acordo com as regras

constantes da tabela de integração de carreiras abertas que integra o anexo III.

4 — A integração especial referida no número anterior produz efeitos a 1 de Janeiro de 2010, antes da aplicação do resultado do processo de avaliação referente ao ano de 2009.

CAPÍTULO III

Descrição de funções

1 — Carreira de operações e comercial

A — *Maquinista* (A1, A2, A3, A4, A5, A6). — Procede à condução dos comboios de exploração, de serviço ou de ensaio, de acordo com as normas regulamentares e instruções aplicáveis cumprindo os diagramas de marcha estabelecidos; prepara, inspecciona e ensaia as composições para circulação, verificando os instrumentos e equipamentos complementares com vista à operacionalidade e segurança do material circulante; acciona os dispositivos de destino e número do comboio e comanda a abertura e o fecho das portas das composições, controlando o movimento de entrada e de saída dos passageiros; recebe e fornece informações à Central de Movimento, aos operadores de linha e aos passageiros a bordo; identifica os sinais de alarme activados, inteirando-se das causas e providenciando a resolução dos problemas ocorridos e rearma os alarmes; providencia a evacuação dos passageiros em caso de avaria grave, adoptando as medidas de segurança adequadas; procede à leitura e registo dos valores dos contadores necessários ao controlo da actividade do material circulante; comunica as avarias ou anomalias ao nível do material circulante, da sinalização e da via detectadas durante o serviço.

A — *Maquinista de manobras* (A1, A2, A3, A4, A5, A6). — Procede à condução de material circulante de exploração e de serviço, de acordo com as normas regulamentares e instruções aplicáveis, sem passageiros, em toda a rede, efectuando em particular manobras nos parques de material e oficinas; colabora com as chefias na coordenação das manobras necessárias à manutenção do material circulante, estabelecendo os contactos com todas as entidades envolvidas no estabelecimento de itinerários, nomeadamente com o Posto de Comando Central, por forma a que estas se efectuem com a máxima segurança e brevidade possível; prepara, inspecciona e ensaia o material circulante de exploração e de serviço, para circulação e manobras, verificando os instrumentos e equipamentos complementares com vista à operacionalidade e segurança do mesmo material circulante; opera, sempre que necessário, o comando dos itinerários da via de ensaios; recebe e fornece informações de e para a Central de Movimento, aos operadores das torres de controlo e postos de comando e, eventualmente, os operadores de linha; procede à leitura e registo de valores de instrumentos e aparelhos do material circulante a seu cargo, nomeadamente contadores de horas e de quilometragem; comunica as avarias ou anomalias ao nível do material circulante, da sinalização e da via detectadas durante o serviço e colabora na desempanagem do material circulante avariado, no sentido da rápida desobstrução da via onde se encontra; comanda, sempre que necessário, a abertura e fecho dos portões da oficina;

zela e providencia pelo bom estado de funcionamento e limpeza do material circulante a seu cargo, e verifica os níveis de óleo, água e combustível, efectuando o seu abastecimento; activa, por botoneira acessível da cabina, máquinas destinadas à lavagem automática do material circulante; eventualmente exerce a função de agente orientador, em manobras, nos termos regulamentares; conduz as viaturas de serviço destinadas ao transporte das equipas de assistência em situação de emergência à linha.

B — *Fiscal* (B1, B2, B3, B4, B5, B6). — Assegura, devidamente credenciado e ajuramentado, tarefas de fiscalização, nomeadamente, verifica a posse e validade dos títulos de transporte que legalmente facultam a utilização do metropolitano, como transporte público, para controlo da referida utilização; procede à autuação dos transgressores, preenchendo, de imediato, aviso ou recibo de multa; levanta autos de notícia em casos de infracção e elabora outros documentos integrados pelas normas reguladoras do seu serviço; sempre que necessário controla o acesso aos átrios e cais das estações e valida os bilhetes; procede à contagem de clientes, colaborando no controlo estatístico do processo de fiscalização; colabora no processo de controlo da qualidade do serviço prestado, designadamente através de apoio aos clientes na utilização dos equipamentos de venda, de controlo de entradas e de informação, na verificação do estado de operacionalidade e conservação destes equipamentos e na aferição do estado de limpeza de estações e comboios. Pode prestar serviço no exterior, nomeadamente, em tribunais, PJ e PSP.

C — *Operador comercial* (C1, C2, C3, C4, C5, C6). — Presta assistência aos clientes na utilização do sistema metro, nomeadamente, prestando informações e auxiliando na utilização dos equipamentos de venda automática e de controlo de acessos ou efectuando a venda e controlo local de títulos de transporte, quando necessário; assegura a abertura e encerramento da estação e a operacionalidade das suas instalações e equipamentos, providenciando e acompanhando a resolução atempada das anomalias; procede à vigilância do material circulante estacionado e presta apoio operacional à circulação, no troço correspondente, de acordo com instruções do Posto de Comando Central, nomeadamente, no comando local de itinerários, no estabelecimento de marchas especiais, na expedição de comboios em situações de avaria sem carácter de continuidade, na evacuação de passageiros, na vistoria à via; supervisiona localmente as actividades dos prestadores de serviços. Quando afecto ao serviço nocturno, conduz a viatura de serviço necessária para a sua deslocação na parte da rede que lhe está afectada.

D — *Agente de tráfego* (D1, D2, D3, D4, D5). — Assegura um conjunto de tarefas relacionadas com a assistência aos clientes e com o funcionamento das estações, nomeadamente, prestando informações e assistência aos clientes na utilização do sistema de transportes; procede à abertura e encerramento das estações, controlando os seus acessos; procede à vigilância e supervisão das instalações e dos equipamentos e assegura a logística das estações; efectua a venda e controlo local de títulos de transporte, conferindo, registando e depositando as respectivas receitas; providencia a assistência aos equipamentos afectos à cobrança e controlo de títulos de transporte; providencia a assistência aos demais equipamentos de apoio às estações; presta apoio operacional à circulação, de acordo com as

instruções do Posto de Comando Central, com excepção do estabelecimento de itinerários; supervisiona a limpeza das instalações, verificando o seu estado de conservação, do leito da via e dos equipamentos e informa sobre os serviços de vigilância; efectua os registos necessários, comunica as ocorrências e elabora os demais suportes administrativos.

C — *Operador de linha* (C1, C2, C3, C4, C5) (*). — Assegura a supervisão e logística de uma estação principal e ou secundária; presta apoio operacional à circulação no troço correspondente, procedendo, nomeadamente, à operação local ou telecomandada de equipamentos, de acordo com as instruções do Posto de Comando Central, bem como à expedição de comboios em situação de avaria, sem carácter de continuidade. Exerce a vigilância das instalações, equipamentos e material circulante estacionado; supervisiona os serviços de limpeza e segurança; assegura a abertura e encerramento da estação; efectua o registo, comunica e acompanha a resolução de ocorrências e elabora os demais suportes administrativos e de gestão; garante, nas condições estabelecidas, o acesso aos trabalhadores da manutenção nocturna; presta informações e assistência ao cliente. À excepção das estações terminais, presta assistência aos equipamentos de suporte à operação e aos de venda e controlo de títulos de transporte, garantindo o seu normal funcionamento e providenciando e acompanhando a resolução atempada das anomalias fora do seu âmbito de intervenção. Apoia o cliente na aquisição de títulos de transporte, através do recurso às máquinas automáticas, ou, na sua indisponibilidade, por avaria, falta de trocos ou reprogramação do tarifário, no respeitante a títulos ML, nas bilheteiras, conferindo, registando e depositando as respectivas receitas.

(*) Categoria a extinguir aquando a data de entrada em vigor do operador comercial.

2 — Carreira de manutenção

A — *Técnico de electrónica* (A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7). — Executa tarefas no domínio da electrónica, podendo ser responsável pela execução técnica de trabalhos completos; procede ao levantamento e preparação dos materiais, peças e equipamentos que necessita, assim como ao respectivo transporte; efectua a manutenção e limpeza técnica dos equipamentos que lhe estão afectos.

B — *Oficial serralheiro mecânico, electricista, electromecânico, torneiro mecânico, pintor, estofador, carpinteiro, pedreiro, canalizador, soldador e ferramenteiro* (B1, B2, B3, B4, B5, B6, B7, B8, B9). — Executa tarefas no domínio da sua especialidade, inerentes às artes de electricidade, serralharia, electromecânica, soldadura, tornearia, alvenaria, canalização e pintura, estofagem, e ou de carpintaria, podendo ser responsável pela execução técnica de trabalhos completos; efectua a leitura de consumos de energia; procede ao levantamento e preparação dos materiais, peças e equipamentos que necessita, assim como ao respectivo transporte; efectua a manutenção e limpeza técnica dos equipamentos que lhe estão afectos.

O oficial ferramenteiro executa as tarefas inerentes ao funcionamento das ferramentarias, nomeadamente entrega, recebe, acondiciona as ferramentas e pequenas máquinas e efectua a respectiva limpeza e manutenção.

B — *Oficial de via* (B1, B2, B3, B4, B5, B6, B7, B8, B9). — Executa tarefas no domínio da via férrea, nomeadamente de construção, manutenção, reparação e substituição de via; verifica o seu estado de conservação e comunica as necessidades de manutenção detectadas; procede a outros trabalhos de manutenção e limpeza de via, tais como a limpeza de lixos e ervas, poços de água pluviais e rede de drenagem; executa pequenos trabalhos de carpintaria e de pedreiro relacionados com a via; intervém excepcionalmente na lavagem da via em situações pontuais; prepara, entrega, recebe, controlo e acondiciona as ferramentas e máquinas que lhe estão afectas; efectua a limpeza de ferramentas e equipamentos que lhe estão afectos, bem como dos rodados dos *charriots*, *lorrys* e caixas em operação de via; opera com máquinas e ferramentas de via, pontes rolantes, pórticos, placas giratórias e agulhas para manobra dos equipamentos de via, bem como máquinas e ferramentas de deservagem da via e desentupimento da rede de drenagem, colabora na retirada de animais da via; colabora na carga e descarga de materiais e equipamentos específicos de via, bem como de outros materiais e equipamentos desde que tenham que ser transportados por via-ferrea.

3 — Carreira técnica/apoio

A — *Técnico principal* (A1, A2, A3). — Planeia autonomamente a sua actividade de acordo com os objectivos fixados.

