



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (administrativos — norte) — Alteração salarial e outra	1246
— CCT entre ANCIA — Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins — Alteração salarial e outras	1248
— AE entre a Companhia das Lezírias, S. A., e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global	1248
— AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e o SNM — Sindicato Nacional dos Motoristas — Revisão global	1266
— AE entre a Lusa — Agência de Notícias de Portugal, S. A., e o Sindicato dos Jornalistas e outros — Revisão global. . . .	1302
— AE entre a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e a Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca — Alteração salarial e outras e texto consolidado	1339
— AE entre a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas — Alteração salarial e outras e texto consolidado	1370

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 a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros	1401
— Aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho entre a ANIMEE — Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e o Sindicato dos Electricistas do Norte e outros	1402

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— ASPL — Associação Sindical de Professores Licenciados — Alteração 1404

II — Direcção:

— SINTEVECC — Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto — Eleição em 18, 19, 20 e 21 de Fevereiro de 2009 para mandato de quatro anos (quadriénio de 2009-2013) 1413

— Sindicato Independente dos Médicos (SIM) — Eleição em 7 de Março de 2009 para o triénio de 2009-2012 1414

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria — Alteração 1415

II — Direcção:

— HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro — Eleição em 17 de Fevereiro de 2009 para o mandato de três anos (triénio de 2009-2011) 1415

— Associação Portuguesa de Seguradores — Substituição 1415

— ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve — Eleição em 20 de Fevereiro de 2009 para o mandato de três anos (triénio de 2009-2012) 1415

— APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração — Eleição em 19 de Dezembro de 2008 para mandato de três anos 1416

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Comissão de Trabalhadores da GEBALIS, Gestão dos Bairros Municipais de Lisboa, E. E. M. 1416

— Comissão de Trabalhadores da HUF Portuguesa, L.^{da} — Alteração 1426

II — Eleições:

— Comissão e Subcomissão de Trabalhadores da GEBALIS, Gestão dos Bairros Municipais de Lisboa, E. E. M. — Eleição em 6 de Março de 2009 para o mandato de três anos 1426

— Comissão de Trabalhadores da QUIMIGAL — Química de Portugal, S. A., que passa a denominar-se CUF — Químicos Industriais, S. A. — Eleição em 27 de Fevereiro de 2009 para mandato de dois anos 1426

— Comissão de Trabalhadores da CGD — Caixa Geral de Depósitos, S. A. — Substituição 1427

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

I — Convocatórias:

— Gres Panaria Portugal, S. A. 1427

— EFACEC — Sistemas de Electrónica, S. A. 1427

— CORKSTRIBAS — Indústria Granuladora de Cortiça, S. A. 1427

II — Eleição de representantes:

— Parmalat Portugal, Produtos Alimentares, L.^{da} — Eleição realizada em 24 de Março de 2009, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2009 1428

— HPEM — Higiene Pública, E. M. — Eleição realizada em 11 de Março de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2008 1428

— LISNAVE — Estaleiros Navais, S. A. — Rectificação 1428

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

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (administrativos — norte) — Alteração salarial e outra.

Cláusula preambular

A presente revisão actualiza a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2008.

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e denúncia do contrato

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas associadas da AIPAN que desenvolvam a sua actividade

industrial e ou comercial em estabelecimentos simples ou polivalentes ou mistos no âmbito da panificação e ou da pastelaria e ou similares em estabelecimentos que usam as consagradas denominações de padaria, pastelaria, padaria/pastelaria, estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins, *boutique* de pão quente, confeitaria, cafetaria e geladaria, com ou sem terminais de cozedura com o CAE 15520, 15811, 15812 e 52240, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais previstas neste contrato representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Este CCT abrange 25 empresas e 105 trabalhadores.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos I e II.

Cláusula 2.ª

Área

1 — A área do presente CCT é definida por toda a zona Norte, nos distritos de Aveiro (concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira), Braga, Bragança, Guarda

(concelho de Vila Nova de Foz Côa), Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu (concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço).

2 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao Ministério do Trabalho, no momento do depósito do presente CCT e das suas subseqüentes alterações, o respectivo regulamento de extensão.

Cláusula 3.^a

Vigência

1 — Este CCT entre em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

2 — O presente CCT tem a duração mínima que estiver ou vier a ser permitida por lei.

3 — As tabelas salariais constantes do anexo III e as cláusulas de expressão pecuniária têm efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

4 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, a partir de Novembro, produzindo a revisão efeitos a partir do 1.º dia do mês de Janeiro seguinte.

Cláusula 19.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de €3,80 por cada dia de trabalho, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

2 — Os trabalhadores a tempo parcial terão direito a um subsídio de refeição que, tomando por base o valor referido no número anterior, será de montante proporcional ao número de horas de trabalho efectivamente prestado em cada dia.

3 — O subsídio de refeição poderá ser pago em títulos de refeição.

4 — O valor do subsídio de refeição não será considerado durante as férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

ANEXO III

Tabela salarial de 2009

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais	Retribuições
X	Director de serviços	693
IX	Inspector administrativo	667
	Contabilista/técnico de contas	
	Analista de sistemas	
VIII	Chefe de secção	569
	Programador	
	Tesoureiro	
VII	Secretário de direcção	536
	Técnico administrativo	
VI	Assistente administrativo do grau I	511
	Caixa	
V	Assistente administrativo do grau II	467
	Cobrador	

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições
IV	Telefonista	456
	Contínuo	
	Porteiro (de escritório)	
	Guarda	
III	Estagiário até dois anos para assistente administrativo	453
II	Servente de limpeza	450
I	Paquete até 17 anos	360

Porto, 27 de Fevereiro de 2009.

Pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte:

Maria Conceição Gomes Alves, mandatário.

Horácio António Silva Castro, mandatário.

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

António Ferreira Neto Taveira, mandatário.

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

Henrique Pereira Pinheiro Castro, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Manuel Soares Marques, mandatário.

Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPACES

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

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

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

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

27 de Fevereiro de 2008. — (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SIND-CES.

Lisboa, 6 de Março de 2009. — O Secretariado: *Joaquim Manuel Galhanas da Luz* — *Maria de Fátima de Sousa Martins Feliciano*.

Depositado em 13 de Abril de 2009, a fl. 38 do livro n.º 11, com o n.º 61/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre ANCIA — Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007.

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1 — O presente contrato colectivo de trabalho, doravante designado CCT, aplica-se em todo o território continental português e obriga, por um lado, as empresas filiadas na ANCIA — Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, que desempenhem funções e categorias nele previstas, representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos previstos na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, o número de trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, à data da sua assinatura, é de 707 trabalhadores e 65 empresas.

3 — O presente CCT abrange a actividade de inspeção de veículos motorizados, com o CAE 71200.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente CCT e as respectivas alterações entram em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigoram por 24 meses, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Findo o prazo previsto no número anterior, aplica-se o regime de sobrevigência previsto na lei, salvo denúncia, ou renovação sucessiva acordada pelas partes.

3 — O presente CCT poderá ser denunciado para o seu termo por qualquer das partes nos termos da lei.

4 — Os valores da tabela salarial, bem como das cláusulas de expressão pecuniárias, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano, com o início em 1 de Janeiro de 2009.

Cláusula 52.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, desde que prestem serviço num mínimo de cinco horas

por dia, receberão um subsídio de refeição no montante de €5,80.

2 e 3 —

ANEXO II

Tabelas salariais

(Em euros)	
Categorias	Remuneração
I — Quadro superior	1 252
II — Director técnico	939
III — Responsável da qualidade	887
IV — Responsável técnico	887
V — Inspector de veículos	767
1) Inspector praticante (até dois anos de exercício efectivo de funções)	626
2) Acréscimo remuneratório do inspector pelo desempenho de funções:	
a) Responsável técnico/responsável da qualidade	120
b) Director técnico	173
VI — Administrativo(a)	626
VII — Recepcionista	450
VIII — Trabalhador não qualificado	450

Lisboa, 26 de Março de 2009.

Pela ANCIA — Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel:

Fernando Teixeira, presidente da direcção.

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

Joaquim Martins, secretário-geral.

Adérito da Rocha Almeida, secretário nacional.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Depositado em 13 de Abril de 2009, a fl. 38 do livro n.º 11, com o n.º 62/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a Companhia das Lezírias, S. A., e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global.

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 2005, 26, de 15 de Julho de 2006, e 22, de 15 de Julho de 2007.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito geográfico e pessoal

O presente AE aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, a Companhias das Lezírias, S. A., empresa agrícola, pecuária e florestal e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção representados pelas associações sindicais outorgantes, sendo nesta data 27 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a data de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período mínimo de 36 meses.

2 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, com efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — O presente AE renova-se sucessivamente por períodos de um ano, a menos que seja denunciado por qualquer das partes.

4 — Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária, durante um período máximo de dois anos.

5 — O não cumprimento do disposto no número anterior mantém em vigor a presente convenção enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

1 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de pelo menos três meses em relação ao termo dos prazos previstos na cláusula anterior, e deve ser acompanhada de proposta escrita das matérias que se pretende rever.

2 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção.

3 — A resposta deverá ser dada por escrito e deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contra propondo.

4 — A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

1 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei e do presente AE, estabelecem-se como condições gerais de admissão de trabalhadores:

- a) Ter a idade mínima de 16 anos;
- b) Ter a escolaridade mínima obrigatória;

c) Ter aptidão profissional e física indispensável ao exercício das funções a desempenhar, verificada em prévio exame médico, a expensas da Companhia.

2 — No acto da admissão, a Companhia entregará ao trabalhador cópia do AE e de outros regulamentos que estabeleçam para qualquer das partes direitos ou obrigações.

Cláusula 5.^a

Período experimental

O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, salvo acordo em contrário, tem a seguinte duração:

1) Contrato a termo indeterminado:

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

2) Contrato a termo:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias para contratos de duração inferiores a seis meses.

Cláusula 6.^a

Quadros de pessoal

1 — A Companhia obriga-se a remeter aos sindicatos o mapa de quadro de pessoal, desde que estes o solicitem até 15 de Outubro de cada ano.

2 — A Companhia afixará em lugar bem visível o quadro de pessoal enviado ao Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento do ministério responsável da área laboral.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE serão enquadrados de harmonia com a sua responsabilidade e área funcional em conformidade com as categorias constantes do anexo II.

2 — Sempre que perante a dispersão das funções existam dúvidas sobre a categoria a atribuir ao trabalhador, optar-se-á por aquela a que corresponde a função predominante.

3 — Os cargos de chefia, direcção ou coordenação serão preenchidos, sempre que possível, pelos trabalhadores pertencentes ao quadro da Companhia, desde que para tal reúnam as habilitações de base e as condições de acesso consideradas necessárias.

Cláusula 8.^a

Promoção, progressão e acesso

1 — Para os efeitos do presente AE, consideram-se:

- a) «Nível salarial» o eixo horizontal de progressão salarial, fixado para os titulares das funções que requerem o mesmo nível de habilitações de base, ou equivalente;

b) «Escalão salarial» cada um dos diferentes salários que integra cada nível salarial;

c) «Promoção» a passagem de um profissional a uma categoria de nível salarial superior;

d) «Progressão salarial» a passagem de um profissional, no mesmo nível salarial, de um escalão salarial para outro superior.

2 — O regime salarial e funcional, conforme os anexos II e III, é composto pelos seguintes três níveis salariais:

a) O nível salarial 1, que integra as funções que requerem uma formação básica inferior ao 12.º ano de escolaridade;

b) O nível salarial 2, que integra as funções que requerem uma formação básica igual ou superior ao 12.º ano de escolaridade;

c) O nível salarial 3, que integra as funções que requerem habilitações ao nível de bacharelato ou de licenciatura.

2 — As promoções e progressões processar-se-ão de acordo com as necessidades da Companhia e em razão da consistência dos resultados da avaliação do desempenho dos trabalhadores.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres

Cláusula 9.^a

Deveres da Companhia

São deveres da Companhia:

a) Cumprir as disposições do presente AE e demais legislação aplicável às relações de trabalho;

b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;

c) Assegurar aos trabalhadores boas condições de trabalho tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) Passar certificados ao trabalhador, contendo todas as informações por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

e) Promover as necessárias acções de formação visando a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias, a actualização permanente dos seus conhecimentos e consequente valorização profissional;

f) Não obstruir a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais e intersindicais e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados, que legalmente lhes digam respeito;

g) Proporcionar aos trabalhadores, sempre que necessário, fato e calçado adequados, bem como todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução do seu trabalho;

h) Segurar todos os trabalhadores ao seu serviço nos termos da lei aplicável;

i) Dispensar, nos termos deste AE, os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado e segurança social;

j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência;

k) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que este o solicite;

l) Prestar às associações sindicais outorgantes, informações e esclarecimentos específicos que solicitem, quanto ao cumprimento deste AE;

m) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para afixação de documentos formativos e informativos de carácter sindical e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão;

n) Só responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas e utensílios cuja avaria ou inutilização venham a verificar-se por negligência ou dolo durante o período em que lhe estão confiados.

Cláusula 10.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições do presente AE e demais legislação aplicável às relações de trabalho;

b) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações dos superiores hierárquicos, salvo se forem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

d) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente AE;

e) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

g) Participar, pontual e detalhadamente, os acidentes ocorridos em serviço;

h) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem tenham profissionalmente de privar;

i) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;

j) Colaborar na resolução dos problemas que interessem ao desenvolvimento da área de actividade em que estão inseridos, à elevação dos níveis de produtividade global da Companhia e à melhoria das condições de trabalho;

k) Zelar pela conservação e boa utilização de máquinas e ferramentas ou outro equipamento que lhes for confiado;

l) Cumprir todas as demais obrigações emergentes do contrato de trabalho e deste AE;

m) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens.

Cláusula 11.^a

Garantia dos trabalhadores

É vedado à Companhia:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa deste exercício;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou de outros trabalhadores;

d) Baixar a categoria ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos na lei;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE e na lei;

f) Despedir e readmitir os trabalhadores, mesmo com acordo destes, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

g) Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas que facilmente se comprove não possuírem condições de segurança ou para que manifestamente não tenha aptidão;

h) Efectuar qualquer desconto na remuneração do trabalhador, a que se julgue com direito, salvo nos termos legais;

i) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

j) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

k) Praticar o *lock-out*.

Cláusula 12.^a

Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos legais.

Cláusula 13.^a

Quotização sindical

1 — A Companhia enviará até ao dia 15 de cada mês às associações sindicais outorgantes as quantias provenientes da quotização sindical dos trabalhadores que lhe autorizem, por escrito, o respectivo desconto na retribuição, acompanhadas dos respectivos mapas.

2 — Os mapas de quotização deverão ainda conter a indicação dos trabalhadores que se encontrem doentes, sinistrados ou com licença sem retribuição, bem como aqueles cujo contrato de trabalho tenha cessado.

Cláusula 14.^a

Formação profissional

1 — A formação profissional é reconhecida e aceite pelos outorgantes do presente AE como um direito do trabalhador.

2 — A Companhia assegurará as necessárias acções de formação dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente no sentido da sua adaptação à introdução de novas tecnologias, aos novos processos de organização do trabalho, bem como para actualização permanente e consequente valorização profissional dos trabalhadores.

3 — A formação profissional referida no número anterior considera-se incluída no objecto do contrato de trabalho, quer como formando quer como formador, no âmbito da relação de trabalho existente entre as partes.

4 — O tempo despendido pelos trabalhadores em acções de formação, nos termos da lei e deste AE, será contado e considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

5 — Em cada ano civil a Companhia, segundo um plano, assegurará a todos os trabalhadores 35 horas de formação profissional.

CAPÍTULO IV

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 15.^a

Princípio geral

A Companhia cumprirá e fará cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 16.^a

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

Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 17.^a

Organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho

A organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho definidos na legislação aplicável é da responsabilidade da Companhia e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção de saúde nos locais de trabalho.

Cláusula 18.^a

Formação dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve receber formação profissional 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 actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada pelo empregador a formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3 — A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

Horário de trabalho, definição e princípios gerais

1 — Compete à Companhia elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o disposto na lei e no presente AE.

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

3 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho deve ser ouvida a comissão sindical e, na falta desta, o delegado sindical ou o sindicato respectivo, que se pronunciará no prazo de cinco dias úteis.

Cláusula 20.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é de 40 horas, sem prejuízo dos horários de duração inferior existentes na Companhia.

2 — A duração do período normal de trabalho diário é de oito horas e será interrompido por um intervalo para refeição, não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 — Sem prejuízo do número anterior e com excepção dos grupos profissionais com condições específicas impeditivas, serão salvaguardados outros intervalos de descanso estabelecidos por acordo entre a Companhia e os trabalhadores em conformidade com os usos e costumes locais atendíveis.

4 — Os trabalhadores cujas normais funções silvo-agro-pecuárias o exijam, nomeadamente tratadores de gado e guardas, prestarão trabalho sem obrigatoriedade de observância dos limites do período normal de trabalho, em regime de horário de trabalho livre.

5 — Os trabalhadores administrativos têm um período normal de trabalho semanal de 35 horas.

6 — Com excepção dos trabalhadores administrativos, o período normal de trabalho semanal é de 37 horas e 30 minutos, nos meses de Novembro, Dezembro, Janeiro e Fevereiro.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado para fazer face a acréscimos de trabalho não previsíveis ou em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Companhia.

3 — Em nenhum caso poderá ser utilizado trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho.

4 — Não será considerado trabalho suplementar o trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de carácter geral e colectivo solicitadas e acordadas com os trabalhadores.

Cláusula 22.^a

Condições de prestação do trabalho suplementar

1 — Os trabalhadores têm o direito de recusar a prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade fora das condições de obrigatoriedade estabelecidas na lei e no presente AE.

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

3 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para tomar uma refeição normal, esse tempo ser-lhe-á pago do mesmo modo, até ao limite de trinta minutos.

4 — A Companhia deve possuir, nos termos legais, um registo de horas suplementares onde, antes do início da prestação do trabalho e imediatamente após, fará as respectivas anotações.

5 — O registo de trabalho suplementar para os trabalhadores rodoviários far-se-á nos termos legais.

Cláusula 23.^a

Limites do trabalho suplementar

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o trabalho suplementar não poderá exceder os seguintes limites máximos:

- a) Duas horas por dia;
- b) Dez horas semanais;
- c) Duzentas horas anuais.

2 — Os limites referidos no número anterior podem ser ultrapassados nas seguintes situações:

a) Quando da sua não prestação possam resultar prejuízos graves;

b) Quando ocorram casos de força maior ou motivos ponderosos, devidamente justificados, nomeadamente relativos à natureza dos trabalhos e aos aspectos sazonais da actividade agrícola, pecuária e florestal.

Cláusula 24.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — A prestação do trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 50 % da retribuição na primeira hora;
- b) 75 % da retribuição nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O valor da hora de retribuição normal para efeitos de pagamento de trabalho suplementar é calculado com a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período de trabalho normal semanal} \times 52}$$

Cláusula 25.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — A isenção de horário de trabalho carece do acordo do trabalhador.

2 — Os técnicos, os encarregados e, em geral, todos os quadros e chefias e as categorias profissionais, quando se justifique, poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante aceitação por escrito, na qual o trabalhador dê o seu acordo.

3 — Os trabalhadores que possam vir a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial.

4 — A isenção não abrangerá, em caso algum, o eventual trabalho em dia de descanso semanal ou feriado e não pode ultrapassar 22 dias.

5 — O regime de horário flexível não se confunde com o regime de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 26.^a

Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho e em regime de horário livre

1 — Os trabalhadores isentos do horário de trabalho, bem como os que laboram em regime de horário livre, têm direito a remuneração especial igual a 25 % da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores sujeitos ao regime de horário livre, mas que sejam escalados com regularidade e periodicidade para trabalhar em dia de descanso, auferirão, a título de tal horário e situação, a remuneração especial de 40 %, sem prejuízo da cláusula 48.^a

3 — As remunerações especiais referidas nos números anteriores serão integradas na remuneração das férias e nos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 27.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o prestado no período que decorre entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — O trabalho será também considerado nocturno quando:

a) Prestado em prolongamento do período normal de trabalho nocturno;

b) Prestado em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

3 — O tempo de trabalho nocturno será pago com remuneração de 25 % sobre a retribuição do trabalho normal.

Cláusula 28.^a

Trabalho a tempo parcial

Aos trabalhadores que prestem serviço em regime de trabalho a tempo parcial aplica-se o disposto na legislação em vigor.

CAPÍTULO VI

Local de trabalho, deslocações e transportes

Cláusula 29.^a

Local habitual de trabalho

1 — A sede da Companhia localiza-se em Samora Correia, concelho de Benavente.

2 — São, em princípio, locais habituais de trabalho na Companhia as zonas agrícolas e suas dependências nos concelhos de Benavente, Salvaterra de Magos e Vila Franca de Xira.

Cláusula 30.^a

Regime de deslocações em serviço

O regime de deslocações varia conforme a realização temporária do trabalho, ocorram ou não dentro do local habitual de trabalho.

Cláusula 31.^a

Deslocações normais

Consideram-se deslocações normais as que ocorram dentro do local habitual de trabalho.

Cláusula 32.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações as que permitam a ida e regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia.

Cláusula 33.^a

Garantia dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — A Companhia pagará aos trabalhadores, nas pequenas deslocações, as despesas tituladas pelos competentes recibos:

a) De transporte, se não for fornecido;

b) De alimentação para almoço, jantar, ceia e pequeno-almoço até aos valores constantes do anexo 1.

2 — Consideram-se horas de refeição:

Almoço — entre as 12 e as 14 horas;

Jantar — entre as 19 e as 21 horas;

Ceia — entre as 0 e as 5 horas.

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

Cláusula 34.^a

Grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações as não compreendidas nas cláusulas 31.^a e 32.^a

2 — O trabalhador deslocado poderá requerer por escrito à Companhia que a retribuição do trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho à pessoa por si indicada.

Cláusula 35.^a

Direito dos trabalhadores nas grandes deslocações

Nas grandes deslocações, o trabalhador terá direito:

a) À retribuição que auferia no local de trabalho;

b) Ao pagamento de todas as despesas, devidamente justificadas, ocasionadas pela deslocação, nomeadamente as de transporte no local para onde foi deslocado, de alojamento e alimentação; nas deslocações em Portugal continental, as despesas de alimentação serão comparticipadas até ao limite consignado na cláusula 33.^a, n.º 1, alínea b);

c) Um subsídio diário de deslocação no montante constante do anexo 1;

d) Pagamento de viagem de regresso imediato e pela via mais rápida no caso de falecimento ou de doença comprovada do cônjuge, de pessoa com quem viva em união de facto, filhos, irmãos ou pais.

O tempo ocupado nos trajectos de ida e regresso não imputável ao trabalhador é para todos os efeitos considerado como tempo de serviço.

Cláusula 36.^a

Cobertura dos riscos inerentes a deslocações

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela segurança social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pela Companhia, que para tanto assumirá as obrigações que competiriam à segurança social ou à entidade seguradora se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita pelo médico assistente ou à deslocação de um familiar para que o acompanhe durante a doença se houver igualmente prescrição nesse sentido.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não compareça ao serviço por motivo de doença comprovada, deverá avisar no mais curto lapso de tempo possível a Companhia, sem o que a falta será considerada injustificada.

4 — Em caso de morte do trabalhador deslocado, a Companhia ou entidade seguradora pagará as despesas

originadas pela deslocação de dois familiares ao local onde se deu o falecimento e ainda a diferença entre as despesas a que houve lugar e as que ocorreriam caso o trabalhador não estivesse deslocado.

Cláusula 37.^a

Inactividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações da Companhia para com os trabalhadores deslocados em serviço e destes para com aquela subsistem durante eventuais períodos de inactividade.

Cláusula 38.^a

Local de férias dos trabalhadores deslocados

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

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

Cláusula 39.^a

Deslocação em viatura própria

Caso o trabalhador utilize veículo próprio ao serviço da Companhia, desde que devidamente autorizado, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido, 25 % ou 12 % do preço de referência da gasolina sem chumbo de 95 octanas em vigor, consoante se trate de veículo automóvel ou de motociclo ou ciclomotor.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 40.^a

Conceito de retribuição

1 — Considera-se retribuição de trabalho tudo o que, nos termos do presente AE ou da lei, dos usos e costumes da Companhia e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a auferir, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição de base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4 — A todos os trabalhadores abrangidos por este AE são asseguradas as remunerações certas mínimas mensais constantes do anexo I, que resultam do enquadramento da categoria profissional no nível salarial respectivo e no escalão salarial em que o trabalhador foi admitido ou se encontra.

5 — Para os efeitos de acidentes de trabalho, os subsídios de férias e de Natal são parte integrante da retribuição anual.

6 — Não se consideram como integrando a retribuição designadamente as remunerações correspondentes a trabalho suplementar, nocturno e de turno ou em dias de descanso e feriados nem as quantias recebidas a título de subsídio de chefia e ou de coordenação, abonos para falhas, ajudas de custo, despesas de transporte e outras similares para deslocações.

Cláusula 41.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — A Companhia procederá ao pagamento da retribuição no local de trabalho por cheque ou por transferência em conta bancária indicada pelo trabalhador.

2 — No acto do pagamento da retribuição, a Companhia deve entregar ao trabalhador documento, preenchido de forma indelével, donde constem o nome deste, a respectiva categoria, a classe, o grau ou o nível, o número de inscrição na segurança social, o número de contribuinte, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, subsídios e todos os descontos devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

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

Cláusula 42.^a

Subsídio de Natal

1 — O trabalhador tem direito ao subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

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

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

Cláusula 43.^a

Subsídio de férias

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

2 — O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês que vier ao do início das férias.

Cláusula 44.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa ou cobrança será atribuído um abono mensal para falhas no montante fixado no anexo I enquanto desempenharem as funções que o determinam.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no n.º 1 sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono na parte proporcional ao tempo de substituição.