Executa tarefas de elevada autonomia e exigência técnica, de natureza não directamente enquadrável noutras carreiras; pode orientar e supervisionar tecnicamente tarefas atribuídas a outros colaboradores da sua área. Participa na formação de outros colaboradores. Pode participar na elaboração do plano de mudança e inovação para a sua área.

A — *Secretário de administração* (A1, A2, A3). — Assegura todas as tarefas no âmbito do secretariado, inerentes ao funcionamento do conselho de gerência.

B — *Projectista* (B1, B2, B3). — Assegura, no âmbito da sua especialidade, a concepção e ou elaboração de anteprojectos e ou projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho; criação e maquetização de material gráfico, de comunicação, publicitário e outros; efectua os cálculos que sejam necessários e utiliza os instrumentos adequados, nomeadamente sistemas de CAD; pode acompanhar a orçamentação e execução final dos trabalhos, observando e indicando, se necessário, as normas e especificações a serem cumpridas; colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos; pode coordenar tecnicamente uma equipa de trabalho; procede à digitalização dos desenhos, catálogos, normas e outra documentação inerente, bem assim como à sua plotagem; procede ao manuseamento do arquivo informático.

C — *Técnico auxiliar* (C1, C2, C3, C4, C5, C6, C7, C8, C9). — Executa tarefas que exigem elevada especialização técnica de natureza não directamente enquadrável noutras carreiras, de acordo com a unidade orgânico-funcional em que se encontra integrado e de acordo com a ficha individual de funções resultante do processo de descrição pormenorizada de funções atribuída a cada trabalhador.

C — *Técnico administrativo* (C1, C2, C3, C4, C5, C6, C7, C8, C9). — Executa tarefas de âmbito administrativo, de acordo com a unidade orgânico-funcional em que se encontra integrado, assegurando, nomeadamente os registos, o arquivo e, quando necessário, a dactilografia e as fotocópias, recorrendo para tal a instrumentos manuais, mecânicos, electrónicos e informáticos; assegura o atendimento respeitante à sua área funcional. Pode eventualmente efectuar ainda, no exterior, informações de carácter técnico e especializado que se prenda com a sua função, recepção de documentação técnica que diga respeito à sua área funcional, bem como o pagamento quando necessário.

C — *Desenhador* (C1, C2, C3, C4, C5, C6, C7, C8, C9). — Executa no âmbito da sua especialidade, tarefas de desenho gráfico, nomeadamente a elaboração e execução da arte final e arranjos gráficos de desenho de comunicação e publicidade; ou tarefas de desenho técnico, nomeadamente a execução e modificação de desenhos relativos a equipamentos, construções mecânicas, peças acessórias, esquemas eléctricos, electrónicos, pneumáticos, ou a construção civil e arquitectura, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e utilizando os instrumentos adequado, nomeadamente sistemas CAD; procede à digitalização dos desenhos, catálogos, normas e outra documentação inerente, bem assim como à sua plotagem; procede ao manuseamento do arquivo informático.

D — *Motorista CG* (D1, D2, D3, D4, D5, D6). — Conduz e zela pelo bom estado de conservação das viaturas afectas a membros do conselho de gerência, efectuando a sua limpeza exterior e interior.

E — *Motorista* (E1, E2, E3, E4, E5, E6). — Conduz e zela pelo bom estado de conservação das viaturas que lhe forem distribuídas, efectuando a sua limpeza exterior e interior; orienta e supervisiona as operações de carga e descarga de materiais/equipamentos que transporta; pode receber e entregar expediente de carácter urgente.

F — *Auxiliar de serviços* (F1, F2, F3, F4, F5, F6). — Executa tarefas diversas de carácter não especificado na unidade orgânico-funcional em que está integrado, nomeadamente, recolhe e distribui correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo; reproduz e arquiva documentos; presta informações de carácter geral aos visitantes, encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidos; procede a mudanças e ou arrumações internas de mobiliário; pode efectuar registos diversos e processamento de texto; procede ainda a outros serviços de complexidade análoga aos descritos.

PARTE II

CAPÍTULO I

Carreiras profissionais dos trabalhadores chefias

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — As disposições do presente capítulo constituem o Regulamento de Carreira de Chefia, aplicável a todos os titulares de funções de chefia existentes no Metropolitano de Lisboa.

2 — Consideram-se de chefia todas as funções de enquadramento às quais não correspondam postos de estrutura.

Cláusula 2.^a

Categorias de chefia

1 — As categorias de chefia serão definidas por dois componentes: título hierárquico e área profissional.

2 — Os títulos hierárquicos são os que constam do anexo III, «Mapa de categorias profissionais de chefia», correspondendo a um máximo de dois níveis de enquadramento em cada área profissional.

3 — A área profissional define o domínio em que o titular exerce a sua actividade. Serão consideradas as áreas de operações e comercial, manutenção e técnica e de apoio.

Cláusula 3.^a

Acessos

1 — A nomeação para o desempenho de funções de chefia encontra-se condicionada à prévia definição do perfil pretendido e análise do perfil do candidato em ordem ao mesmo. Dessa definição devem constar, nomeadamente, os seguintes elementos:

- Competências (conhecimentos, capacidades, atitudes/comportamentos);
- Potencial;
- Experiência;
- Outros requisitos específicos.

2 — A decisão de escolha do candidato a nomear deve ser feita com base em proposta fundamentada e compete ao director do órgão em causa.

Cláusula 4.^a

Período de tirocínio

1 — A nomeação para o desempenho de funções para o primeiro nível de chefia será sempre precedida de um período de tirocínio.

2 — Esse período seguir-se-á à formação ministrada para o desempenho das funções, se a ela houver lugar, e terá a duração de seis meses.

3 — Durante aquele período, o tirocinante mantém a sua categoria no âmbito do Regulamento de Carreiras de origem, sendo remunerado nos termos previstos para a categoria para a qual decorre o tirocínio.

4 — Face ao desempenho evidenciado no período de tirocínio o tirocinante será nomeado ou não para a função.

5 — Após a nomeação, o período de tirocínio será considerado, para todos os efeitos, como de exercício efectivo de funções.

Cláusula 5.^a

Remuneração

1 — A remuneração correspondente a cada categoria de chefia encontra-se fixada no anexo VI, «Tabela salarial de chefia».

2 — Aos trabalhadores aos quais é aplicável o presente Regulamento será atribuído um subsídio de chefia, cor-

respondente a 8 % do vencimento da categoria, com incidência nos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 6.^a

Avaliação do desempenho

1 — Os colaboradores integrados no presente Regulamento terão o seu desempenho avaliado anualmente, de acordo com as disposições constantes do capítulo II, parte II, tendo em conta o desempenho planeado para o período.

2 — Na avaliação do desempenho serão os seguintes os factores a utilizar:

- a) Eficácia no cumprimento dos objectivos;
- b) Capacidade de inovação e iniciativa;
- c) Capacidade de formação da sua equipa;
- d) Eficiência no aproveitamento dos recursos disponíveis;
- e) Capacidade de gestão do desempenho da sua equipa;
- f) Desenvolvimento profissional;
- g) Relacionamento humano na equipa de trabalho.

3 — No processo de avaliação do desempenho, além da chefia directa e da chefia indirecta, quando exista, intervirá o director do órgão a que o titular de posto de chefia em causa esteja afecto e, eventualmente, outros elementos da estrutura hierárquica que aquele indicar.

Cláusula 7.^a

Plano individual de necessidades de formação

1 — É da responsabilidade do director de cada órgão, sob proposta da hierarquia, após a conclusão do processo anual de avaliação e gestão do desempenho, e complementarmente à fixação de objectivos e de critérios de eficiência/eficácia, definir um plano individual de necessidades de formação para cada titular de função de chefia.

2 — O plano individual de necessidades de formação deverá conter informação sobre aspectos do desempenho a melhorar, sobre as competências profissionais a desenvolver e sobre quais os vectores formativos mais indicados para cada caso.

3 — O plano individual de necessidades de formação deve ter em conta a previsão das necessidades de titulares de funções de chefia.

Cláusula 8.^a

Desenvolvimento de carreira

1 — A Empresa assegurará uma política de desenvolvimento de carreira, na qual se especificará:

- a) A previsão das necessidades de titulares de funções de chefia, com actualização anual;
- b) Os perfis de formação e profissionais considerados mais adequados para cada função de chefia.

2 — Aos titulares de funções de chefia, cuja situação profissional seja regida pelo presente Regulamento, é garantido o acesso aos cargos de gestão existentes na Empresa.

Cláusula 9.^a

Disposição final

1 — Nos casos em que a diferença de vencimento entre as chefias de 1.º nível e as chefias de 2.º nível, ou entre as chefias de 1.º nível e os executantes de nível mais elevado da categoria imediatamente anterior for inferior a 8 % da remuneração prevista para a função desempenhada ou a desempenhar, será garantida através de vencimento de integração, a existência daquele acréscimo mínimo.

2 — Para apuramento da diferença mencionada no número anterior só serão considerados os executantes efectivamente chefiados por aquela chefia.

3 — Para efeitos de cálculo da diferença de vencimentos serão consideradas apenas as seguintes componentes salariais:

Remuneração base, com expressa exclusão das carreiras abertas e dos prémios de desempenho;

Subsídio associado a cada função, calculado pelo valor mais elevado, entendendo-se, como tal, também o subsídio de chefia.

4 — A diferença referida nos números anteriores será calculada anualmente e produzirá efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

5 — Sempre que da aplicação dos n.ºs 1 e 2 resultar uma alteração da paridade relativa dos vencimentos definidos, a Empresa compromete-se a restabelecer a paridade entre remunerações base, no prazo máximo de seis meses. Tratando-se de categorias inseridas no 2.º nível de chefia, a paridade é restabelecida para todas as categorias, independentemente da respectiva área profissional.

6 — Uma vez atribuído, o vencimento de integração referido no n.º 1 diminuirá ou aumentará, conforme o somatório das componentes salariais referidas no n.º 3.

7 — O vencimento de integração referido no n.º 1 é considerado remuneração de trabalho e integrará para todos os efeitos, o cálculo de valor hora e dia, assim, como os subsídios de férias e de Natal.

CAPÍTULO II

Avaliação e gestão do desempenho

Cláusula 10.^a

Âmbito

1 — As disposições relativas à avaliação e gestão do desempenho constantes do presente capítulo aplicam-se a todos os titulares de funções de chefia do Metropolitano de Lisboa, tal como estas se encontram definidas no anexo III, «Mapa de categorias profissionais de chefia».

2 — A avaliação do desempenho efectuar-se-á anualmente, devendo ser divulgados os resultados respectivos até ao final de Maio do ano seguinte àquele a que diz respeito.

3 — Não serão avaliáveis os titulares de funções de chefia que, no período a que se reporta a avaliação, tenham um período efectivo de desempenho de funções inferior a seis meses. Para este efeito, as férias gozadas pelo trabalhador no ano da avaliação serão consideradas como desempenho efectivo. Exceptuam-se os trabalhado-

res que se encontrem em situação de baixa por acidente de trabalho, requisição ou outras análogas.

Cláusula 11.^a

Objectivos

Com a avaliação e gestão do desempenho das chefias pretende-se:

1) Contribuir para aumentar a eficácia e o rigor na gestão das diferentes estruturas orgânicas, através da análise do grau de realização dos objectivos;

2) Introduzir um incentivo à excelência no desempenho, através:

a) Do incremento do aproveitamento e do desenvolvimento das competências profissionais;

b) Do fomento da prática da supervisão profissional, na dupla perspectiva da formação e do controlo;

c) Do desenvolvimento do potencial da equipa;

d) Da melhoria da qualidade da gestão dos recursos disponíveis;

e) Do reconhecer do desempenho individual, fazendo uma apreciação sobre o mesmo e identificando os seus pontos positivos e as suas deficiências;

3) Determinar necessidades de formação e de desenvolvimento individuais e ao nível da organização.

Cláusula 12.^a

Metodologia

A avaliação do desempenho é da competência das chefias directas dos avaliados, e compreende as seguintes fases:

a) Planeamento do desempenho;

b) Processo de supervisão;

c) Relatório anual de actividade;

d) Entrevista final de avaliação;

e) Avaliação quantitativa.

Cláusula 13.^a

Planeamento de desempenho

1 — Para cada função de chefia serão fixadas metas que devem decorrer directamente dos planos de actividade de cada unidade de estrutura.

2 — Essas metas deverão ser definidas sob proposta da hierarquia, contendo os critérios de eficiência/eficácia para cada titular de funções de chefia, até 31 de Dezembro de cada ano.

3 — A aprovação destes elementos, que servirão de base à avaliação do desempenho, é da competência do responsável da unidade orgânico-funcional em que o titular exerce a sua actividade.

Cláusula 14.^a

Processo de supervisão

1 — Compete ao responsável de cada uma das unidades orgânico-funcionais assegurar a implementação e acompanhar o desenvolvimento do processo de supervisão do desempenho de cada titular de funções de chefia.

2 — O desenvolvimento do processo de supervisão do desempenho de cada titular de funções de chefia é da responsabilidade da sua hierarquia directa.

3 — Esse processo de supervisão implicará a realização de uma entrevista em cada ano que decorrerá no início do ano, procedendo-se à análise do desempenho do ano anterior, face ao relatório anual de actividade apresentado, consolidando-se o planeamento do desempenho para o período seguinte.

Cláusula 15.^a

Relatório anual de actividade

No final de cada ano, os titulares de funções de chefia elaborarão um relatório da actividade desenvolvida e de sugestões para melhoria/desenvolvimento do funcionamento da sua equipa, o qual será tido em consideração na avaliação do desempenho e na elaboração do plano de actividades do ano seguinte.

Cláusula 16.^a

Avaliação quantitativa

1 — Anualmente, no decorrer do mês de Janeiro, os avaliadores procederão à avaliação quantitativa dos seus colaboradores, através do preenchimento de uma ficha de avaliação.

2 — Sempre que exista um nível de chefia acima da chefia directa (chefia indirecta), a ficha de avaliação do desempenho será validada conjuntamente. Nos casos de discordância a chefia indirecta preencherá uma ficha de avaliação, apenas nos factores de avaliação relativamente aos quais a discordância se verifique.

3 — No caso de discordância a notação a considerar será a média das duas notações atribuídas.

4 — As fichas de avaliação, depois de devidamente preenchidas deverão ser enviadas ao director respectivo para atribuição de classificação.

Cláusula 17.^a

Factores a utilizar na avaliação

1 — A avaliação quantitativa deverá ser feita procedendo à análise, factor a factor, do desempenho evidenciado pelo colaborador, face ao desempenho planeado. A escala a utilizar em cada factor de avaliação será de 10 a 100.

2 — Os factores a utilizar na avaliação do desempenho têm ponderações diferenciadas na notação final do trabalhador e são os seguintes:

a) Eficácia no cumprimento dos objectivos (25 %) — avalia a eficácia conseguida na prossecução dos objectivos definidos para a equipa de trabalho do titular.

Neste âmbito, devem ser tidas em conta vicissitudes, não controláveis pelo titular, que influenciem os resultados alcançados.

Assume-se que, nos casos em que os objectivos sejam negociados entre o titular e a sua chefia, deve considerar-se, também, o nível de comprometimento/risco assumido pelo titular na negociação dos objectivos para o período de tempo considerado;

b) Capacidade de inovação e iniciativa (15 %) — avalia a capacidade evidenciada pelo titular para, no seio da sua

equipa, se conseguirem resolver situações anormais, com soluções inovadoras e a preocupação e capacidade evidenciada em desenvolver um processo de melhoria contínua de desempenho e dos resultados da equipa.

Este factor deve ser considerado com base nas situações concretas que foram resolvidas criativamente e nas iniciativas que, de facto, foram tomadas para melhorar o desempenho e os resultados da equipa de trabalho. Para isso é fundamental a consideração do relatório de actividades dos titulares;

c) Capacidade de formação da sua equipa (10 %) — avalia a capacidade evidenciada pelo titular para promover o desenvolvimento das competências dos seus colaboradores. Essa promoção pode ocorrer através do estímulo, de preparação e do posterior aproveitamento da participação em acções formais de formação, através do estímulo à autoformação e através da supervisão profissional que a chefia tenha desenvolvido.

Para consideração deste factor deve ser tido em conta o processo individual de formação dos colaboradores do titular de posto de chefia e o relatório de actividade;

d) Eficiência no aproveitamento dos recursos disponíveis (20 %) — avalia a relação entre os resultados obtidos e os meios utilizados para a obtenção desses resultados.

Tem em consideração a afectação de meios efectuada, tendo por referência o que for definido quando da negociação de objectivos e a comparação feita com exercícios anteriores (esta comparação não é feita em termos de afectação de recursos, mas em termos da relação afectação de recursos/resultados alcançados);

e) Capacidade de gestão do desempenho da sua equipa (10 %) — avalia a capacidade evidenciada para gerir o desempenho dos seus colaboradores. Para efectuar essa avaliação dever-se-á considerar a actividade desenvolvida pelo titular, no sentido de incrementar o desempenho dos seus colaboradores e a variação verificada ao nível dos mal funcionamentos na sua equipa de trabalho.

Dever-se-á ter em conta o relatório das actividades desenvolvidas e os registos da actividade dos titulares no âmbito da avaliação do desempenho;

f) Desenvolvimento profissional (10 %) — avalia a preocupação e a capacidade evidenciadas pelo titular em desenvolver as suas competências.

No âmbito deste factor deve considerar-se o processo individual de formação do titular, as melhorias evidenciadas pelo titular no seu desempenho e a capacidade de autocrítica e de perspectivação da resolução dos problemas que revele no relatório de actividades;

g) Relacionamento humano na equipa de trabalho (10 %) — avalia a qualidade do relacionamento interpessoal existente no seio da equipa de trabalho.

No âmbito deste factor deve considerar-se a conflitualidade existente na equipa de trabalho e as iniciativas desenvolvidas pelo titular para contribuir para a melhoria da qualidade no relacionamento interpessoal entre os membros da sua equipa.

Cláusula 18.^a

Classificação

1 — A notação obtida será transformada numa escala de classificação, A, B, C e D, de acordo com as regras definidas no número seguinte.

2 — É da competência do director de cada órgão a atribuição da classificação aos titulares de funções de chefia. Poderá para o efeito consultar o responsável de cada uma das unidades orgânico-funcionais, visando a distribuição equitativa das classificações face, nomeadamente, ao grau de cumprimento dos objectivos de cada uma daquelas unidades.

3 — As classificações atribuídas deverão respeitar, em cada órgão, a seguinte distribuição:

- A — 15 %;
- B — 35 %;
- C — 40 %;
- D — 10 %.

Cláusula 19.^a

Efeitos da avaliação do desempenho

1 — Os titulares de funções de chefia auferirão uma prestação pecuniária em função da classificação obtida em sede de avaliação e gestão do desempenho, calculada por aplicação da percentagem referida no número seguinte ao valor fixo de €254.

2 — O valor fixo de €254 estabelecido no número anterior será actualizado na mesma percentagem em que o for a tabela salarial das chefias que integra o acordo de empresa para a generalidade dos trabalhadores.

3 — As percentagens a aplicar em função da classificação obtida são as seguintes:

- i) Classificação A — 15 %;
- ii) Classificação B — 10 %;
- iii) Classificação C — 6,25 %;
- iv) Classificação D — 3,75 %.

4 — Os montantes da prestação acima referenciada serão cumuláveis de ano para ano, até perfazerem o montante do valor fixo referido no n.º 1.

5 — Quando o trabalhador atingir o montante correspondente ao valor fixo passa a auferir um montante pecuniário denominado prémio de *performance*.

6 — O prémio de *performance* é um prémio anual, não cumulável, pago numa única prestação e atribuído de acordo com a classificação obtida em cada ano.

7 — O prémio de *performance* corresponde ao valor fixo referido no n.º 1 \times X, sendo X um factor de ponderação a aplicar em função da classificação obtida, de acordo com a seguinte correspondência:

- i) Classificação A — 2,5;
- ii) Classificação B — 2;
- iii) Classificação C — 1,5;
- iv) Classificação D — 1.

Cláusula 20.^a

Reclamação

1 — Em caso de desacordo dos resultados da classificação, o trabalhador poderá, no prazo de 20 dias úteis contados a partir do conhecimento do resultado da avaliação, reclamar, fundamentadamente, junto do conselho de gerência. Este procederá à análise da reclamação e, presentes todos os elementos do processo e ouvidas as hierarquias envolvidas, decidirá.