Cláusula 45.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a uma diuturnidade por cada três anos de trabalho na Companhia, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O valor das diuturnidades é o que consta do anexo I.

3 — As diuturnidades serão atribuídas independentemente de qualquer aumento ou promoção concedido pela Companhia e serão adicionadas à retribuição que o trabalhador aufera na altura.

4 — As diuturnidades são devidas a partir do mês seguinte àquele em que tiverem sido adquiridas.

5 — Os trabalhadores que durante a vigência deste AE passem à situação de reforma terão direito ao número de diuturnidades de acordo com a fórmula seguinte: $n = T/3$, sendo n o número inteiro de diuturnidades, até ao máximo de cinco, e T o tempo de serviço efectivo.

Cláusula 46.^a

Subsídio de chefia

Os trabalhadores que embora não pertencendo a uma categoria com funções de chefia sejam arvorados para orientação de um grupo de outros trabalhadores e exerçam responsabilidades de chefia terão direito a um subsídio mensal no montante fixado no anexo I enquanto se verificar o exercício de tais responsabilidades.

Cláusula 47.^a

Subsídio de alimentação

1 — A Companhia pagará:

a) Um subsídio diário de refeição no valor fixado no anexo I aos trabalhadores que tenham cumprido na totalidade o período normal diário de trabalho a que estão obrigados;

b) 50 % desse valor aos trabalhadores que tenham trabalhado por inteiro o período da manhã ou o período da tarde, salvo se a ausência no período não trabalhado tiver ficado a dever-se a reuniões gerais de trabalhadores devidamente convocadas por associação sindical até ao limite do crédito de horas estipulado na lei, caso em que o subsídio será de valor integral.

2 — O valor do subsídio não será considerado para o cálculo da retribuição do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

3 — Este subsídio não será abonado no caso de o trabalhador ser reembolsado, através de factura, por refeições tomadas nas deslocações em serviço ou quando lhe sejam atribuídas ajudas de custo destinadas a custear as despesas de alimentação.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 48.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito por semana a um dia de descanso obrigatório e a outro de descanso complementar, salvo, quanto a este último, os trabalhadores abrangidos pelo regime previsto no n.º 4 da cláusula 20.^a

2 — O descanso complementar será gozado imediatamente antes ou depois do dia de descanso obrigatório.

3 — O descanso semanal obrigatório será, em princípio, ao domingo, podendo ser variável para os trabalhadores em regime de horário livre ou que trabalhem por escala.

Cláusula 49.^a

Feriados

São considerados feriados obrigatórios os estipulados por lei, a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal.

Cláusula 50.^a

Trabalho em dias de descanso ou feriados

1 — O trabalho efectuado em dias de descanso obrigatório ou complementar e feriados será remunerado com um acréscimo de 100 % por cada hora de trabalho efectivo nesses dias.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, total ou parcialmente, dá ao trabalhador direito a descansar igual tempo num dos três dias seguintes.

Cláusula 51.^a

Férias

1 — Os trabalhadores ao serviço da Companhia têm direito a um período anual de férias remuneradas, com a duração de 22 dias úteis.

2 — No caso da admissão, o trabalhador tem direito, após seis meses de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de trabalho, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

a) Três dias úteis de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

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

4 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a respectiva chefia.

5 — No caso de gozo de férias em mais de um período, salvo disposição legal em contrário, os subsídios de férias serão pagos por inteiro antes do início do período e não inferior a metade das férias a que os trabalhadores tiverem direito ou, sendo os períodos iguais, no início do primeiro.

6 — Não decorrendo prejuízos para a Companhia, na marcação de férias serão tomados em consideração os interesses dos diversos trabalhadores do mesmo agregado familiar que trabalhem na Companhia ou, em casos especiais, fora dela.

Cláusula 52.^a

Modificação ou interrupção das férias por iniciativa da Companhia

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

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

3 — Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja

imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

Cláusula 53.^a

Modificação das férias por parte do trabalhador

1 — Se, na data prevista para o início das férias, o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes ou então o período de férias será gozado imediatamente a seguir à cessação do impedimento.

3 — No caso previsto no n.º 2, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o tempo de impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

Cláusula 54.^a

Doença no período de férias

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

2 — Quando se verifique a situação prevista no número anterior, o trabalhador deverá comunicar à Companhia o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social e, não o havendo, por atestado médico.

4 — Aplica-se à situação prevista nesta cláusula o disposto na cláusula anterior.

Cláusula 55.^a

Violação do direito a férias

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

Cláusula 56.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias e ao subsídio

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

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

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

Cláusula 57.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na

lei ou neste AE, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 58.^a

Proibição do exercício de outras actividades durante as férias

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer actividade remunerada.

Cláusula 59.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 60.^a

Comunicação e prova das faltas

1 — Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e prova sobre faltas justificadas deverá obedecer às disposições seguintes:

a) As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

2 — O não cumprimento do disposto no número anterior poderá tornar as faltas injustificadas.

Cláusula 61.^a

Faltas justificadas

São faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

Motivo	Tempo de Falta	Justificação
1. Casamento.	Até 15 dias seguidos.	Mediante apresentação da certidão de casamento
2. Falecimento de companheiro(a), cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim em 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, pais, padrastos, sogros, genros e noras).	Até 5 dias consecutivos contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste.	Mediante a apresentação de certidão de óbito ou de documento passado pela agência funerária ou pela autarquia local. No caso das faltas por falecimento de pessoas sem parentesco com o trabalhador, mas que com ele vivam em comunhão de mesa e habitação, deverá também este facto ser atestado pela junta de freguesia.
3. Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral (avós, netos, irmãos, cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, ou união de facto.	Até 2 dias consecutivos contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste.	
4. Nascimento de filhos.	Cinco dias úteis consecutivos ou interpolados, devendo a prerrogativa ser utilizada pelo trabalhador no prazo de 30 dias a partir da data do parto.	Mediante apresentação da certidão de nascimento, cédula pessoal ou documento passado pelo estabelecimento hospitalar.
5. Prática de actos necessários inadiáveis: a) No exercício de funções sindicais; b) No exercício das respectivas	a) Até 5 dias mensais, os membros da direcção de associações sindicais, até 8 horas mensais, os delegados sindicais, ou até 10 horas, tratando-se de delegados que façam parte da comissão sindical. b) Quarenta horas mensais.	a) Este crédito de tempo deverá ser comunicado pelas direcções dos sindicatos ou pelos delegados sindicais nos termos e prazos legais. b) Mediante comunicação prévia

Motivo	Tempo de Falta	Justificação
atividades, na qualidade de membros da Comissão de trabalhadores; c) No exercício de funções de segurança social ou autárquicas; d) Exercício de funções de bombeiro.	c) Nos termos regulados por lei ou acordados caso a caso com a Companhia. d) Até ao limite do tempo indispensável.	dos respectivos órgãos socio-profissionais. c) d) A justificação deve ser feita pela cooperação de bombeiros em documento por esta autenticado, do qual conste que o trabalhador está nela inscrito e o tempo de serviço prestado.
6. Reuniões de trabalho: a) Reuniões gerais de trabalhadores marcadas pela comissão de trabalhadores; b) Reuniões convocadas pela comissão intersindical ou sindicatos.	a) Até 15 horas por ano. b) Até 15 horas por ano.	Mediante comunicação das respectivas comissões ou sindicatos.
7. Prestação de provas em estabelecimento de ensino.	Até ao limite de 1 dia além das provas.	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.
8. Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente: a) Doença ou acidente de trabalho; b) Consultas médicas, tratamentos e exames médicos (análises, radiografias, etc.) e respectivas marcações que comprovadamente o trabalhador não possa fazer fora do horário normal de trabalho ou através de outra pessoa; c) Cumprimento das obrigações legais (como por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, militar, policial e outros actos obrigatórios); d) Assistência inadiável a membro do seu agregado familiar; e) Motivos de força maior, de natureza imprevisível, tais como tempestades, inundações e outras situações semelhantes e excepcionais que impeçam a deslocação do trabalhador para o local de trabalho.	a) O que for considerado indispensável. b) O que for considerado indispensável. c) O que for considerado indispensável. d) O indispensável. e) O indispensável.	Apresentação de baixa dos serviços médico-sociais, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico da Companhia. No caso da alínea b), a comprovação deverá ser feita em impresso próprio, devendo constar dela a data do acto e o período de tempo de presença do trabalhador. O talão de consulta, as credenciais para análises e outros exames ou cartões de marcação de revisões de baixas na companhia de seguros não são documentos suficientes para justificação, visto que não provam que o doente se apresentou de facto. Uma vez terminados, dentro do horário de trabalho, a consulta e outros exames médicos (ou a sua marcação quando esta tenha imperiosamente de ser feita pelo próprio), o trabalhador deverá apresentar-se imediatamente na Companhia a fim de iniciar ou reiniciar a prestação de trabalho, o que não dispensa a justificação do tempo em falta nas condições exigidas. <u>Documento</u> passado pela entidade junto da qual o trabalhador teve de cumprir a obrigação legal, donde constem a data e o período de tempo de presença do trabalhador. A declaração das entidades abonadoras da justificação pode também ser feita no impresso próprio para justificação de faltas. A apresentação da convocatória não é suficiente para justificar a falta, pois não prova que de facto o trabalhador se apresentou. Salvo nos casos excepcionais em que haja conhecimento notório de acontecimentos que sejam justificativos da necessidade de assistência inadiável do trabalhador ao membro do seu agregado familiar, a assistência inadiável deve constar de declaração médica que a refira como tal ou mediante verificação de tal necessidade por médico da Companhia. Salvo quando a situação excepcional seja do domínio público, através dos órgãos de comunicação social, será exigida comprovação idónea da ocorrência impeditiva da comparência do trabalhador na Companhia. Sendo possível o trabalhador deverá participar o impedimento, por telefone, no próprio dia.
9. Doação gratuita de sangue.	O tempo indispensável.	Comprovação documental dos serviços que procederam à colheita.
10. Outros motivos prévia ou posteriormente aceites pela Companhia para a justificação da falta.	---	---

Cláusula 62.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou o prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto na cláusula 51.^a

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

a) As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais que excedam os créditos de tempo conferidos nos termos da lei;

b) As faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores no exercício da sua actividade para além do crédito concedido nos termos da lei;

c) As faltas dadas por motivo de doença desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social;

d) As faltas dadas por doença ou acidente em que o trabalhador não recorra à segurança social ou ao seguro de trabalho e conseqüentemente não tenha direito ao subsídio de doença atribuído pela Companhia;

e) As faltas dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 63.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

Cláusula 64.^a

Licença sem retribuição

1 — A Companhia pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição com duração até um ano, podendo, no entanto, este período ser prorrogado.

2 — A licença só pode ser recusada fundamentadamente por escrito.

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

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

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

6 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nas relações nominais a que se refere a cláusula 6.^a

Cláusula 65.^a

Suspensão temporária do contrato de trabalho

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

2 — Todavia, o contrato caducará no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo.

3 — É garantido o direito ao lugar do trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final, salvo se houver lugar a despedimento pela Companhia com justa causa apurado em processo disciplinar.

4 — As faltas por impedimento prolongado que ocasionem suspensão do contrato de trabalho terão incidência no cálculo do subsídio de Natal.

5 — A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Maternidade e paternidade

Cláusula 66.^a**Protecção da maternidade e paternidade**

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções 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.

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

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

6 — 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.

7 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

8 — No caso previsto na alínea b) do número anterior o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

9 — 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 7 e 8.

10 — A trabalhadora grávida tem direito a ser dispensada de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

11 — A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante todo o tempo que durar a amamentação.

12 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

13 — A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de

uma hora cada, acrescida de mais trinta minutos por cada gemelar além do primeiro, em caso de nascimentos múltiplos.

14 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a vias para a sua segurança e saúde, nos termos da lei.

15 — A trabalhadora puérpera ou com filho de idade inferior a 12 anos não está obrigada a prestar trabalho suplementar, bem como o pai que beneficia da licença de paternidade, nos termos do n.º 7.

16 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito à recusa de prestar trabalho nocturno, nos termos da lei.

SECÇÃO II

Trabalhadores estudantes

Cláusula 67.^a**Direito especial para trabalhadores-estudantes**

1 — Os trabalhadores que frequentem quaisquer estabelecimentos de ensino oficial ou particular ou outros cursos de formação ou valorização profissional terão os seguintes direitos especiais:

a) Dispensa até duas horas por dia para frequência de aulas ou cursos, conforme os horários destes, sem perda de retribuição;

b) Gozo interpolado das férias de acordo com as épocas de exame.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, da frequência dos cursos e do aproveitamento.

SECÇÃO III

Trabalhadores menores

Cláusula 68.^a**Trabalho de menores**

1 — A Companhia deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e psíquico e assegurando a sua inspecção médica pelo menos uma vez por ano.

2 — A Companhia deve ainda ter particular cuidado na preparação profissional e cultural dos menores ao serviço.

3 — É vedado à Companhia encarregar os menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento, assim como encarregar os menores de prestarem trabalho nocturno.

CAPÍTULO X

DisciplinaCláusula 69.^a**Poder disciplinar**

1 — A Companhia tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos do disposto na lei e no presente AE.

2 — A Companhia exerce o poder disciplinar através do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos dos trabalhadores que possuam, para o efeito, competência delegada.

Cláusula 70.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres legais e dos que lhe são impostos pela legislação aplicável e presente AE.

2 — O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que a Companhia ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção e prescreve decorrido um ano sobre a prática da infracção, salvo se os casos constituírem igualmente crime, caso em que serão aplicados os prazos prescricionais previstos na lei penal.

Cláusula 71.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções têm carácter pedagógico, pelo que não poderão ser consideradas em anteriores 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 consequências para o trabalhador quanto à redução dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição e antiguidade, quando a sanção seja a de suspensão e pela duração desta.

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

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

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

8 — Com excepção de repreensão verbal, as sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo de cinco dias após a sua aplicação e registadas no livro competente ou na ficha individual.

Cláusula 72.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea b) da cláusula 10.^a do AE;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de segurança social e outras que representem os trabalhadores;

d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Salvo prova em contrário, presume-se abusiva qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou até seis meses da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a Companhia.

Cláusula 73.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a Companhia aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes do número seguinte.

2 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 74.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

Se a Companhia aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 72.^a, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior com a seguinte alteração:

O mínimo fixado no n.º 2 da cláusula anterior é elevado ao dobro.

Cláusula 75.^a

Processo disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infracção foi praticada, sendo que as sanções previstas nas alíneas c), d) e e) da cláusula 71.^a deverão ser precedidas de processo disciplinar, nos termos dos números seguintes.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se no interesse da defesa se justificar a sua prorrogação por igual período.

3 — Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois trabalhadores por ele escolhidos;

b) A acusação tem de ser fundamentada na violação da lei ou deste AE e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através da nota de culpa, que será enviada com aviso de recepção;

c) Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da Companhia, à comissão sindical ou ao delegado sindical, pela ordem indicada, cópia de comunicação e da nota de culpa;

d) Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva;

e) No acto da emissão da nota de culpa o trabalhador deve ser esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;

f) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias a contar da recepção da nota de culpa, podendo o trabalhador, no decurso desse prazo, consultar o processo;

g) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador.

4 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, no caso de se mostrar provável que a sua continuação ao serviço poderá levá-lo a reincidir na alegada infracção ou a interferir negativamente no desenvolvimento do processo, mantendo, porém, o direito a todas as regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva, nomeadamente o pagamento pontual da retribuição.

5 — a) Quando o processo estiver completo, será presente à comissão de trabalhadores ou ao delegado sindical, pela ordem indicada, e, no caso da alínea d) do n.º 3, à associação sindical respectiva, que deverá pronunciar-se no prazo de 10 dias, devendo o seu parecer fazer obrigatoriamente parte do processo.

b) O conselho de administração, ou quem por ele for delegado, deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado.

c) Decorrido o prazo referido na alínea a) o conselho de administração dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com a indicação dos factos constantes na nota de culpa que tenham sido considerados provados.

d) Quando a decisão for no sentido do despedimento, mas com parecer desfavorável de quaisquer das entidades referidas na alínea a), só poderá ser proferida decorridos cinco dias após a emissão do parecer.

e) A decisão deve ser comunicada por cópia ou transcrição à comissão de trabalhadores, à comissão sindical ou ao delegado sindical.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 76.^a

Causas de cessação

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Revogação por acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador.

2 — É proibido à Companhia promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos, ideológicos ou religiosos, acto que será nulo de pleno direito.

Cláusula 77.^a

Revogação por acordo das partes

1 — É sempre lícito à Companhia e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer

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

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

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

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo, depois de devolver as quantias recebidas, designadamente as devidas nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula 42.^a e do n.º 1 da cláusula 56.^a

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

Cláusula 78.^a

Cessação por caducidade

O contrato de trabalho caducará nos termos legais, nomeadamente:

- a) Ocorrendo a data da extinção quando se trata de contrato a termo;
- b) Com a reforma do trabalhador na Companhia;
- c) Verificando-se a morte ou a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, do trabalhador prestar o trabalho para que foi contratado ou de a Companhia o receber.

Cláusula 79.^a

Rescisão por justa causa por parte da Companhia

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer se trate de contrato a termo quer não.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar.

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento, com as consequências prevista na cláusula 81.^a

Cláusula 80.^a

Justa causa por parte da Companhia

1 — Considera-se justa causa para despedimento por parte da Companhia o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Provocação repetida de conflitos com os outros trabalhadores da Companhia;
- c) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores da Companhia;
- d) O desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) A inobservância repetida das regras de higiene e segurança no trabalho por forma a prejudicar gravemente outros trabalhadores;

f) Redução anormal da produtividade do trabalho;

g) Falsas declarações relativas à justificação das faltas;

h) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da Companhia;

i) Ofensas corporais, ou à honra ou à dignidade de outros trabalhadores;

j) Conduta intencional do trabalhador de forma a levar a entidade patronal a por termo ao contrato.

Cláusula 81.^a

Consequência de despedimento nulo

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 79.^a, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, salvo as retribuições auferidas por trabalhos para outra entidade patronal, bem como à reintegração na Companhia, no respectivo cargo ou posto de trabalho, com a antiguidade que lhe pertença.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 83.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 82.^a

Rescisão com justa causa por parte do trabalhador

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) Falta do pagamento pontual da retribuição na forma devida;

c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensas corporais, à sua honra ou à sua dignidade;

g) Alterações das condições de trabalho, inclusive mudança de local do mesmo, em contravenção das disposições deste AE e da lei.

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

Cláusula 83.^a

Indemnização por despedimento com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato com alguns dos fundamentos das alíneas b) e g) do n.º 1 da cláusula 82.^a terá direito a uma indemnização correspondente a um mês e

meio de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 84.^a

Rescisão por parte do trabalhador com aviso prévio

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho independentemente de justa causa, com aviso prévio de 60 dias, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de 30 dias.

3 — Se o trabalhador abandonar o trabalho ou não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, podendo a Companhia para tal reter e compensar, total ou parcialmente, com retribuições e subsídios devidos e ainda não pagos, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

4 — O duplicado da comunicação prévia prevista nos n.ºs 1 e 2 será assinado pela Companhia e devolvido ao trabalhador.

Cláusula 85.^a

Reestruturação dos serviços

1 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência a extinção de determinados postos de trabalho, a Companhia procurará assegurar aos trabalhadores que neles prestem serviço e que transitem para novas funções toda a formação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

2 — Não sendo possível à Companhia assegurar novos postos de trabalho, promoverá, nos termos legais, o processo conducente a cessação dos contratos de trabalho e pagará ao trabalhador despedido a indemnização prevista na cláusula 83.^a, além das férias e dos subsídios de férias e de Natal na proporção do trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

CAPÍTULO XII

Actividade sindical

Cláusula 86.^a

Actividade sindical

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

2 — À Companhia é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) Delegado sindical — o representante do sindicato respectivo na Companhia;

b) Comissão sindical — organização de delegado(s) sindical(is) do mesmo sindicato;

c) Comissão intersindical — organização de delegados sindicais representantes dos vários sindicatos.

Cláusula 87.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que previamente autorizadas pela Companhia.

3 — As reuniões referidas no n.º 1 só podem ser convocadas pela comissão sindical, comissão intersindical, comissão de trabalhadores ou pelo(s) sindicato(s) respectivo(s).

4 — Os promotores das reuniões nos números anteriores comunicarão à Companhia e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, salvo prévio acordo da Companhia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

Cláusula 88.^a

Instalações das comissões sindicais

A Companhia disponibilizará aos delegados sindicais, nos termos da lei, um local situado no interior da Companhia que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 89.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da Companhia 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 Companhia.

2 — O local ou locais de afixação serão reservados pela Companhia de acordo com os delegados sindicais, comissão sindical ou intersindical.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as secções de dependências da Companhia, unidade de produção ou serviço, mas sem prejuízo destes.

4 — Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho nem alterado o seu horário de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

5 — O número máximo de delegados sindicais e a atribuição do crédito de horas será, respectivamente, o estabelecido na lei e na alínea a) do n.º 5 da cláusula 61.^a

Cláusula 90.^a

Comissões sindicais e intersindicais

1 — As direcções sindicais comunicarão, por escrito, à Companhia a identificação dos delegados sindicais, bem como daquelas que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

2 — Nos locais reservados às informações sindicais será afixada cópia da carta enviada pelas direcções sindicais.

Cláusula 91.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais, as comissões sindicais ou intersindicais têm competência e poderes para intervirem nos termos da lei e deste AE e proporem e serem ouvidos em tudo que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores que representem, nomeadamente:

a) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho ou outras dos trabalhadores;

b) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;

c) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho e trabalho suplementar;

d) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de mudança do local de trabalho ou de secção ou de deslocação;

e) Visar os mapas anuais e os de organização a enviar pela Companhia aos sindicatos e os mapas das companhias seguradoras que respeitem ao seguro dos trabalhadores, assim como fiscalizar o envio das importâncias respectivas.

2 — A Companhia não poderá deliberar sobre a matéria constante das alíneas b), c) e d) do número anterior sem que tenha dado prévio conhecimento às comissões sindicais do teor das suas propostas, salvo se estas não existirem.

3 — A competência e os poderes reconhecidos aos órgãos sindicais da Companhia no n.º 1 desta cláusula entendem-se sem prejuízo da competência e dos poderes exclusivos das comissões de trabalhadores determinados por lei.

Cláusula 92.^a

Reuniões com a Companhia

1 — Com conhecimento do sindicato, a comissão intersindical, a comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda os delegados sindicais, quando aquelas não existirem, podem reunir-se com o conselho de administração ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2 — Dos pedidos de reunião, feitos por escrito, constará obrigatoriamente o dia, a hora e a ordem de trabalhos da mesma.

3 — Das propostas apresentadas e das decisões tomadas será elaborada uma acta assinada pelos presentes.

4 — O tempo despendido nas reuniões previstas nestas cláusulas não pode ser considerado para o efeito de crédito de horas.

5 — Qualquer das partes pode recusar, fundamentando por escrito, a data das reuniões requeridas pela outra.

6 — No caso previsto no número anterior, a reunião será marcada por acordo e terá sempre lugar nos 15 dias imediatos à data recusada.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 93.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária com a seguinte composição:

Dois representantes da Companhia;
Dois representantes do Sindicato.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto.

3 — Além dos representantes a que se refere o n.º 1, poderão ter assento nas reuniões, sem direito de voto, dois assessores técnicos designados por cada parte.

4 — Os representantes serão indicados ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social pelas partes no prazo de 30 dias a contar da data da publicação deste AE.

5 — A comissão paritária considera-se constituída cinco dias após a distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* com a identidade dos seus componentes.

6 — Os mandatos de representantes de cada uma das partes terão a duração de um ano, automaticamente renovável, salvo se tais mandatos forem denunciados com o mínimo de um mês de antecedência.

7 — A comissão paritária será convocada, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de oito dias, salvo nos casos de urgência, que será de três dias. Da convocatória, que será sempre remetida em carta registada à outra parte, deverá constar a ordem de trabalho.

8 — Serão atribuições da comissão paritária, além de outras referidas neste AE, as seguintes:

a) Prestar informações e deliberar sobre a matéria de natureza técnica relacionada com o presente AE;

b) Interpretar e integrar as lacunas do presente AE;

c) Criar, definir e equiparar novas categorias.

9 — As deliberações, tomadas por unanimidade, são vinculativas, passando a fazer parte integrante deste AE e obrigando nos precisos termos do mesmo após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO XIV

Regalias sociais internas

Cláusula 94.^a

Complementos de pensões de reforma e pensões de sobrevivência

1 — Os trabalhadores que detenham 10 ou mais anos de trabalho ao serviço da Companhia e que já faziam parte dos seus quadros como efectivos em 22 de Setembro de 2000 têm direito, quando se reformem por velhice ou invalidez ao serviço da Companhia, a um complemento de pensão, nos termos dos números seguintes.

2 — O montante do complemento da pensão de reforma é determinado em função dos anos completos de antiguidade do trabalhador na Companhia, aplicando-se a percentagem que corresponda à antiguidade indicada

na tabela abaixo à diferença entre o salário de base auferido pelo trabalhador à data da reforma e o maior dos valores que resulte ou da pensão de reforma atribuída pela segurança social ao trabalhador ou do valor da pensão que seria atribuída ao trabalhador nos termos do regime da segurança social em vigor à data de 31 de Dezembro de 2004:

10 anos — 25 %;
11 anos — 28 %;
12 anos — 31 %;
13 anos — 34 %;
14 anos — 37 %;
15 anos — 40 %;
16 anos — 43 %;
17 anos — 46 %;
18 anos — 49 %;
19 anos — 52 %;
20 anos — 55 %;
21 anos — 58 %;
22 anos — 61 %;
23 anos — 64 %;
24 anos — 67 %;
25 anos — 70 %;
26 anos — 73 %;
27 anos — 76 %;
28 anos — 79 %;
29 anos — 82 %;
30 anos — 85 %;
31 anos — 88 %;
32 anos — 91 %;
33 anos — 94 %;
34 anos — 97 %;
35 anos — 100 %.