2 — A resposta à reclamação deverá ser comunicada ao trabalhador no prazo de 60 dias úteis após a apresentação da mesma. Caso tal prazo seja ultrapassado, considera-se a reclamação aceite.

CAPÍTULO III

Descrição de funções de chefia

1 — Área de operações e comercial

Inspector de tracção. — Exerce funções de supervisão da tracção, nomeadamente, coordena a actividade da Central de Tracção, determinando prioridades de exploração e oficinas; supervisiona a qualidade do serviço prestado; supervisiona a recolha e arrumação do material circulante e o seu estado de limpeza e operacionalidade, providenciando a sua reparação sempre que necessário; zela pela conservação das instalações e equipamentos afectos à tracção; supervisiona a feitura de escalas e guarnecimento dos postos de trabalho; coordena as operações de desempanagem do material circulante; elabora documentação, registos e demais suportes administrativos e de gestão; participa nos processos de avaliação do desempenho e de detecção e satisfação das necessidades de formação; pode participar na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a sua área e participa na sua implementação.

Inspector comercial. — Exerce funções de coordenação e supervisão do serviço da rede no que respeita à fiscalização, comercialização de títulos de transporte e de informação e assistência ao cliente; coordena o serviço de escalas, integrando e movimentando o pessoal, designadamente no que respeita a entradas e saídas de serviço, faltas, férias, folgas, trocas de turnos, rotações, comparências em diligências policiais e judiciais, de acordo com as orientações da direcção; procede ao tratamento do expediente relativo ao pessoal em serviço na rede, promovendo a respectiva articulação com a direcção; assegura o apoio logístico aos espaços da direcção na rede, designadamente salas de fiscais, de encarregados, inspectores, e postos de venda afectos à direcção; exerce funções de legal representante da Empresa em todas as fases dos processos judiciais relativos a multas; coordena e acompanha no terreno, sempre que possível, as operações especiais de fiscalização; elabora registos e relatórios sobre o trabalho desenvolvido e as ocorrências registadas, garantindo a ligação com a direcção; participa no processo de avaliação do desempenho e de detecção e satisfação de necessidades de formação; promove a resolução de todas as situações anómalas que se verifiquem na rede na área de intervenção da direcção.

Inspector de movimento. — Exerce funções de coordenação e supervisão do serviço da rede de exploração no que respeita à segurança na circulação e qualidade do serviço prestado; promove a resolução de todas as situações anómalas que se verifiquem em qualquer dos sectores referentes a público, pessoal ou comboios em circulação; coordena o serviço de escalas, integrando e movimentando o pessoal de acordo com os serviços centrais; zela pela conservação das instalações e equipamentos afectos ao movimento; contacta com outros transportadores no sentido de ser promovido o escoamento do público, e os serviços de urgência e socorro quando a sua utilização o justifique;

participa nos processos de avaliação do desempenho e de detecção e satisfação das necessidades de formação; pode participar na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a sua área e participa na sua implementação.

Inspector de sala de comando de energia. — Distribui tarefas, orienta, supervisiona e controla o trabalho desenvolvido pelos elementos da sua equipa de trabalho; assegura o estado de operacionalidade da rede de energia eléctrica do ML e dos equipamentos e instalações associadas; executa um conjunto de tarefas de elevada exigência técnica; pode efectuar leituras dos consumos de energia; participa no processo de avaliação do desempenho dos elementos da sua equipa; participa na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido; pode participar na formação de outros trabalhadores.

Encarregado de tracção. — Executa um conjunto de tarefas relativas à preparação, distribuição e recolha das composições; supervisiona a preparação de composições para entrada em serviço de exploração de acordo com as instruções da Central de Tracção e os horários estabelecidos; determina a distribuição das composições para formar os comboios; orienta e supervisiona a arrumação das composições nos terminos, parques ou depósitos em condições de segurança e facilidade de futura utilização; prepara e procede a trocas de composições para satisfazer necessidades de manutenção, de limpeza ou em caso de avarias; inspeciona e verifica o estado de limpeza e operacionalidade dos terminos, parques e outras instalações da linha que lhe estão afectos; zela pela conservação dos equipamentos e instalações sob sua responsabilidade; pode conduzir os comboios em situações de emergência e proceder a operações de desempanagem e resolução de avarias sob orientação da Central de Tracção; constitui e distribui as equipas de tripulação dos comboios e coordena o trabalho executado por profissionais ligados à tracção; elabora documentação diversa, registos e demais suportes administrativos e de gestão; participa no processo de avaliação do desempenho e de detecção e satisfação das necessidades de formação da sua equipa de trabalho.

Encarregado comercial. — Distribui, orienta, supervisiona e controla as tarefas executadas pelos elementos da equipa de trabalho que lhe estiverem distribuídos, participando na respectiva gestão administrativa; é responsável pelo cumprimento dos programas de fiscalização, de comercialização de títulos de transporte e de informação e assistência ao cliente da área que lhe seja atribuída, assegurando o cumprimento das respectivas normas em vigor; elabora registos e relatórios sobre o trabalho desenvolvido e as ocorrências registadas, garantindo a ligação com os serviços da direcção; dentro das disponibilidades e das prioridades do serviço executa as demais tarefas atribuídas à fiscalização; participa no processo de avaliação do desempenho dos elementos da equipa de trabalho que lhe estiverem distribuídos; pode participar na formação de outros trabalhadores.

Encarregado de movimento. — Executa tarefas várias relacionadas com o controlo da circulação de comboios em toda ou em parte da rede, colaborando na expedição, coordenação e recolha das composições, efectuando todas as manobras compreendidas no posto de comando centralizado; assegura a comunicação com os comboios e ou

outros veículos na linha ou PMO, bem como a informação ao público sobre ocorrências e procedimentos; elabora documentação, registos e demais suportes administrativos e de gestão; pode participar no processo de avaliação do desempenho e de detecção e satisfação das necessidades de formação da sua equipa de trabalho.

Encarregado de sala de comando de energia. — Distribui tarefas aos motoristas e elementos de piquete; executa um conjunto de tarefas de elevada exigência técnica relacionadas com a rede eléctrica do ML, operando com o sistema de telemando na rede eléctrica do ML, por forma a garantir a segurança dos trabalhadores, instalações e passageiros; efectua as leituras dos consumos de energia; pode participar na formação de outros trabalhadores.

2 — Área de manutenção

Mestre. — Planifica, coordena e distribui as actividades de manutenção desenvolvidas na sua área de intervenção colaborando na respectiva preparação e programação; opera e actualiza os sistemas de gestão de informação; assegura a gestão dos recursos humanos, materiais e equipamentos afectos à actividade do órgão que supervisiona, de acordo com as normas e procedimentos previamente definidos e visando a obtenção de resultados em termos de qualidade, eficácia e cumprimento de objectivos. Participa no processo de avaliação do desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação; pode participar na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação.

Inspector de obras. — Fiscaliza a realização de trabalhos de construção civil consignados a empreiteiros, assegurando o cumprimento dos projectos e cadernos de encargos, efectua medições diversas e assegura a qualidade dos processos de fiscalização realizados pelos elementos da sua equipa; pode efectuar a supervisão e controlo de tarefas executadas pelos elementos de uma equipa de trabalho, no âmbito da construção civil. Participa no processo de avaliação do desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação; pode participar na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação.

Inspector de via. — Procede ao diagnóstico das necessidades de manutenção, planifica, coordena e distribui tarefas pelas equipas de trabalho, supervisiona tecnicamente e controla o trabalho desenvolvido; participa no processo de avaliação do desempenho; participa na detecção e satisfação de necessidades de formação; pode participar na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação.

Coordenador de electrónica. — Coordena as actividades de uma unidade orgânico-funcional no âmbito da electrónica, planeando e distribuindo tarefas, orientando, supervisionando e controlando a sua execução; participa na coordenação e supervisão do processo de avaliação do desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação na sua unidade orgânico-funcional; é responsável pela elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e pela sua implementação.

3 — Área técnica/apoio

Coordenador administrativo. — Coordena as actividades de uma área administrativa, planeando e controlando as tarefas a executar; supervisiona a actividade de uma ou mais equipas de trabalho e executa tarefas sempre que tal se justifique; participa na coordenação e supervisão do processo de avaliação do desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação na sua unidade orgânico-funcional; é responsável pela elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação.

Coordenador de desenho. — Coordena as actividades de uma unidade de desenho, planeando, distribuindo, supervisionando e controlando as tarefas a executar pela sua equipa; pode executar tarefas no âmbito do desenho, sempre que tal se justifique; participa na coordenação e supervisão do processo de avaliação do desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação da sua unidade orgânico-funcional; é responsável pela elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área em que está inserido e pela sua implementação.

Coordenador de serviços. — Coordena as actividades de natureza técnica não directamente enquadráveis noutras carreiras, numa determinada área, planeando as tarefas a executar; supervisiona a actividade de uma ou mais equipas de trabalho, executa tarefas de elevada exigência técnica quando oportuno; participa na coordenação e supervisão do processo de avaliação do desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação na sua unidade orgânico-funcional; é responsável pela elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação.

ANEXO V

Manual de Procedimentos Sobre Faltas e Ausências

CAPÍTULO I

Faltas

Artigo 1.º

Faltas — Princípios gerais

1 — Considera-se falta a não comparência ao serviço durante um dia completo de trabalho.

2 — As faltas devem ser comunicadas no próprio dia e pelo meio mais rápido ou, no caso de serem previsíveis, com a maior antecedência possível, de modo a evitar perturbações de serviço.

3 — Os pedidos de justificação de faltas devem ser feitos em impresso próprio fornecido pela Empresa, sendo devolvido, na mesma altura, duplicado ao trabalhador, depois de devidamente rubricado pelo responsável, encarregado pela Empresa.

O pedido de justificação de falta deverá ser apresentado no próprio dia ou no dia seguinte àquele em que o trabalhador se apresentou ao serviço, sob pena de injustificação de falta.

4 — A natureza da falta poderá ser identificada no acto da própria comunicação ou terá de ser comunicada posteriormente ao trabalhador pela Empresa no prazo de sete

dias a contar da data da entrega do documento justificativo, podendo o trabalhador reclamar da justificação da mesma. A falta considera-se justificada e remunerada sempre que não exista classificação expressa da Empresa.

5 — O trabalhador deverá fazer a apresentação de documento comprovativo das faltas, nos termos do estabelecido no artigo 2.º, «Faltas justificadas».