3 — O atrás disposto deixará de ser aplicado excepcionalmente às situações em que o trabalhador permaneça ao serviço da Companhia no interesse desta para além da idade legal de reforma, no caso em que o complemento será calculado em função do vencimento base auferido à data efectiva da reforma.

4 — A Companhia assegurará ao cônjuge sobrevivente (marido, mulher ou pessoa com quem viva em união de facto) ou, na falta deste, aos filhos menores de 18 anos, dos trabalhadores falecidos ao seu serviço ou na situação de reforma uma pensão equivalente a 50 % da importância do complemento de reforma a que viessem a ter direito se fossem reformados ou que estejam a receber à data do falecimento.

Cláusula 95.^a

Comparticipação nas despesas de saúde

1 — A Companhia participará com 75 % das despesas de saúde dos seus trabalhadores, desde que devidamente comprovadas documentalmente e até ao limite a fixar por regulamento interno da Companhia, em Janeiro de cada ano.

2 — Esta participação cessará caso a empresa venha a constituir um seguro de saúde.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitóriasCláusula 96.^a**Natureza globalmente mais favorável**

O regime contido no presente AE é considerado globalmente mais favorável aos trabalhadores da Companhia que o resultante do AE anteriormente aplicável.

Cláusula 97.^a**Manutenção de regalias**

Da aplicação deste AE não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores que façam parte dos quadros como efectivos à data da sua publicação, designadamente a baixa de nível ou escalão salarial, diminuição da retribuição ou das demais regalias anteriormente estabelecidas pela Companhia.

Cláusula 98.^a**Entrada em vigor da tabela de remunerações**

A tabela de remunerações mínimas produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

Cláusula 99.^a**Correcção salarial**

Sempre que no período de vigência do AE o valor da inflação for superior ao valor acordado nas negociações, será efectuada a correcção na tabela em vigor do diferencial em excesso, que servirá de base para a revisão seguinte.

Cláusula 100.^a**Reclassificação profissional nas novas categorias**

Com a entrada em vigor do presente AE, e para os efeitos do disposto no n.º 1 da cláusula 7.^a do presente AE, os trabalhadores da Companhia transitarão das categorias que titulavam anteriormente para as novas categorias profissionais e serão enquadrados nos correspondentes níveis salariais de acordo com o quadro de correspondências fixado no anexo III.

Cláusula 101.^a**Integração dos trabalhadores nos novos escalões salariais**

Os trabalhadores transitarão para a nova tabela salarial, fixada no anexo I, nos seguintes termos:

a) Serão enquadrados no nível salarial que corresponde à categoria titulada;

b) No novo nível salarial, ser-lhe-á atribuído o escalão de valor igual à sua remuneração de base actual.

Samora Correia, 24 de Março de 2009.

Pela Companhia das Lezírias, S. A.:

Manuel Joaquim Magalhães Nogueira, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação do SINTAB — Sindicato dos

Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energias e Minas, em representação do Sindicato dos Trabalhadores das Industrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, em representação do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, em representação do Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

ANEXO I**Tabela salarial — Escalões**

Nível 1	Nível 2	Nível 3
885,50	1 256,50	2 101,50
872	1 164	2 062
860	1 132	1 964,50
832,50	1 079	1 858
797	1 042,50	1 732
782	1 007	1 586,50
758,50	977	1 566
732	928,50	1 490
683	885,50	1 401,50
630	872	1 326,50
621	860	1 256,50
612	832,50	1 164
589,50	797	1 132
565,50	782	
538,50	758,50	
522	732	
515	683	
502		
495,50		
489,50		
484,50		
481		

Subsídios de expressão pecuniária

Refeições em deslocações:

Almoço e jantar — €14,50;

Pequeno-almoço — €3,10.

Subsídios grandes deslocações — €11,25.

Abono para falhas/mês — €39,50.

Subsídios de alimentação/dia — €6,41.

Subsídio de chefia — €54,50.

Diuturnidades — cada — €30,20.

ANEXO II**Definição de categorias****Nível salarial 3**

Direcção tática, direcção executiva, liderança e assessoria

Quadro técnico de gestão (QTG). — Dirige, ao nível intermédio da organização, com a responsabilidade tática e ou executiva, os recursos humanos, materiais e financeiros afectos à área a que superintende e é responsável pelos resultados expectáveis, previamente estabelecidos e ou plano de actividade e orçamento anual, podendo liderar projectos, com todas as responsabilidades de gestão inerentes e ter funções de assessoria.

Nível salarial 2

Execução operacional, execução técnica, coordenação e formação

Técnico executivo de informações e dados (TEI). — Garante o eficiente tratamento de dados e informações respeitantes às actividades do serviço em que está integrado, de acordo com as rotinas instituídas. Elabora indicadores de gestão, regista-os e disponibiliza-os em tempo útil, de modo a sustentar com eficiência e eficácia o funcionamento da empresa. Elabora informações e relatórios e intervém na elaboração e no controlo de orçamentos. Interage com os utilizadores internos e externos salvaguardando o bom nível dos serviços da empresa e a sua imagem pública. Coordena outros trabalhadores em função das necessidades que decorram da sua actividade.

Técnico de gestão de clientes (TGC). — Vende produtos e ou serviços e assegura as tarefas inerentes à actividade comercial, de acordo com as estratégias e procedimentos estabelecidos. Gere carteiras de clientes. Assegura o bom relacionamento dos clientes com a empresa, prestando eficientemente as informações adequadas à sustentação de relações fidelizadas. Assegura a prospecção de novos clientes. Elabora relatórios circunstanciados sobre os clientes, produtos e mercados, analisando os respectivos pontos fortes e fracos tendo em vista o aumento das receitas, a melhoria das relações com os clientes e da qualidade, de um modo geral.

Técnico de produção e desenvolvimento de produtos e serviços (TPCS). — Responsável aos níveis técnicos e operacional, pela execução das campanhas de produção da Companhia, de acordo com um plano de desenvolvimento estratégico e tático. No exercício da sua actividade, chefia o pessoal técnico e de apoio afecto à sua área de intervenção e controla os serviços em regime de *outsourcing*.

Responsável técnico da frota e da manutenção (RTFM). — Responsável executivo aos níveis técnico e operacional pelas acções de operação, manutenção e conservação das frotas da Companhia — viaturas, máquinas e outros equipamentos — assim como pelas obras e conservação das instalações. No exercício da sua actividade, chefia o pessoal técnico e de apoio à sua área de intervenção e controla os serviços em regime de *outsourcing*.

Nível salarial 1

Execução de tarefas de apoio complementar não especializado

Empregado de serviços de apoio geral (ESAG). — Executa tarefas não especializadas, que não requeiram apren-

dizagem de longa duração, de apoio geral às actividades da empresa. Sempre que necessário, conduz viaturas e opera máquinas, desde que habilitado para o efeito.

Empregado de apoio à produção (EAP). — Executa tarefas não especializadas, que não requerem aprendizagem de longa duração, de apoio geral à produção, designadamente nas áreas da agro-pecuária e florestal. Sempre que necessário, conduz viaturas e opera com máquinas, desde que habilitado para o efeito.

Empregado de condução de viaturas máquinas e equipamentos (EC). — Conduz viaturas e opera máquinas agrícolas ou industriais para as quais está legalmente habilitado. Cuida da manutenção e conservação de viaturas, máquinas e equipamentos e colabora em reparações ligeiras. É responsável pela segurança das pessoas e cargas que transporta, nos termos da lei. Quando opera máquinas agrícolas, executa as tarefas de apoio complementar cometidas ao ESAG, desde que estas sejam essenciais para o integral cumprimento das tarefas em tempo útil.

Empregado de serviços oficiais (ESO). — Executa tarefas de apoio geral na área da manutenção, designadamente trabalhos de soldadura, electricidade, serralharia, mecânica e pintura. Diagnostica avarias e procede a reparações e afinações de viaturas e máquinas. Efectua a manutenção e conservação, executa peças e ligações de metais e monta estruturas metálicas. Assegura a limpeza dos locais de trabalho onde opera e é responsável pelos materiais e equipamentos que utiliza.

ANEXO III**Correspondência das antigas às novas categorias****Nível salarial 3**

Direcção tática, direcção executiva, liderança e assessoria

Quadro técnico de gestão (QTG). — Corresponde às seguintes antigas categorias: quadro técnico do nível I, quadro técnico do nível II, quadro técnico do nível III, quadro técnico do nível IV e estagiário/licenciado e bacharel.

Nível salarial 2

Execução operacional, execução técnica, coordenação e formação

Técnico executivo de informações e dados (TEI). — Corresponde às seguintes antigas categorias: técnico administrativo, secretário de administração, escriturário e rececionista/operador de comunicações.

Técnico de gestão de clientes (TGC).

Técnico de produção e desenvolvimento de produtos e serviços (TPCS).

Responsável técnico da frota e da manutenção (RTFM). — Corresponde à seguinte antiga categoria: Chefe de oficinas e encarregado.

Nível salarial 1

Execução de tarefas de apoio complementar não especializado

Empregado de apoio à produção principal (EAPP). — Corresponde às seguintes antigas categorias: auxiliar de agro-pecuária, florestal e cinegética, campino, guarda florestal auxiliar e arroteiro.

Empregado de serviços oficinais (ESO). — Corresponde às seguintes antigas categorias: mecânico de automóveis, soldador, lubrificador e ajudante de construção civil.

Empregado de serviços de apoio geral (ESAG). — Corresponde às seguintes antigas categorias: fiel de armazém principal, fiel de armazém de 2.ª, ajudante de fiel de armazém, contínuo e trabalhador de limpeza.

Empregado de apoio à produção (EAP). — Corresponde às seguintes antigas categorias: ajudante de equitador, tratador, guarda de propriedade e trabalhador agrícola.

Empregado de condução de viaturas máquinas e equipamentos (EC). — Corresponde às seguintes antigas categorias: motorista e operador de máquinas agrícolas.

Depositado em 6 de Abril de 2009, a fl. 37 do livro n.º 11, com o n.º 56/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e o SNM — Sindicato Nacional dos Motoristas — Revisão global.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., prestador de serviço público de transporte colectivo terrestre de passageiros, a seguir referido por empresa, e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo SNM — Sindicato Nacional dos Motoristas.

2 — O presente acordo abrange o distrito de Lisboa.

3 — Este AE abrange esta entidade empregadora e 200 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — Este AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O presente AE vigorará por um período não inferior a 12 meses.

3 — A tabela salarial produzirá efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

4 — Para efeitos desta cláusula, considera-se que a expressão «Tabela salarial» abrange as remunerações de base mínimas, bem como outras formas de remuneração.

Cláusula 3.ª

Revisão

1 — A revisão efectuar-se-á quando uma das partes tomar a iniciativa da sua denúncia, parcial ou total, e deverá processar-se nos termos dos números seguintes.

2 — A denúncia que significa o propósito de rever ou substituir, total ou parcialmente, o presente AE far-se-á por escrito mediante uma proposta de onde constem as alterações pretendidas, que terá lugar após um decurso de 10 meses, contados a partir do início da produção de efeitos da tabela salarial vigente.

3 — Os prazos de denúncia previstos no número anterior poderão, a requerimento de qualquer das partes, ser antecipados de dois meses, iniciando-se, desde logo, um período de pré-negociação, com base na proposta e na respectiva contraproposta.

4 — A contraproposta à proposta de revisão do acordo deve ser enviada por escrito, até 30 dias após a apresentação da proposta, iniciando-se as negociações nos 15 dias seguintes à recepção da contraproposta.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

SECÇÃO I

Obrigações e direitos recíprocos

Cláusula 4.ª

Obrigações da empresa

A empresa obriga-se a:

a) Cumprir as disposições da lei e do presente AE, bem como a prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;

b) Proporcionar aos trabalhadores condições adequadas de trabalho, criando e mantendo para tal nos locais de trabalho todas as estruturas e cuidados necessários, nomeadamente quanto à segurança, higiene e saúde no trabalho;

c) Não exigir ao trabalhador o exercício de funções diferentes daquelas para que foi contratado, sem prejuízo do disposto na cláusula 18.ª;

d) Não reprimir o trabalhador nem exercer represálias sobre ele, em virtude do livre exercício de direitos, tais como, entre outros, o de livre associação, o de divulgar, oralmente ou por escrito, as suas ideias dentro da empresa, sem prejuízo do serviço, o de exigir o exacto cumprimento deste AE e daquilo que vier a ser objecto de posterior acordo entre os trabalhadores e a empresa;

e) Proporcionar aos trabalhadores, dentro das possibilidades da empresa, condições para a sua formação física, cultural, social e profissional, tais como desportos variados, salas de reunião e actividades culturais;

f) Cumprir, nos termos da lei e do presente AE, as obrigações decorrentes do exercício pelos trabalhadores, de funções em organizações sindicais, de segurança social ou outros previstos na lei;

g) Colocar à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa, e que seja apropriado ao exercício das suas funções;

h) Passar, a solicitação do trabalhador, declarações e certificados onde conste a situação profissional deste na empresa;

i) Levar em consideração as anormalidades de serviço apontadas pelos trabalhadores, individualmente ou em

conjunto, e que afectem ou possam vir a afectar, significativamente, a segurança e eficiência do serviço público que a empresa se obriga a prestar, e especificamente quanto à Central de Comando de Tráfego, deverá haver registo das ocorrências, que permita posterior controlo sempre que se mostre necessário;

j) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da profissão, na medida em que tal se justifique, toda a assistência judicial e pecuniária, a fim de que este não sofra prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem;

l) Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução dos diversos serviços de cada profissão;

m) Não responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas, utensílios, cujo desaparecimento ou inutilização venha, eventualmente, a verificar-se durante o período em que estas lhe estão confiadas, desde que o mesmo comunique imediatamente o facto, de modo a permitir esclarecer os motivos do desaparecimento ou as condições de inutilização e não se prove a existência de negligência;

n) Facultar as necessárias condições aos trabalhadores que tenham à sua guarda valores da empresa por forma a prevenir furtos e extravios, não podendo a empresa proceder a descontos no vencimento, sem apuramento da responsabilidade respectiva, através de inquérito circunstanciado ou decisão judicial, quando a esta haja lugar;

o) Enviar, em duplicado, até ao dia 10 de cada mês, aos respectivos sindicatos, os mapas de quotização do pessoal sindicalizado ao seu serviço, que tenha declarado desejar pagar as suas quotas através da empresa, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das mesmas;

p) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual (cadastro), sempre que este o solicite e o justifique;

q) Ao pessoal tripulante a quem haja sido apreendida temporariamente a licença de condução ou a matrícula, quer dentro do período normal de trabalho, quer fora dele, a empresa atribuirá funções compatíveis sem diminuição da retribuição normal ou, se tal não for possível, concederá ao trabalhador licença sem retribuição até ao limite de seis meses.

Cláusula 5.^a

Obrigações do trabalhador

O trabalhador obriga-se a:

a) Fornecer à empresa o trabalho para que foi contratado e nas condições estabelecidas neste acordo;

b) Observar os horários e demais normas destinadas ao normal funcionamento dos serviços, desde que estabelecidos de harmonia com este acordo;

c) Executar, com a eficiência normalmente requerida, as funções que lhe foram confiadas, respeitando para tal a estrutura hierárquica internamente definida, na medida em que essa estrutura e o seu modo de actuação prática não afectem os direitos dos trabalhadores estabelecidos neste acordo;

d) 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;

e) Proceder de maneira responsável, por forma a não prejudicar os bens da empresa ou outros nas suas instalações 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 justa defesa dos direitos dos trabalhadores;

f) Acompanhar com interesse e dedicação, dispondo para isso do tempo necessário, os aprendizes e estagiários que lhe sejam confiados para orientação;

g) Executar com eficiência e com espírito de camaradagem as funções de chefia que exerça;

h) Respeitar e fazer-se respeitar por todas as pessoas nas suas relações de trabalho.

Cláusula 6.^a

Protecção da maternidade e da paternidade

1 — São assegurados à trabalhadora os seguintes direitos com garantias de remuneração e em equiparação de condições com as faltas justificadas:

a) Dispensa da comparência ao trabalho durante dois dias por mês, mediante justificação do médico assistente;

b) Não desempenhar, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado e como tal confirmadas pelo médico assistente;

c) São dispensadas de prestação de trabalho nocturno e de trabalho suplementar durante a gravidez e até 10 meses após o parto;

d) Licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto; sendo a garantia de remuneração desta licença exercida pela segurança social, deverá a trabalhadora apresentar naquela entidade o respectivo requerimento de subsídio por licença de maternidade;

e) Dois períodos de uma hora por dia durante um ano após o parto para tratamento dos filhos. Esses períodos poderão ser utilizados na totalidade, no início ou no fim dos períodos de trabalho, mediante opção da interessada;

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

2 — A não observância por parte da entidade patronal do disposto nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 desta cláusula, além de fazer incorrer nas multas previstas por lei, confere à trabalhadora o direito de rescindir o contrato de trabalho por justa causa, com direito à indemnização legal.

3 — O pai tem direito a licença, por período de duração igual ao da mãe, nos seguintes termos:

a) Até 90 dias, por incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;

b) Até 14 dias, por morte da mãe em virtude do parto.

4 — Constitui direito não cumulável por ambos os progenitores gozar licença sem vencimento por um período de seis meses, prorrogável até ao limite de dois anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida, durante os primeiros três anos de vida.

5 — Todos os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, pelo período máximo de 30 dias por ano, seguidos

ou interpolados, para prestar assistência inadiável, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou filhos do cônjuge menores de 10 anos, acrescidos dos dias de internamento em caso de internamento hospitalar do menor.

Cláusula 7.^a

Garantias dos trabalhadores a prestar serviço militar

1 — O trabalhador que regresse à empresa findo o cumprimento de serviço militar obrigatório, ou do serviço militar voluntário que não se prolongue por mais de 12 meses, mantém o direito a todas as regalias decorrentes da antiguidade, como se tivesse permanecido ininterruptamente ao serviço.

2 — Os trabalhadores que regressem do serviço militar deverão comunicar se desejam permanecer na empresa, no prazo máximo de 15 dias após a sua passagem à disponibilidade e, nesse caso, retomar o serviço no prazo máximo de 30 dias.

CAPÍTULO III

Admissões

Cláusula 8.^a

Condições de admissão

1 — Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima estabelecida por lei, para a categoria a que se candidata;
- b) Possuir habilitações escolares mínimas legalmente estabelecidas e carteira profissional quando tal seja obrigatório;
- c) Possuir condições adequadas para o exercício das funções a que se candidata.

2 — Para o preenchimento de lugares na empresa, através de novas admissões ou por promoção, o homem, a mulher e os deficientes estão em igualdade de condições, desde que satisfaçam os requisitos estabelecidos no n.º 1 desta cláusula, na cláusula 9.^a e na cláusula 19.^a

3 — Os delegados sindicais têm acesso aos relatórios e resultados não confidenciais relativos a exames técnicos de qualquer candidato.

Cláusula 9.^a

Criação e supressão de postos de trabalho

1 — A criação de novos postos de trabalho ou a supressão dos já existentes compete à empresa, a qual, no entanto, não tomará qualquer decisão sobre esta matéria sem o parecer prévio das organizações representativas de trabalhadores, dado no prazo de 15 dias.

2 — A inobservância do prazo referido no número anterior tem como consequência a legitimação da empresa para a prática do acto, com dispensa do parecer prévio das organizações representativas dos trabalhadores.

Cláusula 10.^a

Readmissão

1 — A rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador não poderá constituir, só por si, obstáculo à possível readmissão.

2 — O trabalhador demitido com justa causa só poderá ser readmitido por decisão da empresa, após parecer das organizações representativas dos trabalhadores.

3 — Ao trabalhador readmitido nos termos desta cláusula será contado, para todos os efeitos, incluindo o da antiguidade, o tempo de serviço anteriormente prestado na empresa, excepto no que se refere à passagem a serviço efectivo.

4 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento do Centro Nacional de Pensões, seja reformado por invalidez, e a quem for anulada a pensão de reforma, em resultado do parecer de junta médica de revisão nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se tivesse permanecido ao serviço desde que o serviço de medicina do trabalho da empresa confirme que o trabalhador possui a capacidade física necessária para o exercício das suas funções.

Cláusula 11.^a

Período experimental

1 — Durante os primeiros 60 dias de vigência do contrato, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 3 desta cláusula.

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período de maior vigência do contrato, o qual, no entanto, não poderá exceder 180 dias.

3 — Sempre que a empresa faça cessar um contrato durante o período experimental, deverá comunicar previamente essa decisão ao sindicato respectivo.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade desde a data do início do período experimental.

Cláusula 12.^a

Contratos a termo

1 — É permitida a celebração de contratos a termo.

2 — Os contratos de trabalho a termo só são admitidos nos seguintes casos:

a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;

b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;

c) Actividades sazonais;

d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

e) Lançamento de uma actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;

f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;

g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;

h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

3 — Para o pessoal tripulante os contratos a termo certo não devem ter duração superior a seis meses no serviço público, após formação.

4 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no n.º 2 importa a nulidade de estipulação do termo.

5 — O trabalhador contratado a termo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratos sem termo, em tudo aquilo que lhe for aplicável.

6 — Os contratos a termo deverão constar de documento escrito e assinado pelas duas partes interessadas, sob pena de serem considerados sem termo para todos os efeitos legais.

Cláusula 13.ª

Quadro do pessoal da empresa

1 — A empresa obriga-se a enviar até 31 de Maio de cada ano os mapas do quadro do seu pessoal, correctamente preenchidos, às seguintes entidades:

a) Original e cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho;

b) Cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2 — Sempre que ocorram vagas na empresa, esta deverá iniciar de imediato o processo para o seu preenchimento, salvo quando existam razões fundamentadas, a serem apresentadas às organizações representativas dos trabalhadores.

Cláusula 14.ª

Categorias profissionais

Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais previstas no Regulamento de Carreiras Profissionais (anexo III).

Cláusula 15.ª

Trabalhadores com função de chefia

Constituem cargos de coordenação, a que os trabalhadores têm acesso nos diversos sectores profissionais, os referidos nas respectivas carreiras profissionais, constantes do capítulo II, artigo 7.º, do Regulamento de Carreiras Profissionais.

CAPÍTULO IV

Formação, acesso e reconversão profissional

Cláusula 16.ª

Formação e acesso profissional

1 — O direito ao acesso profissional implica a criação e manutenção de condições de aprendizagem, formação e aperfeiçoamento para todas as funções, de acordo com o desenvolvimento das respectivas carreiras profissionais.

2 — A empresa obriga-se a proporcionar a todos os trabalhadores a formação requerida para o cabal desempenho dos respectivos postos de trabalho, por forma a adaptar o trabalhador à evolução tecnológica daqueles.

3 — Os trabalhadores em formação manterão o direito a todos os abonos ou subsídios decorrentes do normal desempenho das suas funções.

4 — Os trabalhadores indicados pela hierarquia para participarem em acções de formação profissional — aperfeiçoamento, especialização, reciclagem — não poderão recusar a sua participação em tais acções, quer no âmbito das suas funções, quer como meio de desenvolvimento, enriquecimento e evolução profissional.

5 — Enquanto decorrerem os períodos de formação, poderá a empresa recusar as mudanças de profissão ou admissão a concurso para profissões fora da carreira profissional do trabalhador.

Cláusula 17.ª

Trabalhadores-estudantes

1 — Para efeitos da presente cláusula, considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador, independentemente do vínculo laboral, que frequente qualquer nível de ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em qualquer instituição pública, particular ou cooperativa.

2 — Aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados nocturnos serão concedidas duas horas diárias antes do início das aulas, ou uma hora, no início do termo do período de trabalho diário, sem perda de remuneração, durante o período de aulas; consideram-se nocturnos os cursos cujas aulas comecem às 19 horas ou posteriormente.

3 — Aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados que não sejam nocturnos, mas que tenham horários que não sejam compatíveis com os das aulas, aplica-se o n.º 2 desta cláusula.

4 — Aos trabalhadores que pretendam frequentar cursos oficiais ou oficializados, que não sejam nocturnos nem estejam nas condições indicadas no n.º 2, ser-lhes-á concedida uma hora diária, sendo as restantes, durante as quais tenham de faltar, consideradas como licença justificada sem vencimento, desde que não seja afectada a eficiência do serviço onde trabalham; caso o serviço considere não compatível com a actividade exercida a prática deste horário, poderá o trabalhador, se o desejar, ser transferido, com prioridade, para outro serviço.

5 — Os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados e trabalhem em regime de turnos rotativos serão dispensados, sem perda de remuneração, quando o seu período de serviço coincidir com o período de aulas,

ou beneficiarão de horários que lhes permitam a frequência das mesmas, sem prejuízo, neste último caso, do disposto no n.º 2.

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

a) Por cada disciplina, dois dias para prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

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

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

7 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade empregadora.

8 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha.

9 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer regalia, desde que o requeiram com a antecedência de 10 dias.

10 — A empresa deverá solicitar às direcções dos estabelecimentos de ensino frequentados pelos trabalhadores mencionados nos números anteriores informações acerca da sua assiduidade. Em caso de falta de assiduidade poderá a empresa retirar a concessão prevista nos números anteriores, a não ser que os interessados possam justificar tal situação.

11 — Serão responsáveis pelo exacto cumprimento dos direitos consignados nesta cláusula os superiores hierárquicos dos trabalhadores.

Cláusula 18.^a

Reconversão profissional

1 — Os trabalhadores que, em virtude de exame médico do serviço de medicina do trabalho da empresa, sejam considerados incapazes ou com reservas para o desempenho das suas funções entram em regime de reconversão.

2 — A empresa fará a reconversão e o aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores que, por qualquer razão, se incapacitem parcialmente.

3 — Da reconversão não pode resultar baixa da retribuição nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

4 — Quando a reconversão não se traduzir em promoção, o trabalhador ficará a beneficiar das regalias que venham a ser concedidas aos da sua anterior categoria profissional, passando a constar fora do quadro.

5 — A empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores a reconverter, a sua inscrição para o preenchimento do

lugar; aqueles deverão informar por escrito e no prazo de oito dias se aceitam ou não a oferta do lugar e, neste último caso, quais as razões da recusa.

6 — O trabalhador não poderá recusar mais de duas ofertas de postos de trabalho para que tenha sido proposto; a recusa de três postos de trabalho adequados às possibilidades ou às habilitações e ou qualificações profissionais do trabalhador constitui infracção disciplinar e é punível nos termos da cláusula 50.^a

7 — O trabalhador com incapacidade parcial, desde que satisfeitas as necessárias condições de saúde e habilitações, terá preferência no preenchimento de vagas que se venham a verificar nas profissões compatíveis com a sua incapacidade.

8 — Sempre que um trabalhador, no exercício das suas funções, ponha em perigo grave os bens da empresa ou bens estranhos e a vida de outros trabalhadores ou pessoas estranhas à empresa poderá ser objecto de reconversão profissional, desde que se prove, através de inquérito feito pela comissão de disciplina, ou exame técnico feito com a presença de representantes sindicais, a sua incapacidade para as funções que desempenha.

CAPÍTULO V

Regimes especiais de promoção e concursos

Cláusula 19.^a

Regimes especiais de promoção

1 — As promoções ou as mudanças de profissão de quaisquer trabalhadores para profissões diferentes daquelas que vêm exercendo dependerão da disponibilidade de lugares na empresa e ficam sujeitos ao estabelecido no Regulamento de Carreiras Profissionais.

2 — Os trabalhadores da empresa têm preferência, em igualdade de circunstâncias, sobre outros a admitir de novo, no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, independentemente da profissão e do sector de trabalho, desde que satisfaçam os requisitos necessários e se submetam ao concurso realizado para o efeito.

3 — São critérios de preferência a competência profissional revelada e, em iguais condições, a antiguidade na empresa.

4 — Os ajudantes que prestam serviço nas oficinas ficam adstritos, com carácter de continuidade, desde que não manifestem interesse em contrário, a serviços específicos, de forma a permitir-lhes o contacto e o domínio das técnicas próprias de determinada profissão, com vista a estarem preparados para uma eventual promoção quando se verificarem vagas nos serviços que apoiam.

5 — Os trabalhos indiferenciados de limpeza e outros serão executados, de forma rotativa, por todos os ajudantes das oficinas, a fim de não privar nenhum deles das possibilidades de acesso a novas profissões.

Cláusula 20.^a

Passagem automática de escalão de vencimento

1 — Nos casos em que esteja prevista, a passagem automática de escalão de vencimento realizar-se-á em conformidade com o estabelecido no Regulamento de Carreiras Profissionais e de Avaliação de Desempenho.

2 — Quando a avaliação de desempenho não permitir a promoção automática, poderá o trabalhador requerer a sujeição a exame técnico-profissional no âmbito das atribuições da sua categoria profissional.

3 — Se a decisão for desfavorável, o trabalhador continuará no mesmo escalão por um máximo de um ano, podendo, no entanto, exigir exame técnico-profissional no seu posto normal de trabalho.

Cláusula 21.^a

Concursos

Nos casos expressamente previstos no Regulamento de Carreiras Profissionais e noutros em que tal forma seja considerada, em cada situação, como mais favorável para os trabalhadores e para a empresa, será aberto concurso.

CAPÍTULO VI

Cláusula 22.^a

Horário de trabalho

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

2 — O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

3 — O período normal de trabalho é de 40 horas semanais para todos os trabalhadores da empresa, de acordo com os horários adoptados e sem prejuízo de se manterem em vigor horários inferiores já existentes; para os trabalhadores do tráfego o horário não deverá ultrapassar, em média, 8 horas de trabalho efectivo no tráfego em cada dia.

4 — Poderão ser isentos de horários de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização, desde que estes dêem o seu acordo expresso a tal isenção. O requerimento, a enviar ao Ministério do Trabalho, será obrigatoriamente acompanhado de parecer das organizações representativas dos trabalhadores.

5 — O controlo do exacto cumprimento do horário será obrigatório para todos os trabalhadores abrangidos por este acordo e não isentos de horário.

6 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; os trabalhadores do tráfego têm direito, entre os dois períodos de trabalho diário a, pelo menos, uma hora livre entre as 10 e as 15 horas ou entre as 18 horas e as 22 horas e 30 minutos para as suas refeições, excepto naqueles casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime e este tenha obtido concordância da empresa, bem como dos sindicatos representativos desse pessoal ou dos próprios interessados.

7 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que prestam serviço em regime de horários seguidos, os quais terão direito a um intervalo de meia hora, sempre que possível, no momento mais apropriado às possibilidades do serviço; neste tipo de horário de tra-

balho haverá sempre uma redução do número de horas trabalhadas, que se situará entre um mínimo de sete e um máximo de oito horas.

8 — O intervalo entre dois dias de trabalho não poderá ser inferior a onze horas.

9 — Para os trabalhadores do tráfego, desde que haja acordo dos sindicatos representativos ou dos próprios, e dentro das possibilidades e necessidades dos períodos de ponta, poderá o período de trabalho diário ser interrompido por um intervalo não inferior a 4 horas nem superior a 7 horas e neste caso, a duração semanal do trabalho não poderá ser superior a 38 horas, nem inferior a 36 horas, sem que daí resulte redução na remuneração; este regime de trabalho não poderá iniciar-se antes das 6 horas e 15 minutos nem depois das 8 horas e 15 minutos.

10 — 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 no caso em que motivos graves de interesse para o trabalhador, devidamente justificados, não lhe permitam continuar ao serviço.

11 — No caso específico do tráfego, a substituição deverá estar assegurada no acto de render; se não estiver, duas actuações haverá a considerar:

a) Se se trata de uma rendição intermédia, continuará o trabalhador com o carro até ao término da carreira e aí informar-se-á telefonicamente se já tem substituto e em que local. Se houver substituto continuará com a carreira até ao novo local de rendição. Se não estiver garantido substituto, pode recolher directamente à estação, se assim o entender;

b) Se se trata de uma rendição no término da carreira, só continuará com o serviço se lhe for assegurada rendição ao longo do percurso a fazer. Se tal não for assegurado pode recolher imediatamente à estação.

12 — É entendimento comum das partes outorgantes, para efeitos do disposto no n.º 3, que o período de trabalho efectivo semanal para os trabalhadores do tráfego é o tempo de trabalho em condução, com exclusão de qualquer período de tempo utilizado em tarefas complementares; para os restantes trabalhadores considera-se o período de trabalho efectivo semanal com exclusão do período de tolerância no final de cada dia.

13 — Os horários de trabalho e escalas de serviço serão enviados aos serviços competentes do Ministério do Trabalho, depois de discutidos e aprovados pela empresa e pelos sindicatos: sempre que os pareceres fundamentados dos sindicatos forem contrários às posições da empresa, as partes juntarão ao processo a enviar ao Ministério do Trabalho um documento em que justifiquem a sua posição.

Cláusula 23.^a

Trabalho em regime de turnos

1 — Consideram-se em regime de turnos os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

a) Em regime de turnos rotativos, de rotação contínua ou descontínua;

b) Com número de variantes de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos, a que se refere o subsídio de turno considerado.

2 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um subsídio no montante de:

a) 3,64 % calculado sobre a remuneração base, acrescida das diuturnidades, no caso de prestação de trabalho em regime de dois turnos;

b) 5,46 % calculado sobre a remuneração base, acrescida das diuturnidades, no caso de prestação de trabalho em regime de três turnos com três ou mais variantes.

3 — O subsídio previsto no número anterior será pago no mês seguinte a que diga respeito.

Cláusula 24.^a

Pessoal do serviço de ordens

1 — O pessoal tripulante será organizado em duas escalas: normal e serviço de ordens.

2 — Os trabalhadores que integram a escala do serviço de ordens são os mais modernos e o seu número não excederá um terço do total das categorias profissionais referidas no n.º 1.

3 — Para os serviços além da escala geral, o pessoal do serviço de ordens ou supra será escalado tal como para os serviços de carreiras normais, por forma a percorrê-los rotativamente.

4 — Os trabalhadores da escala de serviço de ordens são em tudo equiparados aos trabalhadores de escala normal da mesma categoria profissional.

Cláusula 25.^a

Tolerância de ponto

1 — Os trabalhadores que pela natureza do serviço marcam ponto têm uma tolerância de cinco minutos sobre o horário de cada entrada, e cinco minutos sobre o de cada saída.

2 — Qualquer fracção por período a mais para além de cinco minutos implica a perda de tempo por fracções de quarto de hora.

Cláusula 26.^a

Compensação de tempo de atraso para descanso

Aos trabalhadores que, devido às contingências de serviço, largarem com atraso o seu primeiro período de trabalho será abonado esse tempo como trabalho extraordinário, em fracções mínimas de quarto de hora, desde que venham a completar o período normal de trabalho, a menos que prefiram a compensação em tempo.

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se suplementar o trabalho prestado fora do período normal diário, o qual será pago em fracções mínimas de quarto de hora.

2 — Não é permitido à empresa o recurso sistemático ao trabalho suplementar.

3 — O número de horas suplementares que cada trabalhador pode prestar em cada ano não deverá exceder 200 horas, devendo, em princípio, procurar-se que mensalmente não sejam excedidas 16 horas.

4 — Quaisquer situações anómalas que conduzam à necessidade de ultrapassar o limite anual previsto no número anterior deverão ser apresentadas às organizações representativas dos trabalhadores para apreciação.

5 — Tratando-se de emergência grave, serão pagos ao trabalhador que for chamado a prestar serviço fora do seu horário normal, sem ser na sua continuação, o tempo e as despesas de deslocação.

6 — O trabalho suplementar será remunerado com o acréscimo de 50 %.

7 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, e nos feriados, será pago com o acréscimo de 100 %.

8 — Para os trabalhadores cujos dias de descanso não coincidam com o sábado e o domingo, os dois dias de descanso semanal a que tiverem direito serão equiparados o primeiro ao sábado e o segundo ao domingo.

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

Cláusula 28.^a

Trabalho nocturno

1 — Entende-se por trabalho nocturno, para efeitos do disposto neste acordo, o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado para além das oito horas, até ao limite de duas horas diárias, desde que em prolongamento de um mínimo de quatro horas de trabalho nocturno.

3 — Os trabalhadores que atinjam 25 anos de serviço na empresa ou 50 anos de idade em regime de trabalho nocturno ou de turnos que o incluam serão dispensados, a seu pedido, sempre que possível, da prestação de trabalho nocturno.

4 — O trabalho nocturno é remunerado com acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador, acréscimo este que será contabilizado para efeito do cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

5 — Os trabalhadores com mais de 10 anos de prestação integral de trabalho com horário fixo nocturno que, por conveniência de serviço, passem a prestar integralmente o seu trabalho em horário diurno manterão o adicional por trabalho nocturno que vinham auferindo, até este ser absorvido por futuros aumentos salariais.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.^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 ligados ao tráfego e a todos aqueles que a natureza do trabalho não permita descansar sempre ao sábado e domingo ser-lhes-á assegurado um horário que lhes garanta dois dias de descanso semanal, não podendo o trabalhador prestar serviço mais de seis dias consecutivos, e que permita a coincidência com o domingo, pelo menos de cinco em cinco semanas, a menos que o trabalhador mostre desejo em contrário e haja concordância da empresa.

3 — Só não se consideram dias úteis os domingos ou dias equiparados e feriados.

4 — São feriados os que a lei estabelece e que, à data da assinatura deste acordo, são os seguintes:

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

5 — Os trabalhadores que, por exigência do seu serviço normal, tenham de trabalhar em dias feriados, incluindo os coincidentes com o sábado e o domingo, serão remunerados, nestes dias, com um acréscimo de 225 % da sua retribuição normal; o trabalho efectuado nestes dias terá de ser prestado de forma rotativa por todos os trabalhadores.

6 — Sempre que um trabalhador seja colocado numa situação de disponibilidade para trabalhar num feriado não poderá, mesmo que previamente informado, ser retirado dessa situação de disponibilidade.

7 — Sempre que haja pontes não compensadas, os trabalhadores que, pela natureza do seu serviço, não possam descansar no dia da ponte, gozarão um dia de folga em data a acordar entre o trabalhador e a empresa.

8 — Sem prejuízo do n.º 7 desta cláusula, quando a empresa decidir pelas referidas dispensas de trabalho que não possam abranger a totalidade do efectivo, os trabalhadores indispensáveis à prestação do serviço público serão abonados em alternativa pelo tempo de trabalho prestado no período de dispensa, com um acréscimo de 50 % no preço/hora.

Cláusula 30.^a

Férias e subsídios de férias

1 — Todo o trabalhador tem direito a 30 dias de férias por ano, salvo os casos previstos no n.º 4 desta cláusula.

2 — As férias vencem-se a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte.

3 — As férias terão sempre início no primeiro dia a seguir à folga, a menos que o trabalhador manifeste desejo em contrário.

4 — Os trabalhadores que sejam admitidos no 1.º semestre de cada ano civil têm direito, no próprio ano de admissão, a dois dias e meio de férias por cada mês de serviço prestado nesse ano.

5 — A época normal de férias será compreendida entre 1 de Maio e 31 de Outubro; aos trabalhadores a quem, pela natureza específica do seu trabalho, não possam ser concedidas férias na época normal será assegurado um mínimo de 15 dias durante aquela época, sempre que o trabalhador não manifeste preferência por gozar a totalidade das férias em qualquer outra época.

6 — Sem prejuízo do expresso no número anterior, será assegurado a todos os trabalhadores, no mínimo de três em

três anos, um mês de férias na época normal, desde que daí não resulte a necessidade de aumentar os quadros da empresa.

7 — Se depois de fixada a época de férias, a empresa, por motivo justificado, tiver necessidade de alterar ou de pedir a interrupção das férias, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este, comprovadamente, vier a sofrer em virtude da alteração das suas férias.

8 — As férias serão marcadas por mútuo acordo entre o trabalhador e a empresa, obrigando-se esta a respeitar o direito do trabalhador a gozar férias simultaneamente com os elementos do seu agregado familiar que trabalhem na empresa.

9 — Os trabalhadores que pretendam gozar as férias nas regiões autónomas ou no estrangeiro podem acumular as férias de dois anos.

10 — Os trabalhadores poderão ainda acumular as férias vencidas num ano com metade do período de férias vencido no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

11 — Antes do início das férias, o trabalhador receberá, além de uma retribuição nunca inferior à que receberia se estivesse em serviço efectivo, um subsídio de montante igual a essa retribuição; este subsídio será pago por inteiro logo que o trabalhador goze um período de férias igual ou superior a cinco dias consecutivos.

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

13 — No ano da cessação do impedimento prolongado — doença, acidente de trabalho ou serviço militar — o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

14 — Os dias de férias que excedem o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento prolongado e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato, ou acumulados, conforme o disposto no n.º 10 desta cláusula.

15 — Nos casos em que o trabalhador tenha baixa, por doença ou acidente, durante o gozo das suas férias estas ficam interrompidas a partir da baixa, devendo o trabalhador comunicar imediatamente o facto à empresa.

16 — Sempre que cesse o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao ano da cessação.

17 — O trabalhador poderá gozar interpoladamente 18 dias de férias ou metade das férias a que tiver direito.

18 — No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo de retribuição e subsídio correspondentes aos períodos e valores em falta, sem que isto substitua o direito ao efectivo gozo das férias.

Cláusula 31.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode conceder aos trabalhadores, e a seu pedido, licença sem vencimento, contando-se o período de licença nestas condições para efeitos de antiguidade.

2 — Durante esse período cessam os direitos e deveres das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 32.^a

Faltas — Princípios gerais

1 — Considera-se falta a não comparência ao serviço durante um dia completo de trabalho.

2 — Qualquer fracção de tempo perdido, para além da tolerância prevista na cláusula 25.^a, poderá ser somada por fracções de quarto de hora, constituindo uma falta quando perfizerem o período de tempo correspondente a um dia de trabalho.

3 — As faltas devem ser comunicadas sempre que possível no próprio dia e até ao máximo de três dias, pelo meio mais rápido ou, no caso de serem previsíveis, com a maior antecedência possível, de modo a evitar perturbações de serviço.

4 — 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 a falta ser considerada injustificada.

5 — Os pedidos de justificação serão feitos em impresso próprio fornecido pela empresa, sendo devolvido, na altura da sua apresentação, duplicado ao trabalhador, depois de devidamente rubricado pelo responsável pela justificação.

6 — A natureza das faltas poderá ser classificada no acto da comunicação ou será comunicada posteriormente ao trabalhador pela empresa no prazo de sete dias, podendo o trabalhador reclamar da classificação da mesma; a falta considera-se justificada e remunerada sempre que não exista classificação expressa da mesma.

7 — O trabalhador deverá fazer a apresentação do documento comprovativo das faltas nos termos estabelecidos na cláusula 33.^a

Cláusula 33.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e parto	Boletim de baixa dos serviços médicos ou atestado médico a apresentar até ao 3.º dia de falta.
b) Durante cinco dias consecutivos completos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva com o trabalhador em comunhão de vida e habitação, pais, sogros, noras e genros, filhos e enteados, padrastos e madrastas. Nas situações previstas no n.º 3 da cláusula 6. ^a imperarão os prazos aí previstos, não sendo contudo cumuláveis com o da presente alínea.	Documento passado pela junta de freguesia, agência funerária, certidão de óbito ou boletim de enterro.
c) Durante dois dias consecutivos completos por falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados, tios e avós da pessoa que viva com o trabalhador em comunhão de vida e habitação e outros parentes ou pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.	Documento passado pela junta de freguesia, agência funerária, certidão de óbito ou boletim de enterro.
d) Durante 15 dias seguidos por casamento	

Natureza da falta	Documento comprovativo
e) É assegurada ao trabalhador a justificação de ausências até cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao parto do cônjuge ou companheira com quem viva em comunhão de vida e habitação, desde que informe a empresa com a antecedência de cinco dias relativamente ao início do período consecutivo ou interpolado de ausência ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível. Sendo a garantia de remuneração desta licença exercida pela segurança social, deverá o trabalhador apresentar naquela entidade o respectivo requerimento de subsídio por licença de cinco dias.	
f) As necessárias para o cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades competentes.	Contrafé ou aviso.
g) As que forem dadas em caso de prisão preventiva, desde que de tal não venha a resultar condenação judicial.	Documento judicial suficiente.
h) As requeridas pelo exercício de funções de dirigente e delegado sindical ou de representante em instituições de segurança social ou em comissões que venham a resultar da boa execução deste acordo.	Ofício do sindicato ou da segurança social ou acta da comissão.
i) As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço e desde que não impliquem ausência continuada de dias completos e sucessivos.	Documento passado pela entidade respectiva.
j) (Eliminada.)	
l) Todas aquelas que a empresa autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	
m) (Eliminada.)	
n) Facto impeditivo da comparência do trabalhador ao serviço, para o qual ele, de modo algum, haja contribuído.	
o) As que forem impostas pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, nomeadamente em caso de acidente ou doença. No entanto, estas faltas poderão ser não remuneradas ou descontadas nas férias, em função dos motivos de justificação apresentados e da frequência com que os mesmos sejam invocados.	
p) O tempo de ausência até um dia, resultante de dádiva benévola de sangue, devidamente certificada.	Documento emitido pela entidade receptora da dádiva.

2 — As faltas dadas ao abrigo do número anterior, sem apresentação dos documentos comprovativos, serão não remuneradas ou descontadas nas férias e consideradas injustificadas, excepto se anteriormente a empresa tiver expressamente indicado a não obrigatoriedade da apresentação do documento comprovativo.

3 — As faltas previstas no n.º 1 não implicam perda de remuneração, com excepção das que, nos termos da alínea f), forem dadas pela prestação de serviço militar, das que nos termos da alínea l) forem expressamente autorizadas com indicação de «não remuneradas» e das que forem dadas sem a apresentação dos documentos comprovativos referidos.

4 — As faltas dadas de acordo com alínea a) do n.º 1 que não sejam comprovadas no prazo previsto serão sem-

pre consideradas como injustificadas e como tal tratadas, não se aceitando documentos comprovativos apresentados posteriormente, a não ser que se reconheça como válida a razão que levou ao atraso na entrega; no caso de o trabalhador não se poder deslocar para entregar o documento comprovativo e não ter quem o possa fazer, aceita-se uma comunicação telefónica do facto, de forma a permitir que os serviços médicos possam tomar as medidas necessárias para tomarem posse desse documento.

5 — As faltas das alíneas *b)* e *c)* do n.º 1 entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, acrescidas do tempo referente ao próprio dia em que tomou conhecimento, se receber a comunicação durante o seu período de trabalho, e são acrescidas de mais um dia para os que se tiverem de deslocar para além de 200 km de distância, ou nos casos em que o funeral tenha lugar fora dos períodos definidos nas alíneas *b)* e *c)*.

6 — As faltas justificadas não poderão afectar quaisquer outros direitos devidos ao trabalhador nos termos deste acordo e resultantes da efectiva prestação de serviço.

7 — Os documentos a apresentar pelo trabalhador, referidos no n.º 1, com excepção da alínea *a)*, deverão ser entregues no prazo de sete dias a contar da data da sua reentrada ao serviço, implicando o não cumprimento desta obrigação a não justificação da falta; se o trabalhador vier posteriormente a fazer prova suficiente da impossibilidade de cumprimento do prazo estabelecido, poderá a classificação da falta vir a ser alterada.

Cláusula 33.^a-A

Dispensa ao serviço

1 — Os trabalhadores serão dispensados do serviço, com direito a remuneração, no dia do seu aniversário natalício.

2 — Se o dia de aniversário for o dia 29 de Fevereiro, o trabalhador tem direito, nos anos comuns, a ser dispensado do trabalho no dia 1 de Março.

3 — Os trabalhadores serão dispensados do serviço, com direito a remuneração, até um dia por mês, para tratar de assuntos de carácter pessoal.

Cláusula 34.^a

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se faltas injustificadas as dadas pelo trabalhador sem observância do estabelecido neste acordo e como tal justamente classificadas pela empresa.

2 — As faltas injustificadas podem ter as seguintes consequências:

a) Perda de remuneração correspondente ao tempo em falta ou, se o trabalhador o preferir, diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, o qual, no entanto, não poderá ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal;

b) Possibilidade de aplicação de uma das sanções prevista na cláusula 50.^a

3 — No caso de reincidência, as sanções previstas na cláusula 50.^a poderão ser agravadas.

Cláusula 35.^a

Não comparência ao serviço durante fracções de dias de trabalho

1 — Como não comparência ao serviço durante fracção de dias de trabalho entende-se uma chegada com atraso para além da tolerância de ponto prevista na cláusula 25.^a, uma saída antecipada ou uma ausência durante uma fracção intermédia do dia de trabalho.

2 — As situações previstas no número anterior poderão, quando for caso disso, ser enquadradas nas alíneas *a)*, *f)*, *h)*, *i)*, *n)* e *o)* do n.º 1 da cláusula 33.^a ou no n.º 3 da cláusula 33.^a-A, não implicando, em tais circunstâncias, a perda de qualquer direito do trabalhador para além do previsto na cláusula 33.^a

3 — Poderão ainda as referidas situações ser enquadradas na alínea *l)* do n.º 1 da citada cláusula.

4 — Nas situações previstas nos números anteriores deverão os trabalhadores fazer sempre a entrega dos documentos indicados na cláusula 33.^a, nos prazos previstos na mesma, sob pena de incorrerem nas sanções aí previstas.

5 — 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 o previsto na alínea *a)* do n.º 2 da cláusula 34.^a

6 — Estas ausências são enquadráveis no n.º 2 da cláusula 25.^a e, quando injustificadas, sujeitam o trabalhador às sanções previstas nas alíneas do n.º 2 da cláusula 34.^a

7 — Quando, no decorrer de um ano civil, o somatório de ausências referido no número anterior não atingir um dia de trabalho — fracções de tempo mínimo para que possa haver opção de desconto nas férias ou vencimento — não será este valor tomado em consideração.

8 — O somatório de ausências a que se referem os números anteriores caduca no final de cada ano civil, iniciando-se, no novo ano civil, nova contagem.

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 36.^a

Retribuição do trabalho

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

2 — As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes do anexo 1.

3 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, por período não inferior a um dia completo de trabalho, receberá, durante a substituição, um vencimento igual ao vencimento base da categoria correspondente à função desempenhada pelo trabalhador substituído.

4 — Nas categorias profissionais em que se verifique a existência de dois ou mais escalões de retribuição em função da antiguidade, sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior receberá, durante a substituição,

um vencimento igual ao desse trabalhador ou, se tiver menos anos de profissão na empresa, o vencimento que corresponder ao seu número de anos de actividade.

5 — Para as funções de chefia, as normas constantes dos dois números anteriores só se aplicarão quando a substituição se der durante um período igual ou superior a cinco dias úteis, contando-se, neste caso, o pagamento a partir do primeiro dia.

6 — O valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 37.^a

Diuturnidades

1 — Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas entre si, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respectiva antiguidade na empresa, a saber:

- Mais de 4 anos — €33,34;
- Mais de 8 anos — €66,68;
- Mais de 12 anos — €100,02;
- Mais de 16 anos — €133,36;
- Mais de 20 anos — €166,70;
- Mais de 24 anos — €200,04.

2 — O valor de cada diuturnidade será de 4,3 % do escalão G.

3 — É atribuída uma anuidade por ano de antiguidade até ao máximo de três anuidades, com o valor unitário de €8,33.

Os efeitos indexantes das anuidades serão os mesmos das diuturnidades e após o trabalhador completar quatro anos de antiguidade entrará no regime geral de diuturnidades.