Artigo 2.º

Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas:

a) As motivadas por doença, acidente de trabalho ou parto.

Comprovativo: atestado médico ou boletim de baixa;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, noras, enteados, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos.

As faltas dadas nestas circunstâncias, entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do óbito, acrescido do tempo referente ao próprio dia em que tomou conhecimento, se receber a comunicação durante o seu período de trabalho.

Comprovativo: certidão de óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, irmãos, cunhados (cônjuges de irmãos do trabalhador, ou os irmãos do cônjuge) e outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação até dois dias consecutivos.

Aplica-se relativamente a este tipo de faltas o disposto no parágrafo da alínea anterior.

Comprovativo: certidão de óbito.

§ único. Estas faltas serão acrescidas de mais um dia para os trabalhadores que tiverem de se deslocar para além de 200 km de distância ou nos casos em que o funeral tenha lugar fora dos períodos referidos nas alíneas b) e c);

d) As dadas por altura do casamento durante 15 dias seguidos.

Comprovativo: certidão de casamento;

e) As necessárias para cumprimento de obrigações legais (tribunais, polícia ou outros organismos oficiais que requisitem a presença do trabalhador).

Comprovativo: documento emitido pela entidade que convocou o trabalhador, em que se comprove a sua comparência efectiva no local, e o tempo aí despendido, ao qual será somado o tempo das deslocações;

f) As motivadas por consulta, tratamento, ou exame médico que não envolvam baixa por doença.

Comprovativo: documento emitido pela entidade respectiva, onde conste a indicação do tempo aí despendido, ao qual será somado o que foi gasto na deslocação;

g) O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

Comprovativo: certidão de nascimento;

h) Dia de doação de sangue a título gratuito.

Comprovativo: documento emitido pela entidade respectiva;

i) As requeridas pelo exercício de funções de dirigente e delegado sindical de acordo com a lei, ou em comissões que venham a resultar da boa execução deste acordo.

Comprovativo: ofício do Sindicato, da Comissão ou Subcomissão de Trabalhadores;

j) As dadas pelo trabalhador-estudante, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

Dois dias por disciplina para a prova escrita acrescidos de mais dois dias para a respectiva oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

Havendo substituição de exames finais por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, é-lhe concedido um crédito cujo limite é de quatro dias por disciplina, não podendo exceder dois dias por prova.

Comprovativo: documento emitido pelo respectivo estabelecimento de ensino;

l) As dadas pelo trabalhador-estudante até seis horas semanais para frequência das aulas, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

A dispensa prevista nesta alínea, poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, em função do período de trabalho semanal.

Dispensa até cinco horas, se for entre trinta e quatro e trinta e sete horas;

Dispensa até seis horas, se for igual ou superior a trinta e sete horas;

m) As dadas por trabalhadores bombeiros voluntários para a prática de actos inerentes ao exercício das suas funções, até três dias por mês.

Comprovativo: documento da corporação de bombeiros, assinado pelo respectivo comando;

n) As que forem dadas em caso de prisão preventiva, desde que tal não venha a resultar em condenação judicial.

Comprovativo: certidão do estabelecimento prisional;

o) As ausências não superiores a quatro horas por trimestre e só pelo tempo estritamente necessário, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de cada filho menor.

Comprovativo: documento emitido pelo estabelecimento de ensino frequentado pelo menor;

p) As que forem impostas pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, nomeadamente em caso de acidente ou doença.

Nestas situações, quando houver lugar à atribuição pela segurança social de um subsídio para o efeito, a Empresa complementá-lo-á até perfazer a retribuição mensal.

Comprovativo: boletim de baixa por assistência à família;

q) Facto impeditivo para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído.

Comprovativo: documento emitido pela entidade respectiva.

No entanto, as faltas dadas ao abrigo das alíneas p) e q) poderão ser não remuneradas ou descontadas nas férias, em função dos motivos de justificação apresentados e da frequência com que os mesmos sejam invocados. No caso de não apresentação do documento comprovativo, e salvo casos excepcionais, serão as faltas consideradas injustificadas;

r) As que forem dadas ao abrigo do crédito de vinte e oito horas por ano para tratar assuntos pessoais, sujeito aos seguintes condicionalismos:

Não pode ser gozado imediatamente antes ou depois de qualquer período de férias, salvo a utilização especial definida na alínea o) do n.º 9 da cláusula 25.ª;

Obrigatoriedade de um aviso prévio de 24 horas;

Em caso de não ser dado o aviso prévio de 24 horas, será efectuado o desconto de uma hora no crédito global, para além do tempo efectivo utilizado.

§ único. A utilização deste crédito será contabilizada como falta para efeitos da atribuição do prémio de assiduidade, salvo a utilização especial definida na alínea o) do n.º 9, da cláusula 25.ª;

s) As que forem dadas pela mulher trabalhadora durante dois dias por mês.

Comprovativo: declaração emitida pelo médico assistente;

t) Aquelas que a Empresa prévia ou posteriormente autorize.

2 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente a retribuição, salvo as referidas na alínea a) do n.º 1 às quais se aplica o disposto na cláusula 37.ª do AE.

3 — Os documentos a apresentar pelo trabalhador referidos no n.º 1 deverão ser entregues na divisão respectiva, no prazo de sete dias a contar da data da sua entrada ao serviço, com excepção das referidas na alínea a), cujo prazo se conta a partir do início da falta.

O não cumprimento desta disposição implica a não justificação da falta. Contudo, se o trabalhador vier, posteriormente, a fazer prova suficiente da sua impossibilidade de cumprimento do prazo estabelecido, poderá a classificação da falta vir a ser alterada.

Artigo 3.º

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas dadas pelo trabalhador sem observância do ora estabelecido.

2 — As faltas injustificadas implicarão a perda de remuneração correspondente ao tempo em falta, o qual será descontado para todos os efeitos na antiguidade do trabalhador, ou, se este o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

3 — Incorrerá em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante mais de três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

CAPÍTULO II

Parentalidade

Artigo 4.º

Parentalidade

À parentalidade aplicar-se-á o regime previsto na lei geral.

CAPÍTULO III

Faltas dadas no âmbito do exercício da actividade sindical ou de membro da Comissão de Trabalhadores e subcomissões — Crédito legal

Artigo 5.º

Crédito legal

a) Cada membro do órgão executivo das associações sindicais («direcção» ou outra designação correspondente), beneficia de um crédito de quatro dias por mês sem perda de retribuição.

Comprovativo: comunicação escrita (com um dia de antecedência), onde constem as datas e o número de dias de que necessitam os respectivos membros para o exercício das suas funções, ou, não sendo possível, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

b) Para o exercício das suas funções, cada delegado sindical dispõe de um crédito até cinco horas por mês, ou oito, no caso em que o delegado integre comissão intersindical, sem perda de retribuição.

Comprovativo: comunicação escrita do Sindicato com antecedência mínima de um dia.

§ único. O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos o direito referido na alínea anterior será calculado nos termos da lei.

c) Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até ao período máximo de 15 horas por ano, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

As reuniões acima mencionadas só podem ser convocadas pela comissão intersindical.

Comprovativo: comunicação escrita, com a antecedência mínima de um dia, onde conste a data e hora em que pretendem que a reunião se realize.

Sempre que dirigentes das organizações sindicais que não trabalhem na Empresa participem nas referidas reuniões, tal facto deverá ser participado com a antecedência mínima de seis horas.

d) A Comissão e as Subcomissões de Trabalhadores têm direito a um período máximo de 15 horas por ano, para efectuarem reuniões durante o horário normal de trabalho, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

Comprovativo: comunicação escrita com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

e) Para o exercício das suas funções, cada membro da Comissão de Trabalhadores, dispõe de um crédito até quarenta horas mensais, sem perda de retribuição.

Comprovativo: comunicação escrita com a antecedência mínima de um dia.

f) A Comissão de Trabalhadores pode dispor de um dos seus membros a tempo inteiro, faculdade essa que resulta da decisão unânime da própria Comissão de Trabalhadores.

g) Para o exercício da sua actividade, cada membro das subcomissões de trabalhadores, disporá de um crédito de horas, de entre o horário normal de trabalho até oito horas mensais, sem perda de remuneração.

Comprovativo: comunicação escrita com a antecedência mínima de um dia.

§ 1 — Não pode haver lugar a acumulação de crédito de horas pelo facto de um trabalhador pertencer a mais que um órgão.

§ 2 — No entanto, o trabalhador pode acumular os créditos de horas, caso seja simultaneamente membro da Comissão de Trabalhadores, e representante de uma associação sindical, como dirigente ou delegado sindical.

CAPÍTULO IV

Faltas dadas pelos eleitos locais ao abrigo do crédito legal de horas e dispensas destinadas ao desempenho das suas funções

Artigo 6.º

Crédito de horas e dispensas

Os eleitos locais dispõem dos seguintes créditos e dispensas destinadas ao desempenho das suas funções:

a) Os vereadores que não exerçam as respectivas funções em regime de permanência ou em meio tempo, dispõem de um crédito até trinta e duas horas mensais.

Comprovativo: declaração do órgão autárquico;

b) Os presidentes da junta de freguesia que não exerçam as respectivas funções em regime de permanência ou em meio tempo, dispõem de um crédito até trinta e duas horas mensais.

Comprovativo: declaração do órgão autárquico;

c) Consoante o número de eleitores, os membros da junta de freguesia que não exerçam as respectivas funções em regime de permanência ou em meio tempo, dispõem dos créditos seguintes:

A partir de 20 000 eleitores — dois membros — até 27 horas mensais;

De 5000 a 20 000 eleitores — dois membros — até 19 horas mensais;

Até 5000 eleitores — um membro — até 18 horas mensais.

Comprovativo: declaração do órgão autárquico;

d) Os membros das associações municipais, das juntas de freguesia e do concelho municipal, podem ser dispensados sempre que seja exigida a sua participação em actos relacionados com as suas funções de eleitos.

Comprovativo: declaração do órgão autárquico;

e) Os membros das assembleias distritais serão dispensados quando as sessões se realizem durante o período normal de trabalho.

Comprovativo: declaração do órgão autárquico.

§ único. As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores, não implicam perda de quaisquer direitos ou regalias, nomeadamente o da remuneração.

CAPÍTULO V

Faltas dadas pelos candidatos a deputados à Assembleia da República, a órgãos das autarquias locais e pelos membros das mesas eleitorais

Artigo 7.º

Direito a dispensa dos candidatos a deputados

1 — Os candidatos a deputados à Assembleia da República são dispensados da comparência ao emprego nos 30 dias anteriores à data das eleições.

2 — As faltas previstas no número anterior não implicam perda de remuneração e são contadas como tempo de serviço efectivo.

Comprovativo: declaração do partido político em cujas listas o candidato se integra.

Artigo 8.º

Direito a dispensa dos candidatos a órgãos de autarquias locais

Os candidatos aos órgãos de autarquias locais são dispensados da comparência ao emprego durante o período da campanha eleitoral, contando esse tempo, para todos os efeitos, incluindo o direito à retribuição, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 9.º

Direito a dispensa dos membros das mesas eleitorais

Os membros das mesas das assembleias ou secções de votos são dispensados de comparência ao emprego, no dia seguinte ao da eleição, sem prejuízo de todos os seus direitos incluindo o direito à retribuição.

CAPÍTULO VI

Atrasos, ausências parciais

Artigo 10.º

Tolerância de ponto

1 — Os trabalhadores do Metropolitano de Lisboa têm uma tolerância de ponto de quinze minutos diários, desde que não se verifique sistematicidade.

2 — Para efeitos do número anterior, entende-se que a tolerância se reporta ao início ou reinício do período normal de trabalho diário.

3 — As fracções de tempo superiores à prevista no n.º 1 implicam a perda do tempo verificado, constituindo uma falta quando perfizerem um horário completo de um dia de trabalho.

Artigo 11.º

Não comparência ao serviço durante fracções de dias de trabalho

As não comparências ao serviço durante fracções de dias de trabalho que forem classificadas de injustificadas, ou sendo justificadas, não forem remuneradas serão somadas ao longo de cada ano civil.

Quando o somatório destas ausências atingir um dia de trabalho, será o trabalhador solicitado a informar se deseja descontar o mesmo nas férias ou no vencimento, conforme previsto no n.º 2 do artigo 3.º, «Faltas injustificadas».

As ausências parciais são ainda passíveis do procedimento previsto no n.º 3 do artigo 10.º, «Tolerância de ponto».

ANEXO VI

Tabelas salariais de categorias de não chefias e de chefias

Tabela salarial de categorias de não chefias

Nível	Vencimento (euros)
1	943
2	961,50
3	982
4	1 007,50
5	1 038
6	1 082
7	1 155,50
8	1 217,50
9	1 279,50
10	1 362,50
11	1 453
12	1 562
13	1 707
14	1 884

Tabela salarial de categorias de chefias

Nível de chefia	Carreira		
	Operações e comercial	Manutenção	Técnica e de apoio
2	1 853,50	1 853,50	1 853,50
1	1 680	-	-

Lisboa, 18 de Março de 2009.

Pela Metropolitano de Lisboa, E. P.:

Joaquim José de Oliveira Reis, presidente do conselho de gerência.

Luís Filipe Salgado Zenha de Moraes Correia, vogal do conselho de gerência.

Jorge Manuel Quintela de Brito Jacob, vogal do conselho de gerência.

Pedro Gonçalo de Brito Aleixo Bogas, vogal do conselho de gerência.

Miguel Teixeira Ferreira Roquette, vogal do conselho de gerência.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações/CGTP-IN:

Diamantino José Neves Lopes, mandatário.

Pelo STTM — Sindicato dos Trabalhadores da Tracção do Metropolitano:

José Manuel da Silva Marques, mandatário.

Francisco Paulo Barreiros Rabino, mandatário.

Pelo SINDEM — Sindicato da Manutenção do Metropolitano:

Luís Carlos Conceição Matias Franco, mandatário.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

Domingos Barão Paulino, mandatário.

Francisco Manuel Vaz Peres, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, mandatário.

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

Diamantino José Neves Lopes, mandatário.

Pelo SQTd — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Diamantino José Neves Lopes, mandatário.

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 13 de Março de 2009. — A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços representa o SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

Lisboa, 4 de Março de 2009. — O Secretariado: *Victor Hugo de Jesus Sequeira* — *Carlos Manuel Dias Pereira*.

Declaração

Lista de sindicatos filiados na FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

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

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

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

13 de Março de 2009.

Depositado em 30 de Março de 2009, a fl. 36 do livro n.º 11, com o n.º 50/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a TRIPUL — Sociedade de Gestão de Navios, L.ª, e a FESMAR — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Mar — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2008.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente AE aplica-se em território nacional no âmbito da actividade dos transportes marítimos aos trabalhadores representados pelos sindicatos filiados na FESMAR — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, designadamente:

SINCOMAR — Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

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

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SMMCM — Sindicato da Mestranga e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

que prestam serviço aos armadores identificados no anexo II, representados pela TRIPUL — Sociedade de Gestão de Navios, L.ª, adiante designada por Companhia.

2 e 3 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

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

Cláusula 15.ª

Alimentação

1 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

2 — Sempre que em porto, por razões imperiosas, não seja fornecida alimentação, serão abonados aos tripulantes os seguintes montantes:

Pequeno-almoço — €3,40;

Almoço ou jantar — €13,60;

Ceia — €3,40.

Cláusula 17.ª

Subsídio de função

1 e 2 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

3 — Pelo exercício daquelas funções será devido um subsídio de função, enquanto embarcado, no valor de € 340 mensais para o contramestre e de €170 mensais para o marinheiro de 1.ª

Cláusula 20.ª

Deslocação para embarque ou repatriamento

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

4 — As despesas de alojamento e alimentação são de conta da Companhia. No entanto, por acordo entre a Companhia e o tripulante poderá o pagamento daquelas despesas ser substituído por uma ajuda de custo no valor de €109,50 diários. Por cada dia de deslocação fora de Portugal continental o tripulante receberá €44,50 para pequenas despesas. Em Portugal continental este abono será de €16,15 diários.

5 e 6 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho uma empresa e 30 trabalhadores.

ANEXO I

Retribuições em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2009

Função	Coluna A (euros/mês)	Coluna B (euros/mês)	Coluna C (horas/mês)	Coluna D (v. hora)
Comandante	6 893	2 310	-	-
Chefe de máquinas	6 264,50	2 100	-	-
Imediato	5 751,50	1 929	-	-
Radiotécnico	4 446,50	1 929	60	9,93
Seg. of. máq.	5 626	1 929	-	-
Primeiro-piloto	4 487,50	1 375,50	-	-
Of. ch. quarto nav.	3 948,50	1 208,50	-	-
Of. máq. ch. quarto	3 948,50	1 208,50	-	-
Enfermeiro	2 974,50	1 031,50	80	6,27
Contramestre	3 347	1 031,50	120	6,27
Electricista	3 347	1 031,50	120	6,27
Mecânico de bordo	3 347	1 031,50	120	6,27
Dispenseiro	3 347	1 031,50	120	6,27
Bombeiro	3 199	991	120	5,65
Cozinheiro	3 199	991	120	5,65
Paiol. máquina	3 199	991	120	5,65
Paiol. câmaras	3 199	991	120	5,65
Mar. maquinista	3 199	991	120	5,65
Marinheiro de 1.ª classe	2 864,50	881	120	5,35
Aj. maquinista	2 864,50	881	120	5,35
Marinheiro de 2.ª classe	2 677,50	830,50	120	5,02
Emp. câmaras	2 677,50	830,50	120	5,02

ANEXO II

Nome do navio	Armador	Registo
Galp Lisboa	GASMAR — Transportes Marítimos, L. ^{da}	Madeira.

Nota. — As matérias não alteradas na presente revisão mantêm a redacção em vigor.

Lisboa, 26 de Março de 2008.

Pela TRIPUL — Sociedade de Gestão de Navios, L.^{da}:

Luís Ourique Martins Carneiro, gerente.

Carlos Alberto Oliveira dos Santos, gerente.

Pela FESMAR — Federação dos 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;

SMMCMM — Sindicato da Mestranga e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

José Manuel Morais Teixeira, mandatário.

João de Deus Gomes Pires, mandatário.

Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, mandatário.

Depositado em 2 de Abril de 2009, a fl. 37 do livro n.º 11, com o n.º 55/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação (alteração salarial e outras) — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2009, encontra-se publicado o CCT mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidões, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, no anexo v, as tabelas salariais para as categorias D — Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura e E — Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional, constantes das pp. 403 e 404 do citado *Boletim do Trabalho e Emprego*, deverão ser substituídas pelas tabelas a seguir enunciadas:

Categoria D

Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura

TEMPO DE SERVIÇO	NÍVEL	Tabela em vigor de 1 Setembro 2008 a 31 Dezembro 2008	Tabela em vigor de 1 Janeiro 2009 a 31 Agosto 2009	TEMPO DE SERVIÇO	NÍVEL	Tabela em vigor de 1 Setembro de 2009 a 31 Dezembro 2009
0anos	D11	€821,00	€847,27	0anos	D11	€847,27
1 ano	D10	€984,00	€1.015,49	1 ano	D10	€1.015,49
2 anos	D9	€1.149,00	€1.185,77	2 anos	D9	€1.185,77
3 anos				3 anos		
4 anos	D8	€1.249,47	€1.286,95	4 anos	D8	€1.286,95
5 anos				5 anos		
6 anos				6 anos		
7 anos	D7	€1.388,06	€1.429,70	7 anos	D7	€1.429,70
8 anos				8 anos		
9 anos				9 anos		
10 anos				10 anos		
11 anos	D6	€1.553,51	€1.600,12	11 anos	D6	€1.600,12
12 anos				12 anos		
13 anos				13 anos		
14 anos				14 anos		
15 anos	D5	€1.689,47	€1.740,15	15 anos	D5	€1.740,15
16 anos				16 anos		
17 anos				17 anos		
18 anos				18 anos		
19 anos	D4	€1.740,57	€1.792,79	19 anos	D4	€1.792,79
20 anos				20 anos		
21 anos				21 anos		
22 anos				22 anos		
23 anos	D3	€1.994,58	€2.054,42	23 anos	D3	€2.054,42
24 anos				24 anos		
25 anos				25 anos		
26 anos				26 anos		
27 anos	D2	€2.334,46	€2.402,16	27 anos	D2	€2.402,16
28 anos				28 anos		
29 anos				29 anos		
30 anos	D1	€2.963,00	€3.048,93	30 anos	D1	€3.048,93