Cláusula 38.^a

Subsídio para falhas de dinheiro

1 — Os trabalhadores que normalmente movimentam avultadas somas de dinheiro receberão um abono mensal para falhas de €29,37.

2 — Para os trabalhadores que, eventualmente, se ocupam da venda de senhas de passes o abono previsto no número anterior será pago proporcionalmente em relação ao número de dias ocupados nessa venda, sem prejuízo do que a seguir se estabelece:

a) Se durante o mês o trabalhador não ocupar mais de cinco dias na venda de senhas de passe, receberá, por cada dia, €3;

b) O trabalhador que, no desempenho daquela tarefa, ocupar mais de cinco dias nunca poderá receber menos de €13,89.

3 — Os motoristas de serviço público, os guarda-freios e os técnicos de tráfego e condução, no exercício da função de condução de veículos de transporte público, receberão um abono mensal para falhas no valor de €5.

Cláusula 39.^a

Subsídio de tarefas complementares da condução

1 — Os trabalhadores de tráfego no exercício efectivo da função têm direito ao pagamento de um subsídio mensal de €50 pela prestação de tarefas complementares da condução.

2 — O subsídio referido no número anterior é pago nos meses de prestação efectiva de trabalho.

3 — Consideram-se tarefas complementares de condução as relativas à preparação do veículo e ao seu estacionamento, respectivamente antes do início da condução efectiva e no seu termo, bem como as relativas à aquisição de títulos de transporte e à prestação de contas dos valores recebidos no exercício da função de condução.

Cláusula 40.^a

Subsídio de transporte

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço da empresa em automóveis próprios será abonada, por quilómetro, uma importância igual a 0,26 do preço do litro da gasolina 98 octanas que vigorar.

2 — A empresa compromete-se a pôr em funcionamento um sistema de transporte destinado ao pessoal que resida fora do concelho de Lisboa, o qual apenas funcionará nas horas em que não existam outros transportes públicos.

Cláusula 41.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que tenham concluído o período experimental, mas não tenham completado um ano de serviço até 31 de Dezembro, receberão, pelo Natal, uma importância proporcional aos meses de serviço prestado.

3 — O subsídio de Natal é ainda devido por inteiro aos trabalhadores que se encontrem a prestar serviço militar, no ano do seu regresso à empresa, bem como no ano de entrada para o serviço militar.

4 — Este subsídio será pago até ao dia 30 de Novembro de cada ano.

Cláusula 42.^a

Condução de veículos com obliterador e agente único

1 — Os motoristas de serviço público, guarda-freios e técnicos de tráfego e condução têm direito a um abono mensal igual a 18,2 % da sua retribuição normal.

2 — O subsídio referido no n.º 1 não é acumulável com o subsídio de ajuramentação.

Cláusula 43.^a

Ajuramentação

1 — Os controladores de tráfego, no desempenho das suas funções, têm direito a um subsídio de ajuramentação calculado de forma idêntica e na mesma percentagem do subsídio de agente único.

2 — Os inspectores, coordenadores de tráfego e coordenadores gerais de tráfego, no desempenho das suas funções,

têm direito a um subsídio de ajuramentação correspondente a 9,1 % da sua retribuição normal.

3 — Os trabalhadores abrangidos por este subsídio que se encontram no desempenho de funções diversas das correspondentes à sua categoria, no interesse da empresa, mantêm o direito ao respectivo subsídio, excepto se, pelo desempenho daquelas funções, lhes for atribuída uma retribuição superior.

Cláusula 44.^a

Subsídio de instrução

Os trabalhadores que exerçam funções de instrução terão direito, enquanto se mantiverem nessas funções, a um subsídio de valor correspondente a 9,1 %, calculado sobre a remuneração base acrescida das diurnidades, não acumulável com qualquer outro subsídio ou abono, com excepção da isenção de horário de trabalho.

Cláusula 45.^a

Subsídio de horários irregulares

1 — Consideram-se em regime de horários irregulares para efeitos desta cláusula os trabalhadores que, mantendo embora os limites máximos do período normal de trabalho, estejam sujeitos a variações diárias ou semanais na hora de início e termo do período de trabalho, para garantia da satisfação de necessidades directamente impostas pela natureza do serviço público prestado pela empresa.

2 — Os trabalhadores que estejam sujeitos a horários irregulares têm direito a um subsídio mensal de 2,6 % sobre a remuneração base do escalão G.

3 — Este subsídio não é cumulável com o subsídio de turno, de isenção de horário de trabalho ou de ajuramentação e, sobre ele, não será calculado qualquer outro subsídio ou abono.

4 — O direito a este subsídio cessa quando o trabalhador deixe de estar sujeito a este regime de trabalho.

Cláusula 46.^a

Prémio de condução defensiva

Aos motoristas de serviços públicos, guarda-freios e TTC que no desempenho das suas funções contribuam para a redução da taxa de acidentes com a frota da empresa é atribuído um prémio, nos termos constantes em regulamento celebrado entre a empresa e os sindicatos outorgantes.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 47.^a

Poder disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação de algum dos deveres consignados neste acordo, bem como dos decorrentes do contrato individual de trabalho.

2 — O poder disciplinar é exercido pela empresa, mediante processo disciplinar escrito, o qual, finda a instrução, será submetido à comissão de disciplina.

3 — O procedimento disciplinar caduca se a instrução não for iniciada dentro de 30 dias subsequentes àquele em

que a empresa ou o superior hierárquico do arguido tomou conhecimento da infracção.

4 — Concluídas as diligências probatórias e logo após os formalismos previstos na lei, a empresa dispõe do prazo de 30 dias para proferir a decisão final, devidamente fundamentada, nunca devendo o processo disciplinar exceder o prazo de um ano a contar do conhecimento da infracção, entendendo-se por conclusão a notificação da decisão ao arguido.

Cláusula 48.^a

Processo disciplinar

1 — As responsabilidades terão sempre de ser apuradas mediante processo disciplinar, conduzido por um instrutor nomeado pela empresa, o qual será devidamente elaborado com audição das partes, testemunhas e consideração de tudo o que puder esclarecer os factos e conterà, obrigatoriamente, uma fase de instrução, uma nota de culpa, da qual conste a descrição dos comportamentos imputados ao arguido, com indicação das normas infringidas e das que prevêm a sanção aplicável, bem como o parecer da comissão de trabalhadores nos casos de despedimento, devendo ser facultada ao arguido a consulta do processo disciplinar, durante o prazo de que dispõe para apresentar a sua defesa à nota de culpa.

2 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e será entregue ao arguido por meio de carta registada com aviso de recepção ou através de recibo.

3 — O trabalhador, no prazo máximo de 3 dias úteis, decorrida que seja a dilação de 15 dias, após a recepção da nota de culpa, poderá apresentar a sua defesa por escrito e juntar rol de testemunhas ou depoimentos testemunhais escritos.

3.1 — A empresa solicitará a comparação das testemunhas ou o seu depoimento por escrito.

4 — Caso o processo disciplinar esteja elaborado com vista ao despedimento com justa causa do arguido, dispõe este de um prazo de cinco dias úteis, a contar da data em que se considere notificado da nota de culpa, prazo esse que deverá ser claro e inequivocamente referido naquela peça do processo disciplinar.

5 — No caso de a comunicação expedida com aviso de recepção, nos termos do n.º 2, vir a ser devolvida, considerar-se-á a notificação como efectuada na data da devolução do aviso.

6 — Qualquer sanção aplicada com a nulidade ou inexistência do processo disciplinar é considerada nula nos termos deste acordo, podendo ainda obrigar a empresa a indemnizar o trabalhador por eventuais prejuízos e danos morais, nos termos gerais de direito.

7 — Preparado o processo para decisão, este será enviado à comissão de disciplina para elaboração do seu parecer relativo ao procedimento a adoptar e à sanção proposta, se for caso disso. De seguida, ele será enviado com o referido parecer à empresa.

8 — Se a empresa ou a comissão de disciplina entenderem que o processo não está elaborado com suficiente clareza, ou apresenta lacunas, poderão reenviá-lo ao instrutor, com a indicação expressa e precisa dos pontos que, em seu entender, deverão ser aclarados. Neste último caso, o instrutor terá um prazo máximo de 20 dias para proceder às diligências pretendidas. Logo que as efectuar, deverá voltar a enviar o processo à comissão de disciplina ou à empresa, consoante os casos.

9 — Sempre que o trabalhador discorde da sanção que lhe foi aplicada, poderá requerer a sua revisão junto da empresa, da qual nunca poderá resultar o agravamento da penalidade que lhe havia sido aplicada.

10 — O pedido de revisão previsto no número anterior será apresentado no prazo de 30 dias após conhecimento da decisão e desde que seja fundamentado em elementos novos e significativos para o processo, ou na presumível contradição de elementos do processo que influenciaram a decisão. Para efeitos da revisão, será facultada ao sindicato, sempre que este o requeira, uma cópia do processo disciplinar, no prazo máximo de cinco dias após a recepção do requerimento acima referido na empresa.

11 — Da aplicação das sanções previstas na cláusula 50.^a, «Sanções disciplinares», pode o trabalhador recorrer sempre, pessoalmente ou através do seu sindicato, para os tribunais competentes, suspendendo-se a sanção aplicada até à sentença proferida por estes.

12 — No caso de a sanção ser a de despedimento, deverá ser entregue cópia da mesma ao interessado e às organizações representativas dos trabalhadores.

13 — O trabalhador arguido no caso previsto no número anterior dispõe de um prazo de cinco dias úteis contados da recepção da decisão final que aplica a sanção para requerer judicialmente a suspensão do despedimento, nos termos regulados no Cód. de Proc. de Trabalho.

14 — Nos casos previstos na lei, a empresa poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição e de todas as regalias durante o tempo que durar a suspensão. Porém, tratando-se de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades onde normalmente se consubstancia o exercício dessas funções.

15 — A empresa vincula-se a facultar a fotocópia de todos os elementos do processo disciplinar, em cada fase do mesmo, ao sindicato representativo do trabalhador, no prazo de três dias úteis após a recepção da solicitação daquela entidade.

Cláusula 49.^a

Comissão de disciplina

1 — Todos os casos passíveis de sanção disciplinar, susceptíveis de inserção no cadastro do trabalhador, serão submetidos à comissão de disciplina prevista no n.º 2 da cláusula 47.^a

2 — Esta comissão é constituída por dois vogais designados pelos trabalhadores e dois nomeados pela empresa.

3 — Os vogais representantes dos trabalhadores serão designados pelos sindicatos outorgantes.

4 — A comissão de disciplina recorrerá a assessores sempre que o julgue necessário ou quando tal for solicitado pelo próprio arguido.

5 — Por cada vogal efectivo será simultaneamente designado um vogal substituto para os casos de impedimento daquele.

6 — Os representantes dos trabalhadores na comissão de disciplina poderão ser substituídos, quando os trabalhadores o considerem necessário, pelo mesmo processo como foram designados.

7 — A empresa obriga-se a facultar o pessoal e meios de trabalho necessários para que a comissão de disciplina possa exercer a sua actividade.

8 — É facultada ao trabalhador a livre consulta do seu processo na comissão de disciplina.

Cláusula 50.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções nos termos deste acordo poderão ser objecto das seguintes sanções, de acordo com a gravidade dos factos:

- a) Advertência;
- b) Repreensão registada comunicada por escrito ao infractor;
- c) Suspensão sem vencimento até 10 dias;
- d) Despedimento com justa causa.

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 pelo serviço de pessoal no registo individual do trabalhador.

Cláusula 51.^a

Repreensão registada

1 — A sanção de repreensão registada é aplicada aos casos que pela sua pouca gravidade não justifiquem uma penalização que implique a suspensão ou cessação da relação de trabalho.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir motivos para repreensão registada, entre outros, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) A inobservância de instruções superiormente dadas ou os erros por falta de atenção devida, se desses factos não resultar prejuízo para a empresa ou para terceiros;
- b) A desobediência a ordens superiores que não afecte, por si, a prestação da actividade por parte do trabalhador;
- c) A falta de zelo no serviço;
- d) A falta de cortesia nas relações com o público;
- e) As atitudes pouco respeitadas para com qualquer outro trabalhador da empresa.

3 — Na aplicação da sanção prevista nesta cláusula atender-se-á ao comportamento anterior do trabalhador, nomeadamente no que respeita à falta de que é acusado.

Cláusula 52.^a

Suspensão sem vencimento

1 — A suspensão sem vencimento é aplicável nos casos em que a infracção cometida, não tornando praticamente impossível a manutenção de relações de trabalho, prejudica seriamente as mesmas.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir motivos de suspensão sem vencimento, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) O abandono injustificado do posto de trabalho, desde que daí não resultem consequências graves;
- b) A recusa da prestação de qualquer serviço que lhe compita;
- c) A resistência passiva e injustificada a ordens recebidas dos seus superiores hierárquicos;
- d) Quatro faltas injustificadas seguidas, ou oito dadas interpoladamente no mesmo ano civil;
- e) Aceitação de gratificação de terceiros por serviços prestados no exercício das suas funções;
- f) A prestação de informações erradas, em matéria de serviço interno, por falta da devida diligência;
- g) O 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) A desobediência às ordens de serviço que, prejudicando o normal desempenho das tarefas que competem ao trabalhador, não impeçam a manutenção da relação de trabalho;
- i) A provocação de conflitos durante o serviço;
- j) A participação com má fé, de que resulte a injusta punição de trabalhador da empresa;
- l) A apresentação ao serviço em estado de embriaguez;
- m) A adopção, em serviço, de atitude de incorrecção para com o público;
- n) A recusa da oferta de três postos de trabalho, a que se refere o n.º 6 da cláusula 18.^a

Cláusula 53.^a

Justa causa de despedimento

1 — Considera-se justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Ter-se-á sempre em conta a possibilidade de correcção do indivíduo em função da análise do comportamento anterior do trabalhador, juntamente com a gravidade e consequências da falta cometida.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir motivos de justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência às ordens dadas pelos responsáveis, hierarquicamente superiores, que, pela sua gravidade e consequência, torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- b) Violação de direitos e garantias de qualquer trabalhador da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;
- d) O desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa ou de qualquer pessoa que na mesma trabalhe;
- f) 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 civil, 5 faltas seguidas ou 10 faltas interpoladas;

- g) A inobservância repetida das regras de higiene e segurança no trabalho;
- h) A agressão ou ofensa grave à honra e dignidade de qualquer pessoa, quando praticada dentro das instalações da empresa;
- i) O abandono do posto de trabalho sem motivo justificado e com consequências graves para o serviço público ou para a empresa;
- j) A prática intencional dentro da empresa de actos lesivos da economia nacional;
- l) A recusa de colaboração prevista no n.º 6 da cláusula 18.^a e no n.º 3 da cláusula 59.^a

CAPÍTULO X

Cessação de contrato de trabalho

Cláusula 54.^a

Modos de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo entre as partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento com justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

Cláusula 55.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo

1 — É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

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

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem o presente acordo e as leis gerais do trabalho.

4 — O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao segundo dia útil seguinte à data da produção dos seus efeitos, mediante comunicação escrita à empresa.

5 — Em caso de impossibilidade de assegurar a recepção da comunicação à empresa, referida no número anterior, e dentro do aludido prazo, o trabalhador remetê-la-á por carta registada com aviso de recepção no dia útil subsequente ao fim desse prazo, à Inspecção-Geral de Trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

6 — A revogação só se torna eficaz se o trabalhador colocou à disposição da empresa o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo ou por via da cessação do contrato de trabalho.

7 — Exceptuam-se do disposto nos n.ºs 5 a 7 os acordos de cessação de contrato de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas foram objecto de reconhecimento presencial ou que tenham sido elaboradas na presença de um inspector de trabalho.

8 — No caso dos acordos a que se refere o número anterior terem efeito suspensivo, e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, aplicar-se-á, para além desse limite, o disposto nos n.ºs 5 a 7.

Cláusula 56.^a

Cessação do contrato de trabalho por despedimento com justa causa

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

2 — A justa causa tem de ser apurada e provada em processo disciplinar, conforme o preceituado na cláusula 47.^a

3 — A falta de processo disciplinar ou a violação do preceituado no n.º 1 desta cláusula determinam a nulidade do despedimento, mantendo então o trabalhador o direito a todas as regalias decorrentes da efectiva prestação de serviços.

4 — Não se concluindo pela existência de justa causa nos termos da cláusula 53.^a, e caso a empresa se recuse a manter o trabalhador ao serviço, mesmo após decisão do tribunal, pagará ao trabalhador a importância correspondente a 10 meses por cada ano completo de serviço ou fracção do primeiro ano, e no mínimo de 24 meses, até um máximo de €17 500.

5 — Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, membros da comissão de trabalhadores, delegados de greve ou trabalhadores que integram piquetes de greve, a indemnização a pagar, nos termos do n.º 4 desta cláusula, nunca será inferior ao dobro da prevista nesse número.

6 — Igual indemnização será devida se o despedimento, nos termos do referido n.º 4, ocorrer até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no número anterior ou da data da apresentação da candidatura às funções sindicais, quando estas se não venham a exercer, se, já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

7 — Idêntico regime ao referido no n.º 6 se aplica aos casos de despedimentos de menores e de trabalhadoras grávidas e até um ano após o parto, havendo sempre, para estas, direito às retribuições e demais regalias vencidas até essa data.

Cláusula 57.^a

Extinção do contrato de trabalho por decisão do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de 2 anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

4 — O aviso prévio, previsto nos números anteriores, deixará de ser exigível sempre que o trabalhador prove que foi chamado a iniciar a prestação de trabalho noutra empresa, num prazo que não permita o cumprimento do aviso prévio devido, o qual, no entanto, não poderá ser inferior a cinco dias úteis.

5 — Ao trabalhador é ainda facultada a rescisão por sua iniciativa sem precedência de aviso prévio, ocorrendo justa causa, e nos termos precisos em que dispõe a legislação laboral.

Cláusula 58.^a

Devolução à empresa de pertences desta

Nos casos de cessação do contrato, a empresa poderá não liquidar as importâncias que vier a pagar, sem que o trabalhador, previamente, lhe faça entrega do cartão de identidade, do fardamento e dos restantes pertences da empresa de que o trabalhador seja depositário.

Cláusula 59.^a

Garantia do trabalhador em caso de reestruturação dos serviços

1 — A reestruturação dos serviços não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos, salvo os casos previstos no n.º 3 desta cláusula.

2 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência uma redução do pessoal no sector a reestruturar, serão assegurados aos trabalhadores disponíveis lugares em categorias, no mínimo enquadradas no mesmo grupo profissional em que se encontravam, e regalias idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária, por conta da empresa, para adequação às novas funções.

3 — No caso de recusa, por parte do trabalhador, de três ofertas de trabalho para que seja indicado, ficará sujeito ao disposto no n.º 6 da cláusula 18.^a

CAPÍTULO XI

Segurança social e outras regalias

Cláusula 60.^a

Assistência na doença

1 — A empresa obriga-se a garantir aos trabalhadores os seguintes benefícios:

a) Pagamento do ordenado ou do complemento do subsídio de doença, devidamente comprovada, até completar o vencimento ilíquido normalmente recebido pelo trabalhador durante o tempo em que se mantiver a situação de baixa ou de doença;

b) Manter actualizado o vencimento do trabalhador durante a situação de baixa, de acordo com as revisões de remuneração que se verifiquem durante essa situação;

c) Assegurar o pagamento, por inteiro, da assistência médica e medicamentosa.

2 — Se a baixa se mantiver ao fim de 360 dias, a situação será reexaminada pela empresa, em contacto com os serviços médicos, para anulação ou manutenção da situação de baixa.

3 — A assistência médica e os serviços de enfermagem serão assegurados aos trabalhadores nos locais de trabalho; a assistência médica é extensiva ao domicílio e gratuita.

Cláusula 61.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — É acidente de trabalho aquele que se verifique no local e tempo de trabalho, produzindo, directamente, lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.

2 — Em caso de acidente de trabalho, o qual deve ser comunicado no prazo máximo de 48 horas, ou doença profissional, os trabalhadores terão os direitos consignados nas cláusulas 59.^a e 62.^a, entendendo-se que o complemento a conceder pela empresa será calculado em função do valor pago pela companhia seguradora e da retribuição dos trabalhadores de igual categoria profissional.

3 — O seguro de acidentes de trabalho abrange, ainda, o trabalhador nas seguintes situações:

a) No trajecto da ida e de regresso para o local de trabalho, entre a sua residência habitual ou ocasional, desde a porta de acesso para as áreas comuns do edifício ou para a via pública, até às instalações ou local que constituem o seu local de trabalho;

b) Entre qualquer dos locais referidos na alínea precedente e o local do pagamento da retribuição, enquanto o trabalhador aí permanecer para esse efeito, e o local onde ao trabalhador deva ser prestada qualquer forma de assistência ou tratamento por virtude de anterior acidente e enquanto aí permanecer para esses fins;

c) Entre o local de trabalho e o local da refeição;

d) Entre o local onde por determinação da entidade empregadora presta qualquer serviço relacionado com o seu trabalho e as instalações que constituem o seu local de trabalho habitual;

e) Na execução de serviços espontaneamente prestados e de que possa resultar proveito económico para a empresa;

f) No local de trabalho, quando no exercício do direito de reunião ou de actividade de representantes dos trabalhadores, nos termos da lei;

g) No local de trabalho quando em frequência de curso de formação profissional ou fora do local de trabalho quando exista autorização expressa da entidade empregadora para tal frequência;

h) Em actividade de procura de emprego durante o crédito de horas para tal concedido por lei aos trabalhadores com processo de cessação de contrato de trabalho em curso;

i) Fora do local de trabalho ou do tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pela entidade empregadora ou por esta consentidos.

4 — Não deixa de se considerar acidente de trabalho o que ocorrer quando o trajecto normal tenha sofrido interrupções ou desvios determinados pela satisfação de necessidades atendíveis do trabalhador, bem como por motivo de força maior ou por caso fortuito.

5 — A lesão corporal, perturbação funcional ou doença não incluída na lista das doenças profissionais organizada e publicada no *Diário da República*, sob parecer da Comissão Nacional de Revisão da Lista de Doenças Profissionais, é indemnizável desde que se prove ser consequência, necessária e directa, da actividade exercida.

Cláusula 62.^a

Reforma por invalidez e velhice

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo passam à reforma logo que completem 65 anos de idade.

2 — Os trabalhadores que tenham atingido a idade da reforma poderão continuar ao serviço, desde que o solicitarem e a junta médica não os dê por incapazes.

3 — A empresa pagará complementos às pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela segurança social a partir de 1 de Janeiro de 1975, calculados na base da 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, desde que a soma do valor assim calculado com o da pensão não ultrapasse aquela retribuição.

4 — 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, até ao limite do vencimento recebido pelos trabalhadores ao serviço nas mesmas circunstâncias ou funções que os trabalhadores reformados que vierem a ser beneficiados por essa actualização.

Cláusula 63.^a

Sobrevivência

1 — Enquanto se encontrar na situação de viuvez, o cônjuge ou a pessoa que anteriormente vivia com o trabalhador em comunhão de vida e habitação terá direito a receber 50 % do valor total do vencimento ou da pensão que o trabalhador vinha recebendo à data do falecimento.

2 — No caso de existirem filhos menores ou equiparados, com direito a abono de família, e enquanto os mesmos se encontrarem nesta situação, a percentagem atrás referida passará a ser de 75 %.

3 — Se houver incapacitados — filhos ou equiparados —, enquanto se mantiverem nesta situação aplica-se o disposto no número anterior.

4 — Ocorrendo o falecimento de alguma das pessoas referidas no n.º 1, deixando filhos menores ou incapacitados com direito ao abono de família, estes terão direito à percentagem prevista no n.º 1 desta cláusula, enquanto subsistir o direito ao referido abono.

5 — A empresa assegurará o valor da pensão fixada nos n.ºs 1, 2, 3 e 4, sob a forma de complemento à pensão concedida pela segurança social, ou na totalidade, se a esta não houver direito, no que se refere às pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela segurança social a partir de Janeiro de 1975.

6 — Esta pensão é devida, quer a morte ocorra durante o tempo de actividade do trabalhador, quer durante a sua situação de reforma.

Cláusula 64.^a

Subsídio de funeral

1 — Pela morte do trabalhador, a empresa completará, na medida do possível, o subsídio concedido pela segurança social para as despesas com o funeral.

2 — O pagamento deste complemento será efectuado à pessoa que prove ter feito aquelas despesas.

Cláusula 65.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A empresa disponibilizará aos trabalhadores ao seu serviço boas condições de segurança, higiene e saúde, observando as disposições legais aplicáveis, nomeadamente o Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, e o Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, alterado, por ratificação, pela Lei n.º 7/95, de 29 de Março.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança, higiene e saúde no trabalho compete aos próprios trabalhadores da empresa e, particularmente, aos representantes por eles eleitos, nos termos da lei, ou à comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, quando exista.

3 — Aos representantes ou à comissão referidos no número anterior compete transmitir à empresa as deliberações e reivindicações dos trabalhadores quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas, sob a contínua orientação e aprovação dos trabalhadores.

4 — Os representantes, ou a comissão, quando exista, tomarão a iniciativa de pedir o parecer de peritos ou técnicos específicos, sempre que necessário para elaborar um programa de segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as necessidades dos trabalhadores da empresa em cada momento ou atendendo a riscos, especiais e específicos.

Cláusula 66.^a

Obrigações específicas da empresa na área da segurança, higiene e saúde no trabalho

São obrigações da empresa:

1) Sem prejuízo de outras notificações previstas em legislação especial, comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho, nas vinte e quatro horas seguintes à ocorrência, os casos de acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave;

2) Respeitar e fazer respeitar a legislação aplicável e o disposto nesta convenção,

3) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada higiene, segurança e prevenção de acidentes e doenças profissionais, para tanto recorrendo aos meios técnicos e humanos mais convenientes, assegurando que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde do trabalhador;

4) Promover e dinamizar o interesse e a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança, higiene e saúde no trabalho;

5) Proceder, sempre que se verifique acidente de trabalho, a um relatório nos termos da lei, conduzido pelos órgãos responsáveis pela segurança, higiene e saúde no trabalho;

6) Facultar cópia de qualquer relatório de acidente de trabalho, logo que concluído, aos representantes eleitos pelos trabalhadores, para esta área ou à comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, quando exista;

7) Ouvir os representantes dos trabalhadores, ou a comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, quando exista, em matéria da sua competência;

8) Informar, formar e consultar os trabalhadores, nos termos da lei.

Cláusula 67.^a

Deveres específicos dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

a) Respeitar e cumprir as determinações legais e convencionais previstas no presente capítulo, bem como utilizar o equipamento colocado à sua disposição;

b) Colaborar na elaboração das participações e dos relatórios de acidentes de trabalho;

c) Eleger os seus representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham 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 d) 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 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 ou seus representantes, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores ou dos seus representantes no domínio da segurança, higiene 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.

Cláusula 68.^a

Subsídio de alimentação

1 — A empresa obriga-se a por à disposição dos seus trabalhadores um serviço de bar, refeitório, sem carácter lucrativo.

2 — A empresa atribuirá um subsídio de refeição no valor de €7,14 e de pequena refeição de €2,40 por cada dia em que haja prestação de trabalho.

Cláusula 69.^a

Barbearia

A empresa manterá nas estações barbearias devidamente apetrechadas para uso privativo de todo o seu pessoal, inclusive dos reformados.

Cláusula 70.^a

Transporte

Têm direito a transporte gratuito nos veículos da empresa todos os trabalhadores da empresa, no activo ou reformados, o cônjuge e os filhos ou equiparados, enquanto estudantes de qualquer grau de ensino ou com direito ao abono de família, ou enquanto forem incapacitados ou deficientes físicos ou mentais.

Cláusula 71.^a

Deslocações em serviço

1 — No caso de deslocações para concelhos onde não existam instalações da empresa, os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo terão direito às ajudas definidas no anexo II.

2 — Nas deslocações para as ilhas ou para o estrangeiro, ou nas realizadas no continente, o trabalhador terá direito a um seguro de viagem no valor de 10 anos de vencimento a favor do(s) beneficiário(s) que indicar, ou, não havendo indicação, a favor dos descendentes, ou, na falta destes últimos, de quaisquer outros familiares que dele dependam economicamente.

Cláusula 72.^a

Fardamentos e fatos de trabalho

Em norma interna é fixado o normativo referente a fardamentos e fatos de trabalho.

Cláusula 73.^a

Fundo de Auxílio Social

1 — O Fundo de Auxílio Social, criado por acordo entre a empresa e o pessoal ao seu serviço em 1 de Julho de 1951, tem por objectivo prestar auxílio financeiro aos trabalhadores que tenham dificuldades económicas, prioritariamente as resultantes de doença, sua ou dos familiares.

2 — São receitas do Fundo as importâncias provenientes:

- a) Das senhas de consulta médica;
- b) De quaisquer donativos que lhe sejam destinados pela empresa ou pelos trabalhadores;
- c) A receita integral obtida pela emissão de segundas vias de declarações solicitadas pelos trabalhadores à empresa, a qual será de valor idêntico ao das senhas de consulta médica.

3 — A administração deste Fundo fica sob a responsabilidade de uma comissão constituída por dois representantes da empresa e por três membros da comissão de trabalhadores.

4 — Anualmente a administração do Fundo de Auxílio enviará aos sindicatos relatórios e contas do exercício do ano anterior.

CAPÍTULO XII

Órgãos representativos dos trabalhadores

Cláusula 74.^a

Controlo de gestão

1 — Os trabalhadores têm o direito e o dever de participar nas funções de controlo de gestão da empresa.

2 — Estas funções serão exercidas através dos órgãos representativos dos trabalhadores, conforme previsto na legislação em vigor.

3 — Aos órgãos representativos dos trabalhadores serão, periodicamente ou quando estes o solicitarem, facultados elementos sobre o controlo de gestão da empresa, nomeadamente balanços, contas de exploração e resultados, orçamentos financeiros e mapas de receitas e despesas mensais.

Cláusula 75.^a

Estrutura sindical na empresa

O sindicato outorgante deste AE mantém todas as regalias derivadas dos usos da empresa, nomeadamente a permanência, a tempo inteiro, de um elemento, sem prejuízo da existência de elementos suplentes.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 76.^a

Comissão paritária

1 — É constituída uma comissão paritária que terá a seguinte composição:

a) É formada por três elementos representantes da empresa e três representantes dos sindicatos outorgantes do acordo, devidamente credenciados para o efeito. Sempre que os assuntos a tratar não sejam do âmbito dos sindicatos que constituem a comissão paritária, poderão ser convocados os sindicatos respectivos como assessores, os quais não terão direito a voto;

b) Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho das funções, no caso de ausência do efectivo;

c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos cinco dias subsequentes à publicação deste acordo, os nomes dos respectivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente acordo, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

2 — O funcionamento da comissão paritária obedecerá ao seguinte:

a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da empresa;

b) Sempre que haja um assunto a tratar, será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com indicação concreta do problema a resolver, até cinco dias antes da data da reunião;

c) Será elaborada acta de cada reunião e assinada lista de presenças.

3 — São atribuições da comissão paritária as seguintes:

a) Interpretação de cláusulas, integração de lacunas no presente AE e aprovação de regulamentos emergentes do mesmo;

b) Analisar a forma como o AE é aplicado na prática e diligenciar junto das direcções dos organismos outorgantes para que o acordo seja escrupulosamente cumprido, sempre que se apurem deficiências ou irregularidades na sua execução;

c) Solicitar, a pedido dos membros de qualquer das partes nela representadas, a intervenção conciliatória do Ministério do Trabalho, sempre que não consiga formar uma deliberação sobre as questões que lhe sejam submetidas;

d) Proceder à ratificação da proposta de criação, definição e enquadramento de novas categorias profissionais e feita ao abrigo da cláusula 14.^a

4 — As deliberações da comissão paritária respeitarão os seguintes princípios:

a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;

b) Para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;

c) As deliberações da comissão paritária tomadas por acordo unânime dos seus membros serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas, considerando-se, para todos os efeitos, como parte integrante do presente AE.

Cláusula 77.ª

Regulamento de Carreiras Profissionais e de Avaliação de Desempenho

O Regulamento de Carreiras Profissionais e de Avaliação de Desempenho constitui parte integrante do presente AE (anexo III).

Cláusula 78.ª

Carácter globalmente mais favorável

Ficam revogadas as disposições do anterior acordo com a empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1999, com a rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1999, e com as alterações introduzidas pela revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2001, e pela revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, 1.ª série, de 8 de Maio de 2008, por se considerar que o presente acordo é, no seu conjunto, mais favorável do que o diploma revogado, mantendo-se contudo no espírito da satisfação da justiça social devida aos trabalhadores o reconhecimento do direito a atingir, em futuras negociações, a completa equiparação de tratamento dos trabalhadores da Carris com os do Metropolitano.

ANEXO I

Escalões de vencimento	Tabela com efeitos a 1 de Janeiro de 2009 (euros)
A	612,42
B	622,25
C	643,78
D	703,08
E	722,03
F	746,30
G	775,28
H	810,20
I	852,21
J	901,94
L	962,30
M	1033,91
N	1119,14
O	1203,47
P	1322,99
Q	1454,19
R	1599,38

ANEXO II

Ajudas de custo

Os trabalhadores poderão optar por uma das seguintes modalidades:

Modalidade I:

Em Portugal — 25 % do vencimento diário do trabalhador e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transporte e alojamento;

Fora de Portugal — €7,49 por dia e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transporte, alojamento, vacinas e passaportes;

Modalidade II — pagamento de ajudas de custo iguais às praticadas pelo Estado para vencimentos semelhantes.

Nota. — As ajudas de custo são devidas desde o dia da partida até ao dia da chegada, inclusive.

ANEXO III

Regulamento de Carreiras Profissionais do AE1

CAPÍTULO I

Objecto, âmbito, conceitos e princípios gerais

Artigo 1.º

Objecto

O presente Regulamento de Carreiras Profissionais destina-se a estabelecer os regimes de qualificação, admissão e evolução dentro das carreiras profissionais dos trabalhadores do AE1.

Artigo 2.º

Âmbito

O Regulamento de Carreiras Profissionais aplica-se aos trabalhadores ao serviço da Companhia Carris de Ferro de Lisboa representados pelos sindicatos outorgantes, sem prejuízo da adesão individual de outros trabalhadores.

Artigo 3.º

Princípios gerais

Para efeitos de interpretação das disposições do presente Regulamento, entende-se por:

1) «Carreira profissional» o conjunto hierarquizado de categorias profissionais integradas em diferentes níveis de qualificação e 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) «Nível de qualificação» o nível integrador de categorias profissionais de exigência técnica ou profissional e responsabilidade semelhantes, independentemente da carreira profissional;

3) «Categoria profissional» o conjunto de funções que determinam o objecto da prestação de trabalho;

4) «Escalão de remuneração» a remuneração base correspondente a cada um dos grupos salariais do AE;

5) «Tempo de permanência mínimo» o tempo de trabalho efectivo definido por escalão de remuneração e categoria profissional, necessário para a progressão/promoção;

6) «Tempo de permanência máximo» o tempo de trabalho efectivo definido por escalão de remuneração e categoria profissional, findo o qual será executada a progressão, desde que o trabalhador obtenha avaliação de desempenho positiva nos anos a que se reporta este tempo;

7) «Trabalhador promovível» o trabalhador com o tempo de permanência mínima fixado para o respectivo escalão de

remuneração e que satisfaça outras condições que vierem a ser fixadas no RCP, nomeadamente quanto à classificação final da sua avaliação de desempenho;

8) «Densidade de progressão/promoção» a percentagem a aplicar anualmente ao conjunto de trabalhadores promovíveis de cada escalão de remuneração/categoria/carreira profissional para efeitos da determinação dos trabalhadores a promover quer nas progressões/promoções por mérito, quer nas antecipações por efeito de avaliação de desempenho, nas progressões semiautomáticas;

9) «Dotação por nível de qualificação» a percentagem de efectivos a integrar nas categorias de TMF, TMI, TA, TAC e TTC, calculada com base no conjunto do efectivo das respectivas profissões de origem e preenchida de acordo com os mecanismos de evolução previstos no presente Regulamento;

10) «Tempo de trabalho efectivo para efeitos de promoção ou progressão e contagem dos tempos de permanência mínimos e máximos» número de anos em que os trabalhadores são avaliados nos termos previstos no Regulamento de avaliação de desempenho;

11) Constituem cargos de coordenação, a que os trabalhadores têm acesso nos diversos sectores profissionais, os referidos nas respectivas carreiras profissionais, constantes do capítulo 2.º, artigo 7.º, do Regulamento de Carreiras Profissionais, assim como as categorias de chefia consignadas no mesmo Regulamento.

Artigo 4.º

Níveis de qualificação

As carreiras profissionais estruturam-se de acordo com os seguintes níveis de qualificação:

Nível 1 — não qualificados:

Nível que corresponde a funções cujo exercício requer capacidades práticas e conhecimentos profissionais elementares.

A exigência profissional requerida implica a escolaridade mínima, tal como definida no AE, e formação obtida com a iniciação profissional.

A evolução dentro deste nível é feita em função da experiência e dos conhecimentos profissionais adquiridos.

Nível 2 — qualificados:

Nível que corresponde a funções cujo exercício requer conhecimentos profissionais específicos.

A actividade exercida é essencialmente de execução, com autonomia na aplicação do conjunto das técnicas e na utilização dos instrumentos com elas relacionados, para a qual é requerida formação de qualificação específica, ou 9.º ano de escolaridade (ou equivalente).

A evolução é feita em função dos conhecimentos técnicos adquiridos ou aperfeiçoados com correspondência no grau de autonomia e responsabilidade.

Nível 3 — altamente qualificados:

Nível que corresponde a um maior grau de competência profissional no desempenho de funções cujo exercício requer conhecimentos específicos para execução de tarefas de exigente valor técnico, para coordenação de equipas de trabalho e assunção de responsabilidades de enqua-

dramento funcional de profissionais de uma mesma área de actividade.

O nível caracteriza-se pelo desempenho de actividades essencialmente de execução, embora efectuado com autonomia técnica enquadrada por directrizes fixadas superiormente.

Para este nível de qualificação é exigida como habilitação mínima a definida para o anterior, conjugada com formação específica para o desempenho de funções deste nível e experiência em função similar do nível 2 ou habilitação técnico-profissional de nível secundário, do 11.º ou 12.º anos de escolaridade.

A evolução dentro deste nível é feita em função da competência técnica, da experiência obtida e ou do grau de responsabilidade ou coordenação.

Nível 4 — quadros médios:

Nível que corresponde a funções cujo exercício requer conhecimentos e capacidades técnicas equivalentes aos do nível 3 e experiência de funções similar ou adequada deste nível, ou mesmo pertencentes a nível superior, não se exigindo o domínio dos fundamentos científicos na área em causa.

As capacidades e conhecimentos exigidos permitem assumir, de forma geralmente autónoma, responsabilidades de concepção, de coordenação ou de gestão.

Para as chefias deste nível, as funções são predominantemente de organização e adaptação de planificação estabelecida e ligadas a trabalhos de carácter executivo, pressupondo o domínio das diversas técnicas correspondentes à área que coordenam.

A evolução dentro deste nível é feita em função da experiência obtida e do acréscimo de especialização técnica e ou do grau de responsabilidades de coordenação e enquadramento.

Artigo 5.º

Regime de acesso às categorias profissionais

1 — São condições gerais de acesso a cada categoria profissional as seguintes:

1.1 — Ingresso no escalão de remuneração fixado nos termos do n.º 2 do presente artigo;

1.2 — Existir necessidade de dotação de efectivos na categoria, sem prejuízo das densidades de progressão/promoção, quando estabelecidas;

1.3 — Possuir as condições de acesso fixadas para a categoria e nível de qualificação em que a mesma se integra.

2 — A atribuição do escalão de remuneração obedecerá, sem prejuízo de condições específicas definidas para cada carreira, ao seguinte:

2.1 — O acesso a cada categoria far-se-á, em princípio, para o respectivo escalão de remuneração inicial, podendo ser encontrado outro escalão de integração quando se tratar de mudanças de categoria;

2.2 — Nos casos em que a retribuição que o trabalhador detém seja superior à que resultaria da sua inserção no escalão de remuneração inicial da nova categoria, sem prejuízo de tratamento mais favorável que lhe possa ser conferido, manterá o escalão de remuneração e os prémios inerentes à sua categoria anterior, reiniciando a sua evolução profissional a partir de escalão inicial da nova categoria.

Quando, em virtude da sua evolução profissional, lhe seja proporcionada retribuição igual ou superior, adquirirá

a categoria, o escalão de remuneração e os prémios inerentes a essa situação.

Artigo 6.º

Regime de evolução profissional

1 — Regime geral:

1.1 — Promoção (nos níveis de qualificação):

1.1.1 — A promoção define-se como a evolução para a categoria profissional a que corresponde um mais elevado posicionamento no reporte aos níveis de qualificação.

1.1.2 — A promoção será feita de uma das seguintes formas, de acordo com cada situação:

a) Mérito, quando se efectua para categoria profissional de natureza similar, no seguimento da linha de carreira, obedecendo aos critérios fixados no sistema de avaliação de desempenho e densidades e tempos de permanência estabelecidos em cada caso, sem prejuízo da necessidade de satisfazer outras condições previstas para o acesso e desempenho da categoria a que é promovido;

b) Escolha, quando se reporte a categorias de chefia ou coordenação;

c) Concurso, quando previsto no presente Regulamento para casos de mudança de carreira;

1.1.3 — O acesso às categorias profissionais, nos casos em que tal esteja expressamente previsto neste Regulamento, será feito por escolha;

1.2 — Progressão (nos escalões de remuneração):

1.2.1 — A progressão é definida como a evolução nos escalões de remuneração dentro de uma mesma categoria profissional;

1.2.2 — A progressão será feita de uma das seguintes formas, de acordo com o fixado em cada situação:

a) Automática, quando decorra apenas da exigência de tempo de experiência na categoria em cada escalão de remuneração;

b) Semiautomática, quando decorra da exigência de tempo de experiência no escalão de remuneração (tempo de permanência máxima). Este tempo pode ser reduzido, por efeitos de avaliação de desempenho, até ao limite definido, em cada caso, como tempo de permanência mínimo;

c) Mérito, quando resulte da aplicação do sistema de avaliação de desempenho, pressupondo a existência de tempos de permanência mínimos em cada escalão de remuneração e ou densidades de progressão.

2 — Condições gerais:

2.1 — É condição geral obrigatória para a promoção ou progressão obter resultado positivo na avaliação de desempenho reportada ao tempo de permanência em cada escalão de remuneração;

2.2 — Os trabalhadores promovíveis serão ordenados pela sua classificação final obtida na avaliação de desempenho do respectivo ano, após o que se aplicarão as densidades de progressão/promoção para o mesmo definidas;

2.3 — Para efeitos das progressões automáticas, nos termos do estabelecido no n.º 2.1, será considerada a avaliação de desempenho que se realize em momento mais próximo da progressão.

Nos casos em que essa avaliação seja posterior ao momento da progressão, esta será executada após a avaliação,

retroagindo os seus efeitos à data prevista nos termos deste Regulamento;

2.4 — Para efeito das promoções/progressões semiautomáticas ou por mérito, o tempo de permanência mínimo considerar-se-á cumprido desde que o seu termo ocorra até 90 dias após a data de produção de efeitos da avaliação de desempenho.

2.5 — As promoções e progressões reportam-se à evolução prevista neste Regulamento para categoria correspondente às funções efectivamente desempenhadas.

Nas situações de reconversão, ao abrigo da cláusula 18.^a do acordo de empresa em vigor, será considerado, para a evolução na categoria correspondente às novas funções, o tempo decorrido no último escalão de remuneração da categoria de origem, bem como as avaliações aí obtidas;

2.6 — Nas situações de mudança de categoria dentro da mesma carreira, grupo profissional e escalão de remuneração, para efeitos de progressão ou promoção serão considerados o tempo de permanência e os resultados da avaliação de desempenho obtidos no escalão de remuneração que o trabalhador detém.

3 — Evolução profissional em grupos com efectivo reduzido — se o número de trabalhadores promovíveis, em determinado escalão de remuneração e grupo profissional, for inferior ao mínimo necessário para que da aplicação das densidades de progressão ou promoção definidas resulte qualquer evolução profissional, o trabalhador que tiver melhor classificação entre os que se situarem em cada escalão de remuneração e grupo profissional evoluirá para o escalão de remuneração ou categoria profissional imediata, desde que tenha classificação igual ou superior ao trabalhador da respectiva carreira profissional que seja detentor da menor classificação e que tenha sido promovido ou tenha progredido no mesmo período de avaliação.

CAPÍTULO II

Carreiras profissionais

Artigo 7.º

Definição das carreiras profissionais

No âmbito do acordo de empresa, definem-se as seguintes carreiras profissionais:

1) Técnicos de manutenção e fabrico (TMF) — carreira que engloba todas as categorias profissionais ligadas à manutenção de veículos e ao fabrico;

2) Técnicos de manutenção de instalações (TMI) — carreira que engloba todas as categorias profissionais ligadas à manutenção de instalações fixas, linha e edifícios;

3) Técnicos de manutenção electrónica (TME) — carreira que engloba todas as categorias profissionais ligadas à manutenção e instalação de equipamentos electrónicos e de telecomunicações;

4) Técnicos de actividades administrativas (TAA) — carreira que engloba as categorias profissionais ligadas a áreas ou técnicas específicas de organização ou produção administrativa;

5) Técnicos de actividades complementares (TAC) — carreira que engloba todas as categorias profissionais específicas das áreas de actividades complementares;

6) Técnicos de informática (TI) — carreira que engloba as categorias profissionais específicas da área de informática;

7) Técnicos de tráfego e condução (TTC) — carreira que engloba as funções ligadas à gestão, controlo e execução do serviço público;

8) Técnicos de estudos e formação (TEF) — carreira que engloba as categorias profissionais ligadas ao apoio técnico, preparação de trabalho, métodos de manutenção e produção pedagógica;

9) Pessoal de funções de apoio (PFA) — carreira que engloba as categorias profissionais ligadas a funções de apoio;

10) Categorias de chefia.

Artigo 8.º

Funções de início de carreira

Nos casos em que as categorias que integram as carreiras descritas no artigo 7.º deste Regulamento prevejam a situação de praticante ou tirocinante, entende-se que estas posições correspondem aos trabalhadores que, exercendo a sua actividade sob orientação assídua de outrem, se preparam para o exercício pleno das funções correspondentes à respectiva categoria.

CAPÍTULO III

Disposições finais e transitórias

Artigo 9.º

Divulgação de listas de promoção

No termo do processo de avaliação de desempenho a empresa divulgará a produção de efeitos da avaliação de desempenho, publicando as listas ordenadas pela classificação dos trabalhadores, promovidos e não promovidos.

Artigo 10.º

Produção de efeitos

O presente Regulamento produz efeitos a partir da avaliação de desempenho referente a 1997/1998.

Artigo 11.º

Carácter globalmente mais favorável

Ficam revogadas todas as disposições constantes do acordo de empresa contrárias ao presente Regulamento, por se considerar que este é globalmente mais favorável que as disposições análogas constantes do acordo em vigor.

Regulamento de Avaliação de Desempenho do AE 1

Artigo 1.º

Objectivos

1 — A avaliação de desempenho é um sistema de notação profissional que, realizado através de um método de análise e observação do desempenho dos trabalhadores nas suas funções, no seu relacionamento, nos seus conhecimentos e responsabilidades, permite valorar o modo como a sua atitude profissional se adequa ao seu posto de trabalho, durante o período a que reporta a avaliação.

2 — A avaliação de desempenho visa ainda possibilitar:

2.1 — O conhecimento integral das capacidades profissionais dos trabalhadores como base de informação para uma gestão de recursos humanos mais adequada às necessidades da empresa e dos seus trabalhadores;

2.2 — A determinação de critérios uniformes e precisos, para a evolução profissional, à luz dos mecanismos instituídos no Regulamento de Carreiras Profissionais;

2.3 — A melhoria da comunicação no seio da empresa;

2.4 — Orientar o desenvolvimento de capacidades através do estabelecimento de planos de formação mais adequados;

2.5 — Contribuir para um ambiente de trabalho mais favorável.

Artigo 2.º

Âmbito

O Regulamento de Avaliação de Desempenho aplica-se aos trabalhadores ao serviço da Companhia Carris de Ferro de Lisboa representados pelos sindicatos outorgantes, sem prejuízo da adesão individual de outros trabalhadores.

Artigo 3.º

Competências

1 — É da competência da empresa:

1.1 — Elaborar, de acordo com os «factores de desempenho» e respectivas ponderações definidos no âmbito do presente Regulamento, o instrumento de notação destinado à avaliação de cada trabalhador (anexo A) (*);

1.2 — Coordenar o processo anual de avaliação de desempenho, distribuindo os instrumentos de notação pelos trabalhadores e pelas hierarquias e assegurando a recolha e tratamento dos resultados e sua produção de efeitos, progressões e promoções, à luz do disposto no Regulamento de Carreiras Profissionais;

1.3 — Divulgar os resultados da avaliação de desempenho;

1.4 — A empresa elaborará anualmente, após a conclusão do processo de avaliação, um relatório caracterizador do mesmo, de carácter estatístico e que versará os resultados obtidos, os recursos havidos e as decisões tomadas sobre os mesmos.

2 — É da competência das hierarquias (notadores) de cada trabalhador:

2.1 — Avaliar o trabalhador, assinalando, no instrumento de notação, a respectiva «entrada valorativa» de cada «factor de desempenho»;

2.2 — Dar conhecimento da avaliação de desempenho a cada trabalhador, podendo este, caso discorde da mesma, exigir a entrevista com os notadores e fazer a sua auto-avaliação;

2.3 — Assinar o instrumento de notação e recolher a assinatura de cada trabalhador objecto de avaliação de desempenho, anexando a ficha de auto-avaliação e outros eventuais elementos de fundamentação desta e entregando cópia da ficha de notação;

2.4 — Promover a entrega de cópia do instrumento de notação, contendo a informação da pontuação final a cada um dos notados no prazo de oito dias úteis.

(*) Constando do anexo A quais os factores que se aplicam a cada função.

- 3 — É da competência das organizações sindicais:
3.1 — Elaborar parecer a anexar ao relatório do processo da avaliação de desempenho referido no n.º 1.4.

Artigo 4.º

Avaliação de desempenho

1 — A avaliação de desempenho baseia-se nos elementos recolhidos ao longo do período a que reporta em relação ao desempenho individual de cada trabalhador, enquanto titular de um posto de trabalho.

2 — A avaliação de desempenho é feita através do seguinte conjunto de factores de desempenho:

Factor	Atributo
1 — Aperfeiçoamento profissional.	Interesse e esforço demonstrado em melhorar a sua prática profissional corrigindo defeitos e pontos fracos.
2 — Responsabilidade . . .	Capacidade de prever, julgar e assumir as consequências dos seus actos, assim como a de cumprir as normas de segurança em vigor.
3 — Qualidade de trabalho	Perfeição na execução do trabalho produzido.
4 — Rendimento do trabalho.	Quantidade do trabalho produzido dentro dos prazos fixados.
5 — Adaptação às condições de trabalho.	Capacidade de adaptação às condições ambientais, físicas e psicológicas em que a função se desenvolve.
6 — Relações humanas . . .	Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno ou externo, dando uma boa imagem quer pessoal quer da empresa.
7 — Iniciativa/criatividade	Capacidade para conceber e propor novos métodos, técnicas ou procedimentos de trabalho que constituem soluções adequadas a situações novas ou de rotina.
8 — Espírito de equipa . . .	Facilidade de integração, participação e cooperação em trabalho de equipa.
9 — Liderança	Capacidade de orientar e dinamizar a actuação dos seus colaboradores através de um clima de confiança e cooperação mútuas.
10 — Motivação	Empenhamento demonstrado no exercício da função e na prossecução dos objectivos da empresa.
11 — Análise e síntese . . .	Capacidade de identificar os vários aspectos de um problema e todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.
12 — Facilidade de expressão.	Capacidade para compreender e para se exprimir, tanto verbalmente como por escrito.
13 — Conhecimentos profissionais.	Capacidade de aplicação prática dos conhecimentos adquiridos e de ajustamento a novas situações técnicas ou métodos de trabalho.
14 — Apresentação	Atenção dispensada à sua apresentação pessoal, tendo em vista as actividades da função que desempenha.