Nota 1: Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas

Nota 2: A tabela em vigor de 1 de Setembro de 2009 a 31 de Dezembro de 2009 é aplicável a todos os docentes cuja progressão produz efeitos a 1 de Setembro de 2009

Categoria E

Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional

TEMPO DE SERVIÇO	NÍVEL	Tabela em vigor de 1 Setembro 2008 a 31 Dezembro 2008	Tabela em vigor de 1 Janeiro 2009 a 31 Agosto 2009	TEMPO DE SERVIÇO	NÍVEL	Tabela em vigor de 1 Setembro de 2009 a 31 Dezembro 2009
0anos	E9	€821,00	€847,27	0anos	E9	€847,27
1 ano				1 ano		
2 anos	E8	€944,00	€972,32	2 anos	E8	€972,32
3 anos				3 anos		
4 anos				4 anos		
5 anos				5 anos		
6 anos	E7	€1.071,89	€1.104,05	6 anos	E7	€1.104,05
7 anos				7 anos		
8 anos				8 anos		
9 anos				9 anos		
10 anos	E6	€1.313,77	€1.353,18	10 anos	E6	€1.353,18
11 anos				11 anos		
12 anos				12 anos		
13 anos				13 anos		
14 anos	E5	€1.414,40	€1.456,83	14 anos	E5	€1.456,83
15 anos				15 anos		
16 anos				16 anos		
17 anos				17 anos		
18 anos	E4	€1.566,70	€1.613,70	18 anos	E4	€1.613,70
19 anos				19 anos		
20 anos				20 anos		
21 anos				21 anos		
22 anos				22 anos		
23 anos	E3	€1.722,15	€1.773,82	23 anos	E3	€1.773,82
24 anos				24 anos		
25 anos				25 anos		
26 anos				26 anos		
27 anos	E2	€1.840,00	€1.895,20	27 anos	E2	€1.895,20
28 anos				28 anos		
29 anos				29 anos		
30 anos	E1	€2.437,00	€2.507,67	30 anos	E1	€2.507,67

Nota 1: Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas

Nota 2: A tabela em vigor de 1 de Setembro de 2009 a 31 de Dezembro de 2009 é aplicável a todos os docentes cuja progressão produz efeitos a 1 de Setembro de 2009

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

Aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho entre a AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.

1 — A Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal (AIMMAP) requereu, em 15 de Maio de 2007, a publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho entre aquela associação de empregadores e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins (SIMA).

2 — A denúncia da convenção colectiva, acompanhada de proposta de celebração de nova convenção colectiva, feita pela AIMMAP ao abrigo do artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, foi dirigida ao SIMA, que a recebeu em 17 de Dezembro de 2004.

3 — O contrato colectivo de trabalho entre a AIMMAP e o SIMA encontra-se publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1998, com alterações em vigor publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 1999, 30, de 15 de Agosto de 2000, e 19, de 22 de Maio de 2003.

4 — A cláusula 4.ª do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1998, cuja redacção não foi alterada pelas convenções colectivas posteriores, prevê que «o presente contrato entra em vigor nos termos legais, produzindo efeitos até que as partes o substituam por outro instrumento de regulamentação colectiva».

5 — O pedido de publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência desta convenção foi indeferido em 5 de Setembro de 2007, com o fundamento na existência da citada cláusula 4.ª, a qual impedia a aplicação do regime de sobrevigência previsto no n.º 2 do artigo 557.º do Código do Trabalho, já que este só era aplicável no caso de a convenção colectiva não regular a sua sobrevigência.

6 — O artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, instituiu um regime transitório de sobrevigência e caducidade de convenção colectiva da qual conste cláusula que faça depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, determinando, no n.º 2, que a convenção caduca na data da entrada em vigor da referida lei, verificadas certas condições.

7 — Assim:

a) O requerimento de publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho é anterior a 17 de Fevereiro de 2009 e foi indeferido apenas com o fundamento na existência de cláusula que fazia depender a cessação da vigência da convenção colectiva de substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho [alínea a) do n.º 5 e n.º 1 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro];

b) O contrato colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1998, que contém a já citada cláusula 4.ª, entrou em vigor em 29 de Agosto de 1998, ou seja, há mais de seis anos e meio [alínea a) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro];

c) O contrato colectivo de trabalho foi validamente denunciado [alínea b) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009], porquanto:

A denúncia foi subscrita por quem tinha poderes para o acto, de acordo com os estatutos da AIMMAP;

A mesma foi acompanhada de uma proposta negocial; A denúncia foi feita ao abrigo do artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e respeitou o previsto nesta disposição: a 17 de Dezembro de 2004, data da denúncia, já tinha decorrido mais de um ano após a entrada em vigor da convenção, não relevando, nos termos do artigo 492.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2003, para efeitos do artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, uma vez que consistiu apenas em modificação das cláusulas de natureza pecuniária;

d) Já decorreram 18 meses desde a data da denúncia do CCT [alínea c) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009];

e) Não houve revisão da convenção colectiva após a denúncia [alínea d) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009].

8 — Encontram-se, assim, preenchidos os pressupostos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 10.º para a caducidade da presente convenção colectiva na data da entrada em vigor da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

9 — Realizada a audiência dos interessados, informando-os do sentido provável da decisão de se proceder à publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência da convenção colectiva, bem como dos respectivos fundamentos, apenas se pronunciou a AIMMAP, manifestando concordância com a publicação do referido aviso.

Assim, ao abrigo da alínea a) do n.º 5 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, determino a publicação do seguinte aviso:

O contrato colectivo de trabalho entre a AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1998, com alterações em vigor publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 1999, 30, de 15 de Agosto de 2000, 13, de 8 de Abril de 2002, e 19, de 22 de Maio de 2003, cessou a sua vigência em 17 de Fevereiro de 2009, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Lisboa, 31 de Março de 2009. — O Director-Geral, *Fernando Ribeiro Lopes*.

Aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho entre a AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia.

1 — A Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal (AIMMAP) requereu, em 27 de Fevereiro de 2007, a publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho entre aquela associação de empregadores e o Sindicato Nacional da Indústria e da Energia (SINDEL).

2 — A denúncia da convenção colectiva, acompanhada de proposta de celebração de nova convenção colectiva, feita pela AIMMAP ao abrigo do artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, foi dirigida ao SINDEL, que a recebeu em 13 de Dezembro de 2004.

3 — O contrato colectivo de trabalho entre a AIMMAP e o SINDEL encontra-se publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2002, tendo sido objecto de uma única alteração, que se encontra publicada no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2003.

4 — A cláusula 2.ª do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2002, cuja redacção não foi alterada pela convenção colectiva posterior, prevê que «o presente contrato entra em vigor nos termos legais, produzindo efeitos até que as partes o substituam por outro instrumento de regulamentação colectiva».

5 — O pedido de publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência desta convenção foi indeferido em 11 de Abril de 2007, com o fundamento na existência da citada cláusula 2.ª, a qual impedia a aplicação do regime de sobrevigência previsto no n.º 2 do artigo 557.º do Código do Trabalho, já que este só era aplicável no caso de a convenção colectiva não regular a sua sobrevigência.

6 — O artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, instituiu um regime transitório de sobrevigência e caducidade de convenção colectiva da qual conste cláusula que faça depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, determinando, no n.º 2, que a convenção caduca na data da entrada em vigor da referida lei, verificadas certas condições.

7 — Assim:

a) O requerimento de publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho é anterior a 17 de Fevereiro de 2009 e foi indeferido apenas com o fundamento na existência de cláusula que fazia depender a cessação da vigência da convenção colectiva de substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho [álínea a) do n.º 5 e n.º 1 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro];

b) O contrato colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2002, que contém a já citada cláusula 2.ª, entrou em vigor em 13 de Maio de 2002, ou seja, há mais de seis anos e meio [álínea a) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro];

c) O contrato colectivo de trabalho foi validamente denunciado [álínea b) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009], porquanto:

A denúncia foi subscrita por quem tinha poderes para o acto, de acordo com os estatutos da AIMMAP;

A mesma foi acompanhada de uma proposta negocial; A denúncia foi feita ao abrigo do artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e respeitou o previsto nesta disposição: a 13 de Dezembro de 2004, data da denúncia, já tinha decorrido mais de um ano após a entrada em vigor da convenção, não relevando, nos termos do artigo 492.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2003, para efeitos do artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, uma vez que consistiu apenas em modificação das cláusulas de natureza pecuniária;

d) Já decorreram 18 meses desde a data da denúncia do CCT [álínea c) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009];

e) Não houve revisão da convenção colectiva após a denúncia [álínea d) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009].

8 — Encontram-se, assim, preenchidos os pressupostos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 10.º para a caducidade da presente convenção colectiva na data da entrada em vigor da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

9 — Realizada a audiência dos interessados, informando-os do sentido provável da decisão de se proceder à publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência da convenção colectiva, bem como dos respectivos fundamentos, apenas se pronunciou a AIMMAP, manifestando concordância com a publicação do referido aviso.

Assim, ao abrigo da alínea a) do n.º 5 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, determino a publicação do seguinte aviso:

O contrato colectivo de trabalho entre a AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2002, com a alteração publicada no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2003, cessou a sua vigência em 17 de Fevereiro de 2009, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Lisboa, 30 de Março de 2009. — O Director-Geral,
Fernando Ribeiro Lopes.

Aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SI-MA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.

1 — A Federação Nacional do Metal (FENAME) requereu, em 10 de Fevereiro de 2006, a publicação de

aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho entre aquela associação de empregadores e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins (SIMA).

2 — A denúncia da convenção colectiva, acompanhada de proposta de celebração de nova convenção colectiva, feita pela FENAME ao abrigo do artigo 558.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, foi dirigida ao SIMA, que a recebeu em 21 de Janeiro de 2005.

3 — O contrato colectivo de trabalho entre a FENAME e o SIMA encontra-se publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996, tendo sido objecto de duas alterações, que se encontram publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 1, de 8 de Janeiro de 1997, e 29, de 8 de Agosto de 1997.

4 — A cláusula 4.ª do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996, cuja redacção não foi alterada pelas convenções colectivas posteriores, prevê que «o presente contrato entra em vigor nos termos legais, produzindo efeitos até que as partes o substituam por outro instrumento de regulamentação colectiva».