3 — Cada factor de desempenho é graduado numa escala de cinco «entradas valorativas»:

- 1) *Medíocre*;
- 2) *Insuficiente*;
- 3) *Médio*;
- 4) *Bom*;
- 5) *Muito bom*.

4 — A avaliação de desempenho é feita por dois níveis de notação:

4.1 — O 1.º nível de notação, composto pela chefia directa, faz a valoração dos factores de desempenho, de acordo com o descrito no n.º 3 deste artigo.

4.2 — O 2.º nível de notação, composto pelo 1.º nível de chefias superiores caso o trabalhador tenha tempo de permanência igual ou superior ao mínimo necessário para ser passível de progressão/promoção, ou, pelo nível mais elevado de chefias intermédias nos restantes casos procede à quantificação de cada factor; determina o resultado correspondente — pontuação final — e promove entrevistas, que são da iniciativa dos notados.

5:

5.1 — As pontuações finais de todos os notados serão objecto de homogeneização, de carácter estatístico, aplicável por carreira e ao universo da empresa, através do método quantitativo seguinte, para determinação da nota final:

$$NF = PF + (M - n) \times G$$

em que:

NF — nota final do avaliado;

PF — pontuação final do avaliado. Atribuída pelo seu avaliador de 2.º nível;

M — média simples dos notadores e da sua carreira;

n — média simples das avaliações do seu notador de 2.º nível para a sua carreira;

G — grau de homogeneização (0,3).

5.2 — Do processo de homogeneização não poderá resultar a passagem de uma nota final para a zona de avaliação negativa.

6 — A qualidade de desempenho, relacionada com os aspectos de pontualidade e assiduidade individual, por se tratar de um valor concreto é determinada pela metodologia constante do anexo B, será adicionada à nota final para produzir o resultado final da avaliação de desempenho — classificação final — de acordo com a seguinte tabela:

Absentismo individual — Percentagem	Parcela a adicionar à nota final — Factor
De 0 a 1,49	5
De 1,50 a 3,49	4
De 3,50 a 6,49	3
De 6,50 a 9,49	2
De 9,50 a 12,49	1
De 12,50 a 100	0

7 — A classificação final, assim obtida, será expressa em percentagens com arredondamento às centésimas.

8 — Para efeitos das disposições constantes no Regulamento de Carreiras Profissionais, a classificação final terá a seguinte correspondência qualitativa:

Avaliação de desempenho	Qualificação	De	A
Negativa	<i>Medíocre</i>	-	20
	<i>Insuficiente</i>	20,01	38
Positiva	<i>Médio</i>	38,01	64
	<i>Bom</i>	64,01	90
	<i>Muito bom</i>	90,01	-

9 — Aos trabalhadores que, durante o período a que respeita a avaliação, não prestarem o tempo mínimo necessário para serem avaliados, por motivo de estarem a tempo completo ao serviço de organizações representativas dos trabalhadores, será automaticamente atribuída a classificação final mínima positiva, conforme estabelecido no n.º 8 deste artigo.

10 — Nos casos referidos no número anterior poderá, caso a hierarquia entenda existir período de prestação de trabalho suficiente, ser o trabalhador avaliado desde que o resultado dessa avaliação seja positivo.

11 — As situações de pontuação final inferior a 38,01, carecem de fundamentação circunstanciada face ao carácter de excepção que encerram.

Artigo 5.º

Homologação

1 — A classificação final de cada notado será objecto de homologação da responsabilidade da chefia de 1.ª linha da estrutura onde se encontra inserido.

2 — Após esta homologação, a classificação final produzirá efeitos nos termos do Regulamento de Carreiras Profissionais, sendo introduzida no cadastro individual do trabalhador.

Artigo 6.º

Intervenção dos notados

1 — Cada trabalhador fará com carácter facultativo a sua auto-avaliação em ficha que estará disponível para o efeito.

2 — A cada trabalhador notado e após tomar conhecimento da sua avaliação compete:

2.1 — Assinar o instrumento de notação, sem o que não será a sua avaliação de desempenho, do período a que se reporta, considerada válida, nem conferindo direito a recurso;

2.2 — Solicitar, sempre que o entenda, a inclusão de informação complementar julgada útil para o seu desenvolvimento profissional.

Artigo 7.º

Recursos

1 — Após a entrega do documento da pontuação final atribuída, o trabalhador poderá recorrer da sua avaliação.

2:

2.1 — Do recurso constará, obrigatoriamente, a contestação e fundamentação relativa aos factores em que foi avaliado;

2.2 — A inexistência de fundamentação ou a contestação de forma genérica da avaliação implica a anulação do acto.

3 — O recurso será apresentado por escrito ao notador do 2.º nível no prazo máximo de 10 dias úteis contados a partir da tomada de conhecimento da pontuação final.

4:

4.1 — A recusa do trabalhador em tomar conhecimento da sua pontuação final, através da assinatura do instrumento de notação, inibe a possibilidade da existência de recurso;

4.2 — A contagem do tempo a que se refere o n.º 3 do presente artigo é feita a partir da tomada de conhecimento da avaliação ou da sua recusa pelo trabalhador.

5 — O avaliador de 2.º nível deverá enviar o recurso à Direcção de Pessoal no prazo máximo de 10 dias úteis após a sua recepção, acompanhado de parecer devidamente fundamentado.

6 — Os recursos serão apreciados por uma comissão de recurso, que elaborará parecer sobre o mesmo no prazo máximo de 60 dias.

7 — A empresa deliberará sobre os pareceres a que se refere o número anterior no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção do último parecer da comissão de recurso.

8 — A decisão do recurso será comunicada por escrito ao trabalhador.

Artigo 8.º

Comissão de recurso

1 — A comissão de recurso, a que se refere o artigo anterior, será constituída por um representante designado pela empresa, por um representante dos sindicatos outorgantes e por um árbitro escolhido por comum acordo entre a empresa e as organizações sindicais outorgantes.

2 — O representante do recorrente será designado pelos sindicatos outorgantes nos casos em que seja sindicalizado. Nas restantes situações poderá indicar qualquer dos sindicatos outorgantes.

Artigo 9.º

Período de avaliação de desempenho

1 — A avaliação de desempenho reportar-se-á a um período de 12 meses (Fevereiro a Janeiro) e realizar-se-á de 1 de Fevereiro a 31 de Março de cada ano.

A sua produção de efeitos, em matéria de evolução profissional, verificar-se-á em 1 de Julho de cada ano.

2 — Caso se verifique mudança de órgão e ou hierarquia no decorrer do 2.º semestre do período a que se reporta a avaliação de desempenho, a valoração deverá integrar a opinião da hierarquia anterior, sempre que possível.

3 — A avaliação de desempenho pressupõe uma permanência mínima de seis meses de actividade na empresa.

Artigo 10.º

Comunicação dos resultados da avaliação de desempenho

A divulgação da classificação final será feita directamente aos trabalhadores, através de impresso próprio a criar para o efeito.

Artigo 11.º

Não discriminação

É vedada à empresa a utilização da informação obtida para efeitos da avaliação de desempenho como instrumento que permita a discriminação sexual, religiosa, política ou sindical dos trabalhadores.

Artigo 12.º

Salvaguarda

1 — A denúncia, que significa o propósito de rever ou substituir o presente Regulamento, será feita (por qualquer das partes), nos termos preconizados no AE em vigor.

ANEXO A

Instrumento de notação

Factor/atributo	Entradas valorativas				
	1	2	3	4	5
Qualidade de Trabalho Perfeição na execução do trabalho produzido	Comete incorrecções graves e frequentes requerendo constante verificação.	Comete erros pouco graves nas tarefas de rotina, necessitando, por vezes, de correcção.	Raramente comete erros, embora necessite de verificação em algumas tarefas.	Executa correctamente o trabalho, oferecendo confiança.	É perfeito em qualquer trabalho, oferecendo total confiança.
Rendimento do trabalho Quantidade de trabalho produzido dentro dos prazos fixados.	Denota falta de rapidez e irregularidade na execução e tem grande dificuldade em cumprir prazos.	O seu nível de produção é irregular mostrando alguma dificuldade em cumprir prazos.	O seu nível de produção é satisfatório e preocupa-se com o cumprimento dos prazos.	Com bom nível de produção cumprindo sempre os prazos.	Com elevado nível de produção tende a otimizar os prazos.
Motivação Empenhamento demonstrado no exercício da função e na prossecução dos objectivos da empresa.	É pouco interessado na sua função, desanimando com frequência.	Com interesse irregular pela sua função, revelando falta de empenhamento.	Demonstra interesse pela sua função.	Desempenha a sua função com muito interesse sem quebrar no empenhamento.	Mostra excepcional interesse no desempenho da sua função.
Relações humanas Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno ou externo, dando uma boa imagem quer pessoal quer da empresa.	Demonstra dificuldade de relacionamento com tendência para criar situações conflituosas.	Tem uma atitude de indiferença sem se preocupar em criar relação de confiança e simpatia.	Tem facilidade de se relacionar com os colegas ou utentes e raramente cria situações de conflito.	Tem muita facilidade em relacionar-se com colegas ou utentes, conseguindo uma relação de confiança e simpatia.	Tem uma atitude exemplar de correcção e simpatia com colegas ou utentes procurando dar uma boa imagem da empresa.
Aperfeiçoamento profissional Interesse e esforço demonstrado em melhorar a sua prática profissional corrigindo defeitos e pontos fracos.	Não revela qualquer interesse em aumentar os seus conhecimentos profissionais e melhorar a qualidade do trabalho.	Revela pouco interesse em aumentar os seus conhecimentos profissionais e melhorar a qualidade de trabalho.	Com interesse em aumentar naturalmente os seus conhecimentos profissionais e aperfeiçoar o seu trabalho.	Revela frequente interesse em melhorar os seus conhecimentos profissionais e aperfeiçoar o seu trabalho.	Revela interesse metódico e sistemático em melhorar os seus conhecimentos profissionais e a qualidade do trabalho.
Responsabilidade Capacidade de prever, julgar e assumir as consequências dos seus actos, assim como a de cumprir as normas de segurança em vigor.	Tem um fraco sentido das responsabilidades e é descuidado no cumprimento das normas de segurança.	Atribui, quase sempre, a terceiros as consequências desagradáveis dos seus actos, mostrando pouca preocupação pela segurança própria e dos outros.	É satisfatório o seu sentido das responsabilidades tanto no assumir a consequência dos seus actos como no cumprimento das normas de segurança.	É muito ponderado, assumindo sempre as consequências dos seus actos e cumprindo rigorosamente as normas de segurança.	Tem elevado sentido das responsabilidades, assumindo integralmente e corrigindo, se necessário, os seus actos; preserva eficazmente a segurança pelo cumprimento excepcional das normas de segurança.
Conhecimentos profissionais Capacidade de aplicação prática dos conhecimentos adquiridos e de ajustamento a novas situações técnicas ou métodos de trabalho.	Os seus conhecimentos são notoriamente insuficientes para o desempenho da função.	Revela lacunas importantes ao nível dos seus conhecimentos profissionais e tem dificuldade em aplicá-los.	Com conhecimentos profissionais adequados e sem dificuldade na sua aplicação.	Com bons conhecimentos profissionais e bom ajustamento a situações de maior grau de dificuldade.	Com muitos bons conhecimentos profissionais e excepcional adaptação a situações mais complexas.
Adaptação às condições de trabalho Capacidade de adaptação às condições ambientais, físicas e psicológicas em que o trabalho se desenvolve.	Tem grande dificuldade de adaptação às condições adversas (psicofísicas) surgidas na execução do trabalho.	Tem dificuldade de acção ou decisão conveniente perante situações adversas.	Adapta-se, geralmente, às situações adversas, embora possa revelar insegurança na acção ou decisão.	Revela boa adaptação às diferentes situações, agindo e tomando decisões mesmo em situações menos comuns.	Tem uma excelente adaptação a todas as situações, sabendo distingui-las e tomando a acção ou decisão mais correcta, mesmo sob tensão.
Espírito de equipa Facilidade de integração, participação e cooperação de trabalho de equipa.	Prejudica a eficácia dos trabalhos em equipa pela sua má colaboração ou individualismo.	Integra-se com dificuldade e toma, quase sempre, atitude passiva em trabalhos de equipa.	Tem, quase sempre, uma participação activa em trabalhos de equipa contribuindo para a sua eficácia.	Participa e colabora activamente em todos os trabalhos de grupo e é receptivo às ideias dos outros.	Dá sempre um óptimo contributo a trabalhos de grupo e contribui para a participação dos outros.
Facilidade de expressão Capacidade para compreender e para se exprimir, tanto verbalmente como por escrito.	Revela grandes deficiências de comunicação com incorrecções de linguagem.	Com um nível aceitável de comunicação, embora com algumas deficiências de linguagem.	Com um nível de comunicação e de linguagem aceitáveis.	Com bom nível de comunicação, exprimindo-se com facilidade.	Com um bom nível de comunicação, utilizando uma linguagem correcta, clara e concisa.
Iniciativa/criatividade Capacidade para conceber e propor novos métodos, técnicas ou procedimentos de trabalho que constituem soluções adequadas a situações novas ou de rotina.	É incapaz de tomar iniciativas e dar resposta adequada a situações não rotineiras.	Tem dificuldade em criar respostas originais a situações novas ou de rotina.	Procura criar respostas adequadas a situações novas ou de rotina necessitando de apoio para as tornar eficazes.	Esforça-se por empreender acções e por criar e desenvolver novos métodos, apresentando sugestões oportunas e adequadas.	Encontra respostas adequadas, atempadas e originais para problemas novos ou de rotina, sendo capaz de determinar, por si, as soluções mais eficazes.
Análise/síntese Capacidade de identificar os vários aspectos de um problema e de todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.	Com grandes dificuldades na análise global dos problemas, confundindo o essencial com o acessório.	Tende para a superficialidade, só raramente analisando os problemas de maneira satisfatória.	Ponderado na análise das relações causa/efeito de problemas simples embora com dificuldades na análise de problemas complexos.	Sabe identificar os aspectos mais importantes de um problema, as suas implicações e interligações.	Analisa correctamente todos os problemas mesmo os mais complexos.
Liderança Capacidade de orientar e dinamizar a actuação dos seus colaboradores através de um clima de confiança e cooperação mútuas.	Adopta atitude autocrática na actuação com os seus colaboradores; Tem tendência para absolutizar os seus pontos de vista.	Com pouca disponibilidade para os seus colaboradores, pelo que não facilita o desenvolvimento, o clima de confiança e cooperação.	Com interesse pelos seus colaboradores e dá atenção às suas opiniões permitindo um clima de confiança e cooperação.	Fomenta um bom clima de trabalho, e estimulando a participação e cooperação.	Mantém um excelente espírito de cooperação e clima de confiança, reconhecendo e favorecendo o desenvolvimento dos seus colaboradores.
Apresentação Atenção dispensada à sua apresentação pessoal, tendo em vista as actividades da função que desempenha.	É desleixado na apresentação pessoal, revelando falta de asseio.	A sua apresentação é pouco cuidada e está sujeita a chamadas de atenção.	Com apresentação e asseio adequados às funções que desempenha.	Preocupa-se com a sua apresentação, tendo sempre em atenção as funções que desempenha.	A sua apresentação é esmerada e tem sempre presente a sua importância na função que desempenha.

ANEXO B

Para efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 4.º do Regulamento de Avaliação de Desempenho estabelece-se:

1 — Serão consideradas como absentismo, sem prejuízo do disposto no n.º 3 deste anexo, as ausências seguintes:

Falta injustificada;
Licença sem vencimento;
Doença;

As ausências referidas na cláusula 33.ª, alíneas *b)* e *c)*, do AE em vigor, com excepção das motivadas por falecimento de cônjuge, pais, filhos e irmãos;

As ausências referidas na alínea *f)* da cláusula 33.ª, exceptuando as derivadas do interesse da empresa e, como tal, por esta consideradas;

As ausências referidas nas alíneas *e)*, *g)*, *i)*, *l)*, *n)* e *o)* da cláusula 33.ª e no n.º 3 da cláusula 33.ª-A do AE;

A prestação de serviço militar obrigatório;

Todas as causas de absentismo não especificamente referidas neste anexo.

2 — Não serão consideradas como absentismo as seguintes ausências:

Licença de parto;
Acidente de trabalho;

As ausências motivadas por falecimento de cônjuge, pais, filhos e irmãos, dadas ao abrigo das alíneas *b)* e *c)* da cláusula 33.ª do AE em vigor;

As ausências referidas nas alíneas *d)* e *h)* da cláusula 33.ª e no n.º 1 da cláusula 33.ª-A do AE em vigor;

As ausências referidas na alínea *f)* da cláusula 33.ª, quando derivadas do interesse da empresa e, como tal, expressamente reconhecidas por esta.

3 — Se em função do que vier a ser fixado na lei forem tipificadas doenças profissionais para as profissões existentes na empresa, as ausências motivadas pelas mesmas não serão consideradas para efeitos de determinação da taxa de absentismo.

4 — O potencial de trabalho, sobre o qual se calculará a taxa de absentismo, será determinado com base no horário e dias potenciais de trabalho, excluindo-se as férias e feriados obrigatórios, respeitantes a cada trabalhador.

Definição de funções

Carreira 1

Técnicos de manutenção e fabrico (TMF)

Não qualificados

Grupo A

Ajudante. — É o trabalhador que auxilia os profissionais qualificados das diversas profissões nas respectivas funções podendo, no entanto, desempenhar um número razoável de outras tarefas de alguma responsabilidade profissional. Executa trabalhos indiferenciados de limpeza, arrumação, movimentação, carga, descarga e outros.

Pode ainda conduzir, nas instalações da empresa, quando tal for do interesse do serviço e desde que devidamente instruído para tal fim, veículos de apoio oficial que não exigem habilitação específica para a sua condução, procedendo às cargas e descargas dos veículos que conduz.

É uma situação transitória no processo de formação profissional de qualquer trabalhador qualificado.

Qualificados

Grupo B

Operador de máquinas auxiliares. — É o trabalhador que trabalha com as máquinas de decapar por jacto, esmerilar, furar, limar, atarraxar, balancé, prensar, serrar e detectar fracturas ou outras mais simples.

Grupo C

Limpador-reparador. — É o trabalhador que procede à lavagem e limpeza interior e exterior das viaturas, à lavagem de peças e órgãos, executa lubrificação e mudança e atesto de óleos dos órgãos mecânicos, abastece as viaturas de combustível, monta e desmonta pneus e faz pequenas reparações.

Grupo D

Estofador. — É o trabalhador que se encarrega da fabricação e reparação de tudo o que diz respeito a estofos e interiores dos veículos automóveis e ainda de todo o mobiliário da empresa.

Ferreiro. — É o trabalhador que, utilizando ferramentas manuais, fabrica e repara peças de metal aquecidas em forja ou fornos ou que, utilizando o martelo-pilão, dá formas definitivas ou aproximadas, para acabamento posterior, a peças de metal aquecido à forja.

Fundidor. — É o trabalhador que executa trabalhos de fundição, condução de fornos, vazamento e operações de estanhagem e moldações para termite. Quando necessário e desde que devidamente habilitado, executa pequenas tarefas de conservação dos fornos de fundição.

Funileiro-casquinheiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de reparação e fabrico de elementos e conjuntos em chapa fina, tais como depósitos, radiadores, permutadores de calor, condutas e outros, aos quais estão associadas as técnicas de traçagem, corte, moldação e soldagem a estanho, realizando as suas tarefas quer nas oficinas quer noutras instalações da empresa.

Moldador de fibra de vidro. — É o trabalhador que, utilizando moldes e materiais químicos adequados, produz peças de fibra de vidro e executa reparações.

Grupo E

Bate-chapas. — É o trabalhador que executa trabalhos de reparação e fabrico de elementos e conjuntos em chapa fina, por substituição, transformação e aplicação de materiais metálicos, em fibra de vidro, borracha, plástico ou de outra natureza, recorrendo às técnicas adequadas, designadamente medição, traçagem, corte mecânico e oxí-corte, dobragem, soldadura, rebitagem ligeira e moldagem, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas, quer em outras instalações da empresa.

Carpinteiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de construção, montagem, reparação, substituição e fabrico de elementos e conjuntos em madeira e outros materiais, constituintes de carroçarias, para construção civil e mobiliário, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas, quer noutras instalações da empresa.

Mecânico de carroçarias. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, substituição,

reparação e fabrico de elementos, conjuntos e componentes em madeira, termolaminados, aglomerados, fibra de vidro, caixilharias e perfis, vidros, borrachas e outros materiais de carroçarias, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer noutras instalações da empresa.

Electricista de veículos de tracção eléctrica. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de instalações, órgãos e componentes eléctricos de veículos de tracção eléctrica, ascensores e similares, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer nas instalações da empresa. Quando necessário e desde que devidamente habilitado, poderá conduzir eléctricos, quer na CCFL, quer no exterior, no desempenho das suas funções.

Electricista auto. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de instalações, órgãos e componentes eléctricos de veículos automóveis e similares, sempre que necessário, e desde que devidamente habilitado, conduz os veículos no desempenho das suas funções.

Electromecânico. — É o profissional electricista de tracção eléctrica que executa também reparação e afinação da parte mecânica nos veículos de tracção eléctrica, ascensores e outro equipamento (de accionamento eléctrico).

Electricista bobinador. — É o trabalhador que executa bobinagem e repara, manual ou mecanicamente, bobinas de motor, geradores, transformadores ou qualquer outro equipamento, utilizando a aparelhagem necessária.

Fresador. — É o trabalhador que executa trabalhos de transformação de materiais metálicos e não metálicos, operando com tornos e fresadoras mecânicas, desbastando os materiais por técnicas de arranque por apara, recorrendo a conhecimentos, de desenho de máquinas, de operações de medição, de traçagem e de manuseamento das ferramentas de corte apropriadas. Realiza tarefas relacionadas com os trabalhos que executa e com os equipamentos com que opera, designadamente a conservação e manutenção das ferramentas, utensílios e equipamento a ele distribuído.

Pintor de veículos e máquinas. — É o trabalhador que executa trabalhos de preparação de superfície, pintura manual e à pistola, essencialmente em veículos, podendo executar trabalhos similares em superfícies de metal, madeira, fibra de vidro e afins, podendo, quando necessário, preparar tintas.

Pintor de publicidade. — É o trabalhador que executa trabalhos de preparação de superfície e pintura de fundos para publicidade, pintura de todo o género de publicidade incluindo letras, figuras e traços; pratear, dourar e fazer decalcomanias; trabalhos de serigrafia; enfeitar autocarros, eléctricos, etc., usando decalcomanias.

Reparador mecânico de eléctricos. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de órgãos, sistemas e componentes mecânicos de veículos de tracção eléctrica e ascensores, realizando outras tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer no exterior. Sempre que necessário e desde que devidamente habilitado, conduz os veículos no desempenho das suas funções.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que executa trabalhos de construção, montagem, reparação, substituição e fabrico de elementos e estruturas metálicas de carroça-

rias, instalações e equipamentos, desenvolvendo tarefas de transformação, remoção e aplicação de chapas, perfilados, tubos e outros do âmbito das tecnologias da metalomecânica, em especial, traçagem, corte mecânico e oxi-corte, dobragem, soldadura, rebitagem e desempenagem e realizando operações complementares quer nas oficinas quer noutras instalações da empresa.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa trabalhos de construção, reparação, montagem e ajuste de elementos e conjuntos metálicos, ferramentas, cunhos e cortantes, os quais exigem acabamentos, rigorosos e de grande precisão, possuindo bons conhecimentos de desenho de máquinas, de técnicas de medição, traçagem, operação com máquinas e ferramentas diversas, tratamentos superficiais, limagem, rebardagem e outras da mesma natureza.

Rectificador mecânico. — É o trabalhador que executa trabalhos em máquinas de regularizar, rectificar ou polir superfícies metálicas com muito pequenas tolerâncias, com base em desenhos, peças modelo e outras especificações técnicas das peças a trabalhar.

Soldador. — É o trabalhador que executa trabalhos de soldadura eléctrica e oxi-acetilénica e operações de corte e enchimento, incluindo metalização por projecção.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que executa trabalhos de transformação de materiais metálicos e não metálicos, operando com tornos mecânicos, desbastando os materiais por técnicas de arranque por apara, recorrendo a conhecimentos de desenho de máquinas, de operações de medição, de traçagem e de manuseamento de ferramentas de corte apropriadas. Realiza tarefas relacionadas com os trabalhos que executa e com os equipamentos com que opera, designadamente a conservação e manutenção das ferramentas, utensílios e equipamento a ele distribuído.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de órgãos, sistemas e componentes mecânicos de veículos automóveis e similares, realizando outras tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer no exterior. Sempre que necessário e desde que devidamente habilitado, conduz os veículos no desempenho das suas funções.

Altamente qualificados

Técnico de manutenção e fabrico. — É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, com ela relacionadas, sempre que tal for do interesse do serviço e desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

Coordenação

Operário-chefe. — É o trabalhador qualificado profissionalmente que tem competência coordenadora e sentido social prático para acompanhar e dirigir nas tarefas habituais os operários (qualificados e indiferenciados), executando tarefas próprias da categoria profissional sempre que as funções de chefia lho permitam.