5 — O pedido de publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência desta convenção foi indeferido em 30 de Junho de 2006, com o fundamento na existência da citada cláusula 4.ª, a qual impedia a aplicação do regime de sobrevivência previsto no n.º 2 do artigo 557.º do Código do Trabalho, já que este só era aplicável no caso de a convenção colectiva não regular a sua sobrevivência.

6 — O artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, instituiu um regime transitório de sobrevivência e caducidade de convenção colectiva da qual conste cláusula que faça depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, determinando, no n.º 2, que a convenção caduca na data da entrada em vigor da referida lei, verificadas certas condições.

7 — Assim:

a) O requerimento de publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho é anterior a 17 de Fevereiro de 2009 e foi indeferido apenas com o fundamento na existência de cláusula que fazia depender a cessação da vigência da convenção colectiva de substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho [alínea a) do n.º 5 e n.º 1 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro];

b) O contrato colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996, que contém a já citada cláusula 4.ª, entrou em vigor em 13 de Agosto de 1996, ou seja, há mais de seis anos e meio [alínea a) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro];

c) O contrato colectivo de trabalho foi validamente denunciado [alínea b) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009], porquanto:

O autor da denúncia tinha poderes para o acto, conforme resulta da acta da assembleia geral da FENAME de 5 de Fevereiro de 2004;

A mesma foi acompanhada de uma proposta negocial;

A denúncia foi feita ao abrigo do artigo 558.º do Código do Trabalho;

d) Já decorreram 18 meses desde a data da denúncia do CCT [alínea c) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009];

e) Não houve revisão da convenção colectiva após a denúncia [alínea d) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009].

8 — Encontram-se, assim, preenchidos os pressupostos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 10.º para a caducidade da presente convenção colectiva na data da entrada em vigor da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

9 — Realizada a audiência dos interessados, informando-os do sentido provável da decisão de se proceder à publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência da convenção colectiva, bem como dos respectivos fundamentos, os mesmos não se pronunciaram.

Assim, ao abrigo da alínea a) do n.º 5 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, determino a publicação do seguinte aviso:

O contrato colectivo de trabalho entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996, com as alterações publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 1, de 8 de Janeiro de 1997, e 29, de 8 de Agosto de 1997, cessou a sua vigência em 17 de Fevereiro de 2009, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Lisboa, 2 de Abril de 2009. — O Director-Geral, *Fernando Ribeiro Lopes*.

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

FESIC — Federação Sindical das Comunicações — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral de 14 de Março de 2009 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 19, 25 e 31, de 22 de Maio de 2008, de 8 de Julho de 2008 e de 22 de Agosto de 2008.

CAPÍTULO I

Natureza e objectivos

Artigo 5.º

Filiação

1 — Podem requerer a sua inscrição e serem filiados na Federação as associações sindicais representativas de trabalhadores do sector dos correios, das telecomunicações e (ou) das comunicações e que aceitem os princípios estatutários da Federação.

2 — Podem ainda ser filiados na FESIC trabalhadores individuais, desde que não estejam representados em qualquer outra organização sindical.

CAPÍTULO III

Dos órgãos da Federação

Artigo 18.º

Assembleia geral

1 — O órgão máximo da FESIC é a assembleia geral constituída pelos sindicatos filiados e pelos sócios individuais e funcionará num único círculo nacional, tendo em conta a média proporcional de representatividade de cada sindicato filiado e do número de sócios individuais.

2 — Podem participar nas assembleias gerais sem direito de voto os elementos do secretariado, do conselho de disciplina e fiscalização e os membros da mesa.

3 — A assembleia geral reúne ordinariamente duas vezes por ano para aprovar o plano e orçamento e o relatório e contas e de quatro em quatro anos para por voto directo e secreto eleger os órgãos da Federação, sendo eleita a lista que obtenha a maioria dos votos:

- a) Mesa da assembleia geral;
- b) Conselho de disciplina e fiscalização;
- c) Secretariado.

4 — *(Mantém-se.)*

5 — *(Mantém-se.)*

6 — *(Mantém-se.)*

7 — *(Mantém-se.)*

8 — *(Mantém-se.)*

9 — *(Mantém-se.)*

10 — *(Mantém-se.)*

Artigo 21.º

Secretariado

1 — O secretariado é eleito em assembleia geral por voto directo e secreto, sendo eleita a lista que obtenha a maioria dos votos e é composto por:

- a)
- b)
- c)
- d) Pode ainda o secretariado incluir um número de vogais de sócios individuais que não ultrapasse o número de três.

2 — *(Mantém-se.)*

3 — *(Mantém-se.)*

4 — *(Mantém-se.)*

5 — *(Mantém-se.)*

Registados em 27 de Março de 2009, nos termos do artigo 449.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob o n.º 11/2009, a fl. 121 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

Sindicato Nacional de Quadros e Técnicos da Indústria e Serviços (MENSIQ) — Eleição em 10 de Janeiro de 2009 para o mandato de 2009-2010.

Direcção

Presidente — Manuel Francisco da Conceição Bigode, bilhete de identidade n.º 1295845, de 20 de Junho de 2002, do arquivo de Lisboa.

Vice-presidente — Manuel António Peixeiro, bilhete de identidade n.º 4592559, de 26 de Outubro de 1999, do arquivo de Lisboa.

Tesoureiro — Rogério Lourenço de Almeida Seixas, bilhete de identidade n.º 2198871, de 19 de Fevereiro de 1996, do arquivo de Lisboa.

Vogais:

António Dinis Guerreiro, bilhete de identidade n.º 5067258, de 9 de Fevereiro de 2001, do arquivo de Lisboa.

Maria de Lourdes Vieira de Oliveira, bilhete de identidade n.º 3979229, de 23 de Fevereiro de 2007, do arquivo de Lisboa.

Sindicato Independente dos Correios de Portugal — SINCOR — Eleição em 18 de Março de 2009 para o mandato de dois anos.

Direcção

Álvaro Miguel Simões Gomes, sócio n.º 450, bilhete de identidade n.º 892564.

Arménio Ferreira Oliveira, sócio n.º 288, bilhete de identidade n.º 6072912.

Carlos Manuel dos Santos Geada, sócio n.º 303, bilhete de identidade n.º 10316885.

Eusébio Nabais Martins, sócio n.º 149, bilhete de identidade n.º 9808108.

Fernando Manuel Pires Saraiva dos Santos, sócio n.º 183, bilhete de identidade n.º 6005748.

Fernando Pinto Correia, sócio n.º 25, bilhete de identidade n.º 11621528.

João António Marques Lopes, sócio n.º 240, bilhete de identidade n.º 10513963.

Joaquim Ferreira Leitão, sócio n.º 32, bilhete de identidade n.º 8185647.

José Manuel Alves Jorge, sócio n.º 58, bilhete de identidade n.º 6642136.

José Manuel Caiado Raposo, sócio n.º 78, bilhete de identidade n.º 9581526.

José Manuel Segurado Pereira Martins, sócio n.º 211, bilhete de identidade n.º 1450928.

Júlio Manuel Ferreira Alvadia, sócio n.º 428, bilhete de identidade n.º 3936069.

Luís Alberto Gonçalves Portelinha, sócio n.º 186, bilhete de identidade n.º 6504173.

Manuel António Barradas Farinha, sócio n.º 57, bilhete de identidade n.º 6012431.

Manuel António Fernandes dos Santos, sócio n.º 75, bilhete de identidade n.º 2871706.

Manuel Casimiro Antunes Pinto, sócio n.º 14, bilhete de identidade n.º 5427659.

Manuel José Marques Grilo, sócio n.º 187, bilhete de identidade n.º 8838503.

Nuno Miguel Ferreira Neves, sócio n.º 890, bilhete de identidade n.º 11005729.

Nuno Ricardo Estrica Ferreira, sócio n.º 35, bilhete de identidade n.º 10587514.

Paulo Jorge Dinis de Sousa, sócio n.º 294, bilhete de identidade n.º 10347620.

Paulo Jorge Santos Geada, sócio n.º 166, bilhete de identidade n.º 8162999.

Pedro Manuel Rodrigues Cópico, sócio n.º 175, bilhete de identidade n.º 9557984.

Pedro Miguel Espadaneira Macau Lopes, sócio n.º 574, bilhete de identidade n.º 10786775.

Rogério Mendes Correia, sócio n.º 15, bilhete de identidade n.º 4203634.

Susana Maria Pulguinhas Garcia, sócia n.º 373, bilhete de identidade n.º 10087547.

Suplentes:

Luís Miguel Dias, sócio n.º 589, bilhete de identidade n.º 10837834.

Adelino Manuel Loureiro Marques, sócio n.º 44, bilhete de identidade n.º 3636268.

Frederico Sobral Frias, sócio n.º 55, bilhete de identidade n.º 6813270.

António Manuel Ferrão Pedro, sócio n.º 73, bilhete de identidade n.º 8245373.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores da Ricardo Gallo — Vidro de Embalagem, S. A., que passa a designar-se GALLOVIDRO, S. A. — Eleição em 16 de Fevereiro para mandato de dois anos.

Efectivos:

Armando Pereira Feteira, verificador/anotador.
Cristina Maria Pereira Ferreira, escriturária.
Carlos Manuel Domingues Graça, electricista.
Jorge Manuel Silvestre Rodrigues, serralheiro.
Leonel Pereira Amado, afinador.

Suplentes:

José Miguel Mendes Palmeiro, serralheiro.
Ilda Maria Domingues Silva, escriturária.
José Manuel Oliveira Gomes, serralheiro.
Carlos Alberto Fernandes Duarte, condutor de máquinas automáticas.
António Domingues Cudinha, escolhedor.

Registados em 31 de Março de 2009, nos termos do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 31/2009, a fl. 136 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

...

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

CUF — Químicos Industriais, S. A. — Eleição realizada em 27 de Fevereiro de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de Novembro de 2008.

Efectivos:

António Francisco Nunes Guiomar, n.º 15160064.
João Carlos Conceição Melo, n.º 15000317.

Tomás Lamego da Silva, n.º 15160215.

Suplentes:

António Sousa Almeida, n.º 15000802.
Amílcar Alberto Azevedo Pereira, n.º 15001752.

Registados em 27 de Março de 2009, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 27/2009, a fl. 32 do livro n.º 1.