Mestre. — É o trabalhador que, integrado ou não em secções oficinais, superintende sobre a coordenação de

um grupo de trabalhadores e controla e cuida de materiais, equipamentos, trabalhos técnicos e conservação das instalações que lhe são confiadas. Zela pelo normal funcionamento e eficiência dos serviços que coordena, sendo responsável, ao seu nível, pela execução prática dos princípios definidos neste acordo quanto a formação profissional dos trabalhadores. Deve propor superiormente soluções para problemas de natureza técnica relacionados com o sector que lhe é confiado ou apresentar os problemas que ultrapassem a sua competência. Compete-lhe fazer a verificação, pelo menos anualmente, dos inventários respectivos. Deverá elaborar orçamentos de obras a executar e que lhe sejam confiadas. Compete-lhe assinar todo o expediente que for julgado da sua competência. São-lhe exigidos conhecimentos técnicos adequados à sua função, bem como as qualidades requeridas para o exercício de funções de chefia.

Carreira 2

Técnicos de manutenção de instalações (TMI)

Não qualificados

Grupo A

Ajudante. — É o trabalhador que auxilia os profissionais qualificados das diversas profissões nas respectivas funções, podendo, no entanto, desempenhar um número razoável de outras tarefas de alguma responsabilidade profissional. Executa trabalhos indiferenciados de limpeza, arrumação, movimentação, carga, descarga e outros.

Pode ainda conduzir, nas instalações da empresa, quando tal for do interesse do serviço e desde que devidamente instruído para tal fim, veículos de apoio oficial que não exigem habilitação específica para a sua condução, procedendo às cargas e descargas dos veículos que conduz.

É uma situação transitória no processo de formação profissional de qualquer trabalhador qualificado.

Qualificados

Grupo B

Canalizador. — É o trabalhador que executa a junção, ajustagem, montagem e reparação de canalizações, tubagens e redes de tubos, bem como dos acessórios que lhes estejam directamente relacionados.

Pintor de construção civil. — É o trabalhador que executa trabalhos de preparação de superfícies, pintura, envernizamento e outros acabamentos superficiais de edifícios, seus componentes e guarnições, instalações e mobiliário, realizando tarefas com eles relacionadas, nomeadamente substituição de vidros, montagem e desmontagem de portas e painéis e preparação, afinação e limpeza de todos os materiais e utensílios utilizados.

Pedreiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de construção, conservação, demolição de alvenarias e betão, assentamento e canalizações para esgotos. Acessoriamente, pode executar acabamentos e revestimentos.

Grupo C

Electricista montador de cabos. — É o trabalhador que se ocupa da montagem, conservação e reparação da rede de distribuição e de todo o equipamento acessório.

Electromecânico de aparelhos de refrigeração e climatização. — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara, em fábrica, oficina ou lugar de utilização, aparelhos eléctricos de refrigeração e climatização; trabalha com aparelhos eléctricos, tais como queimadores, grupos electrobombas especiais, unidades de refrigeração e aquecimento, o que exige conhecimentos especiais; interpreta os esquemas de montagem e outras especificações técnicas; monta e instala os aparelhos e respectivos dispositivos de comando automático, de controlo, de protecção e segurança, os indicadores de pressão, de temperatura e de humidade; procede à cablagem e efectua ligações de alimentação entre quadros e respectivos aparelhos; põe a funcionar todo o conjunto para comprovar a montagem e detectar possíveis deficiências e avarias; procede às reparações necessárias e desmonta ou substitui, se for caso disso, determinadas peças de instalação; pode, por vezes, estar incumbido da montagem e instalação de máquinas (motores, condensadores, evaporadores, compressores, frigoríficos), que abastece de gás refrigerante, ou de outra aparelhagem a ser designada em conformidade.

Electricista de instalações industriais. — É o trabalhador que executa, modifica, conserva e repara elevadores, instalações eléctricas de iluminação, sinalização e força motriz, motores, geradores, transformadores, quadros e aparelhagem de baixa tensão.

Electricista montador de linhas aéreas. — É o trabalhador que se ocupa da montagem, conservação e reparação da rede aérea de tracção eléctrica, das linhas aéreas de baixa tensão e telecomunicações, da distribuição aérea e subterrânea, da montagem e conservação de postes e outros suportes ou equipamentos e executa operações acessórias.

Fogoeiro. — É o trabalhador que vigia e promove a eficiência de geradores de vapor automático e semiautomático para fornecimento de força motriz ou aquecimento industrial, reparando eventuais avarias; acciona válvulas ou outros dispositivos para manter a água ao nível conveniente; alimenta o depósito dos queimadores ou afornalha com combustível adequado; activa o fogo ou regula a chama, consoante se pretenda água quente, vapor ou água sobreaquecida; verifica, por meio de manómetros, termómetros, pressostatos e outros indicadores, se as caldeiras não ultrapassam as temperaturas e as pressões pré-estabelecidas para os objectivos em vista; substitui os bicos queimadores quando estejam a funcionar deficientemente; procede a operações de limpeza e reparações, comunicando superiormente as anomalias verificadas, e preenche impressos adequados para execução de gráficos de rendimento.

Reparador-assentador. — É o trabalhador que procede à conservação e reparação da linha, seus assentamentos e operações complementares, tais como fundição, soldadura, oxi-acetileno e termite, rebarbação, limagem e pequena forjação.

Altamente qualificados

Técnico de manutenção de instalações. — É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, com ela relacionadas, sempre que tal for do interesse do serviço e desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

Coordenação

Operário-chefe. — Descrito na carreira 1.
Mestre. — Descrito na carreira 1.

Carreira 3

Técnicos de manutenção electrónica (TME)

Qualificados

Mecânico de telefones. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, reparação, afinação e ensaio de instalações, equipamento, aparelhos telefónicos e de telecomunicações, executando outras tarefas com eles relacionadas, quer em oficinas quer no exterior, e recebe assistência dos electrotécnicos.

Electricista operador de quadro. — É o trabalhador que vigia e executa as manobras necessárias ao funcionamento de uma instalação receptora, transformadora e distribuidora de energia eléctrica, compreendendo as respectivas máquinas eléctricas, celas, quadros e equipamento ou aparelhagem acessória de alta e baixa tensão, procedendo, sempre que necessário, à sua conservação e reparação.

Altamente qualificados

Electrotécnico de instalações de potência. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, reparação, afinação e ensaio, manobras e comando de instalações e equipamento, de alimentação e transformação; medição, protecção e distribuição de energia eléctrica para fins de tracção, força motriz, iluminação e outros, realizando outras tarefas com eles relacionadas em oficinas, no exterior e em quadros ou salas de comando.

Electrotécnico de telefones. — É o trabalhador que monta, ensaia, ajusta, instala e repara instalações telefónicas manuais ou automáticas; examina desenhos e diagramas; instala quadros telefónicos; utiliza aparelhos eléctricos de medida e controlo para detectar deficiências de funcionamento do equipamento e dos respectivos circuitos; procede a ensaios e verificações.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador especializado em electrónica que monta, calibra, ensaia, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica; detecta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Coordenação

Mestre. — Descrito na carreira 1.

Carreira 4

Técnicos de actividades administrativas (TAA)

Qualificados

Grupo A

Escriturário. — É o trabalhador que executa tarefas administrativas diversificadas.

Altamente qualificados

Grupo B

Técnico administrativo. — É o trabalhador da carreira administrativa responsável pela execução de tarefas ou

estudos, de conteúdo e exigências técnicas mais elevados, maior complexidade e responsabilidade.

Técnico de horários e escalas. — É o trabalhador que, a partir de uma base dada pelos serviços de tráfego, elabora graficamente os horários da rede geral (autocarros e eléctricos), tendo em conta os tempos de percurso, número de chapas e aproveitamento das mesmas, desde a saída das respectivas estações até à sua recolha. Elabora também, a partir dos tempos de trabalho dos veículos, as escalas horárias para o pessoal de tráfego, tendo em atenção os regulamentos de trabalho do pessoal, bem como as regras usualmente empregues para esse fim, procurando atingir as melhores soluções em termos humanos e económicos. Elabora o expediente resultante das tarefas antes referidas.

Mandatário de contencioso. — É o trabalhador que efectua diligências junto da polícia, tribunais e outros organismos oficiais, actuando, quando para tal credenciado, em legal representação da empresa.

Agente de compras. — É o trabalhador que tem por missão prospectar os mercados, obter e analisar propostas, negociar e concretizar a compra, nas melhores condições possíveis, dos materiais necessários à laboração da empresa, competindo-lhe acompanhar essa compra até à entrega, em tempo oportuno, dos materiais ao seu destinatário e à liquidação da respectiva dívida ao fornecedor.

Secretário. — É o trabalhador com conhecimentos de utilização de meios informáticos e das diversas práticas de escritório que colabora directamente com o chefe de serviço/divisão, incumbindo-lhe, entre outros trabalhos, secretariar reuniões, processamento de textos, arquivos e outras tarefas administrativas.

Quadros médios

Grupo C

Controlador de «stocks». — É o trabalhador que, com base nas directrizes técnico-económicas definidas pela gestão de stocks, nas informações recebidas dos utilizadores e outras fontes, procede à análise das necessidades da empresa em materiais e promove a manutenção dos stocks dentro dos níveis adequados.

Analista de processo. — É o trabalhador que orienta, dirige e controla a instrução de processos, minuta correspondência, dá e recolhe as informações necessárias ao andamento do processo, recebe as participações passíveis de sanção disciplinar, instrui o processo e assina as notas de culpa, aprecia, quando entender esgotadas as diligências de instrução, a prova indiciária obtida, procurando enquadrar os factos no ordenamento jurídico que entenda aplicável.

Secretário de direcção. — É o trabalhador com conhecimentos elementares de utilização de meios informáticos e das diversas práticas de escritório que colabora directamente com a chefia de direcção, incumbindo-lhe, entre outros trabalhos, secretariar reuniões, processamento de textos, arquivos e outras tarefas administrativas.

Grupo D

Documentalista. — É o trabalhador especializado no manejo e exploração dos documentos, enquanto suportes da informação, e conhecedor dos princípios teóricos e práticos das técnicas documentais destinadas ao tratamento (automatizado ou não) da informação especializada.

Coordenação

Chefe de secção. — É o trabalhador que, além de executar diversas tarefas administrativas, dirige e coordena o trabalho de um grupo de profissionais, ou é responsável por uma área administrativa específica.

Carreira 5

Técnicos de actividades complementares (TAC)

Não qualificados

Grupo A

Ajudante. — É o trabalhador que auxilia os profissionais qualificados das diversas profissões nas respectivas funções, podendo, no entanto, desempenhar um número razoável de outras tarefas de alguma responsabilidade profissional. Executa trabalhos indiferenciados de limpeza, arrumação, movimentação, carga, descarga e outros.

Pode ainda conduzir, nas instalações da empresa, quando tal for do interesse do serviço e desde que devidamente instruído para tal fim, veículos de apoio oficial que não exigem habilitação específica para a sua condução, procedendo às cargas e descargas dos veículos que conduz.

É uma situação transitória no processo de formação profissional de qualquer trabalhador qualificado.

Qualificados

Grupo B

Entregador de ferramentas e materiais. — É o trabalhador que entrega, recebe e coloca no seu lugar as ferramentas, os materiais e os produtos que lhe são requisitados.

Grupo C

Telefonista. — É o trabalhador que tem a seu cargo ligações telefónicas e a transmissão, verbal ou escrita, das comunicações recebidas.

Relojoeiro. — É o trabalhador que procede à verificação e reparação dos relógios de ponto, parede e ronda.

Grupo D

Visitador. — É o trabalhador que visita doentes ou sinistrados. Presta também serviços externos ligados ao serviço de assistência.

Grupo E

Caixa-bilheteiro. — É o trabalhador que recebe e confere receitas de tráfego e outras, vende assinaturas e senhas de transporte, prepara e efectua pagamentos de remunerações e outros, fornece bilhetes e verifica os existentes em poder dos cobradores, apura as existências de bilhetes e senhas de transporte e executa as demais tarefas afins às caixas.

Grupo F

Fotógrafo montador. — É o trabalhador que, para além de tirar fotografias a pessoas, edifícios, objectos ou outros motivos, as selecciona, coordena e reúne, por forma a respeitar a ideia criadora e assegurar a qualidade técnica e o ritmo.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que procede à verificação e movimentação física e administrativa dos materiais recebidos e expedidos necessários aos serviços da empresa, orientando tarefas do pessoal que trabalha no mesmo sector.

Impressor. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de impressão.

Altamente qualificados

Técnico de actividades complementares. — É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, com ela relacionada, sempre que tal for do interesse do serviço e desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

Coordenação

Fiel-chefe. — É o trabalhador que tem por missão a responsabilidade de velar pela gestão física (recepção quantitativa, arrumação, conservação e expedição) e administrativa (circuitos documentais), dos tipos de materiais específicos, existentes num armazém ou subarmazém, e orientar os fiéis ou outros trabalhadores do mesmo sector.

Chefe de armazém. — É o trabalhador que dirige um armazém, ou subarmazém, ou controla tipos de materiais específicos existentes, tendo a seu cargo as seguintes funções principais: coordenar todas as acções de gestão física e administrativa; colaborar activamente nas acções de gestão económica de *stocks* (actuar sobre situações de rotura, excedentes e monos); velar pela segurança dos materiais e instalações; orientar os trabalhadores ligados à função de armazenagem e movimentação de materiais, competindo-lhe ainda assegurar o necessário apoio aos utilizadores dos materiais à sua guarda e obter daqueles as informações indispensáveis ao desempenho da sua missão.

Carreira 6

Técnicos de informática (TI)

Altamente qualificados

Operador de informática. — É o trabalhador possuidor de conhecimentos gerais de informática e em particular dos sistemas operativos em exploração que dirige e controla o funcionamento do computador bem como dos seus equipamentos periféricos, a partir das consolas.

Analisa a documentação referente aos trabalhos a processar, de modo a preparar convenientemente o equipamento. Exerce funções de vigilância sobre o equipamento de comunicações e intervém sobre o mesmo em caso de anomalia.

Assume, na medida em que a sua experiência o permita, a responsabilidade dos trabalhos que decorrem no seu turno e por indicação superior poderá alterar prioridades na execução de trabalhos de modo a tirar maior rendimento do computador obviando situações de congestionamento.

Quadros médios

Programador. — É o trabalhador que, possuidor de conhecimentos teóricos e práticos de informática e habilitado com curso de programação, estuda os problemas que lhe são apresentados de forma detalhada pela análise e os implementa sob a forma de uma linguagem de programação.

Verifica a lógica dos programas e prepara os *jobs* de ensaio. Escreve, testa, analisa e corrige os programas, alterando-os sempre que necessário. Elabora e altera as folhas de exploração e *dossiers* de programação.

Poderá, na medida em que a sua experiência o permita, estudar em pormenor os problemas relacionados com a implementação ou alteração de uma rotina.

Analisa os resultados dos testes dos programas e estabelece, de harmonia com as indicações recebidas, os procedimentos de exploração, bem como documentação associada.

Analista de informática. — É o trabalhador possuidor de uma formação sólida na área de análise/programação que no início de carreira fará as alterações aos programas, analisará os resultados dos testes, bem como os problemas relacionados com a alteração e ou implementação de uma rotina. Elaborará a documentação associada.

Com a correspondente evolução passará a estudar os projectos sob o ângulo técnico da sua realização a partir do *dossier* de estudo e projecto, de tal forma seja possível a sua implementação em computador.

Mantém as aplicações já em exploração, intervém em face de pedidos de alteração ou inserção de novos programas, efectua entrevistas com os utilizadores, discute e propõe soluções. Elabora relatórios e *dossiers* de análise de acordo com as normas estabelecidas para a instalação.

Técnico de sistemas. — É o trabalhador que, possuidor de uma boa formação técnica na área de informática, nas componentes de *hardware* e *software*, apoia, desenvolve e executa tarefas sob a supervisão do administrador de sistemas, podendo exercer funções de chefia-coordenação.

Estabelece a ligação entre analistas, programadores, operadores e utilizadores. Colabora com os responsáveis pelo sistema informático na instalação, manutenção, operação, monitorização e análise de performance do *software* de sistema. Apoia na implementação da base de dados, planeamento das capacidades, recuperação de dados e zela pela sua integridade.

Devidamente autorizado, atribui aos utilizadores os números de identificação, código de acesso, respectivos privilégios e presta assistência aos mesmos.

Estará no seu âmbito a análise de problemas de comunicações e interlocução com as empresas operadoras de telecomunicações.

Carreira 7

Técnicos de tráfego e condução (TTC)

Qualificados

Motorista de ligeiros e pesados. — É o trabalhador que, devidamente habilitado, conduz veículos ligeiros ou pesados da empresa, devendo ainda comunicar as deficiências que eventualmente detecte durante a execução do serviço. Pode ainda realizar pequenas operações de emergência nos veículos que conduz.

Bilheteiro de postos de informação. — É o trabalhador que, nos postos de informação e venda de bilhetes da Carris, presta ao público as informações e esclarecimentos solicitados sobre o serviço de transportes da cidade, para o qual vende os respectivos títulos de transporte e documentos de informação. É responsável pelo bom funcionamento do seu posto, competindo-lhe manter actualizados os seus conhecimentos sobre a rede de transportes de Lisboa, dando ainda ao tráfego a assistência que esteja ao seu alcance.

Guarda-freio. — É o trabalhador que, devidamente habilitado com a respectiva matrícula, predominantemente conduz veículos de tracção eléctrica, dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e, sempre que possível, os horários. Pode ainda vender bilhetes de tarifa única em viaturas equipadas com obliteradores, não sendo responsável, no entanto, por quaisquer passageiros que forem encontrados sem bilhete.

Motorista de serviços públicos. — É o trabalhador que, legalmente habilitado, conduz veículos pesados de passageiros dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e, sempre que possível, os horários. Pode ainda, na falta de motorista de ligeiros e pesados, conduzir veículos pesados ou ligeiros. Pode ainda vender bilhetes de tarifa única em viaturas equipadas com obliteradores, não sendo responsável, no entanto, por quaisquer passageiros que forem encontrados sem bilhete.

Altamente qualificados

Técnico de tráfego e condução. — É o trabalhador oriundo de motorista de serviços públicos ou guarda-freio que, para além do desempenho das funções inerentes à categoria anteriormente detida, e ajuramentado, podendo desempenhar, quando tal for do interesse do serviço e desde que possua a necessária formação, as funções de controlo de títulos de transporte, de monitoragem de acções de formação e outras relacionadas com o controlo de tráfego.

Controlador de tráfego. — É o trabalhador que, em regra:

a) Em serviço de expedição ou controlo fiscaliza o cumprimento das normas de disciplina e serviço estabelecido; fiscaliza o cumprimento de horários e toma resoluções de emergência impostas por anomalias de tráfego, afluência de público, ou outras, sob orientação do posto central;

b) Em serviço de revisão, fiscaliza o serviço de cobrança e o cumprimento das normas de disciplina e regulamentos em vigor;

c) Na parte técnica, fiscaliza o cumprimento pelo pessoal condutor das normas técnicas e de segurança de todo o material circulante em serviço.

Os controladores de tráfego podem desempenhar as funções de instrutor ou monitor, quando necessário. Compete aos controladores de tráfego fornecer ao público, correcta e delicadamente, as informações que forem solicitadas sobre o serviço.

Coordenação

Inspector. — É o trabalhador que tem a seu cargo o controlo permanente do tráfego, seguindo directrizes pre-

estabelecidas, podendo, no entanto, tomar decisões de emergência impostas pelas circunstâncias. Deverá pedir a colaboração dos serviços da companhia em casos de emergência e informá-los sobre anomalias que lhes digam respeito.

Compete-lhe observar as tendências da população de determinadas áreas quanto à procura de transportes, verificar os horários e colaborar na elaboração de novas bases e respectivas escalas, orientar o serviço na sua área, fazer a ligação com as estações para coordenação das exigências dos serviços com as situações de pessoal, coordenar a fiscalização das condições de segurança do material circulante e o cumprimento, pelo pessoal condutor, das normas técnicas e de segurança estabelecidas, orientando os controladores de tráfego no desempenho da sua missão. Desempenha, quando necessário, funções de instrutor, procurando dar solução aos problemas que lhe forem apresentados.

Carreira 8

Técnicos de estudos e formação (TEF)

Qualificados

Preparador de trabalho. — É o trabalhador a quem cabe a interpretação de documentos técnicos, planos de fabrico, desenhos, normas, cadernos de encargos, etc., e a indicação dos materiais a utilizar. Também indica as máquinas a utilizar, os modos operatórios e os tempos atribuídos, com base nos planos de fabrico e outros dados elaborados pelos agentes de métodos.

Eventualmente, cabe-lhe também o estudo de métodos, nos casos pouco complexos.

Altamente qualificados

Técnico assistente. — É o trabalhador, habilitado com o curso industrial das escolas técnicas, que ocupa um posto de trabalho de qualquer especialidade que, pela sua complexidade e responsabilidade, exija uma qualificação bem definida.

Agente de métodos. — É o trabalhador que estuda e aperfeiçoa os métodos de execução dos trabalhos e acompanha a aplicação dos novos métodos. Analisa os elementos obtidos, a fim de eliminar esforços inúteis e de estabelecer normas de produção destinadas a servir de base a rotinas de trabalho. Recomenda ou introduz modificações nos processos de trabalho, tendo em vista obter uma utilização eficaz e económica de mão-de-obra, do equipamento e das instalações.

Orçamentista. — É o trabalhador que determina o custo dos produtos ou dos trabalhos com base nos seus elementos constitutivos, que avalia e que obtém ou de um projecto ou de informações que lhe são fornecidas espontaneamente ou a seu pedido. Compara os orçamentos utilizados com os custos efectivos que lhe devem ser fornecidos.

Instrutor. — É o trabalhador que prepara e executa acções de formação profissional no âmbito de programas estabelecidos, podendo definir e preparar os seus próprios métodos pedagógicos e materiais didácticos, ou utilizar outros predefinidos. Aplica instrumentos de avaliação do nível de conhecimentos dos formandos, apoiando a hierarquia nos locais de trabalho, no acompanhamento aos trabalhadores formandos, para avaliação dos resultados

da formação, devendo introduzir adaptações e alterações no conteúdo e metodologia dos cursos de formação, sob a orientação de um instrutor-coordenador. Nas mesmas circunstâncias elabora elementos de instrução e programas de formação profissional, estudando e utilizando informação técnica respeitante ao conteúdo das acções de formação das quais é responsável.

Analista de trabalhos. — É o trabalhador que coordena e orienta a acção de métodos e controla a implantação de equipamentos e de novos métodos de trabalho. Poderá ainda fiscalizar, sob o aspecto de qualidade e prazos de execução, quaisquer trabalhos, empreitadas ou encomendas e ainda analisar ou coordenar a execução de orçamentos que para o efeito lhe sejam expressamente cometidos.

Desenhador. — É o trabalhador que, de harmonia com o ramo da sua actividade sectorial ou especialidade, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, em gabinete ou em obra, estuda, modifica, amplia e executa desenhos de conjunto ou de pormenor, com ou sem recurso a apoio informático, relativos a anteprojectos ou projectos de construção. Aplica as técnicas de desenho e os seus processos tanto podem ser de natureza técnica como artística, intuitiva ou racional. Define e descreve as peças desenhadas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução nos elementos recebidos e apresenta soluções alternativas. Poderá efectuar levantamentos e medições e acompanhar a execução dos trabalhos na obra, quando necessário. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais com liberdade para recolha de processos de execução.

Quadros médios

Instrutor-coordenador. — É o trabalhador que define objectivos de formação, analisa e descreve trabalhos, elabora manuais e participa na recolha e tratamento das necessidades de formação declaradas pela hierarquia, sob orientação de um instrutor-coordenador geral.

Quando as necessidades do serviço determinem, prepara e executa acções de formação profissional e de actualização técnica dirigidas a instrutores e outros trabalhadores. Orienta e controla a actividade de instrutores ou de instrutores-coordenadores de escalão inferior no âmbito de áreas de formação da sua responsabilidade, sendo, igualmente, responsável pela actualização dos manuais e elementos de instrução daquelas, acompanhando, para tal, as inovações tecnológicas introduzidas na empresa e na sua área de actividade. Elaborar relatórios, estudos e pareceres técnicos em matéria de apoio à gestão da formação ou sobre aspectos técnicos e tecnológicos com esta relacionados.

Desenhador de arte finalista. — É o trabalhador que a partir de um esboço ou de uma maquete executa com a técnica e o pormenor necessários (por exemplo, retoque fotográfico), o material gráfico ou publicitário destinado à imprensa, televisão, postos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras. Dá assistência aos trabalhos em produção.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe projectos, anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto,

procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, com ou sem recurso a apoio informático, efectua cálculos que não sendo específicos de engenheiros ou engenheiros técnicos sejam necessários à sua estruturação e interligação; respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento.

Instrutor-coordenador geral. — É o trabalhador que orienta e coordena os instrutores-coordenadores dentro da sua área de responsabilidade, recolhe os indicadores mensais de formação; participa na análise e descrição de trabalhos; define objectivos de formação profissional; prepara e executa acções de actualização técnica dirigidas a instrutores e instrutores-coordenadores; quando as necessidades de serviço o determinem, elabora programas, prepara e executa acções de formação profissional; elabora textos de apoio às acções de formação; participa na elaboração de manuais de formação profissional sob orientação de um técnico de formação; estuda e utiliza a informação técnica respeitante ao conteúdo da área de formação da sua responsabilidade acompanhando as inovações técnicas e tecnológicas introduzidas na empresa, na área em referência; apoia a hierarquia nos locais de trabalho, no acompanhamento dos trabalhadores formados e recolhe as informações para validar os resultados da formação.

Técnico de higiene e segurança. — É o trabalhador que tem por missão assegurar o cumprimento da política preventiva de higiene e segurança, procedendo à inspecção das diversas condições de segurança, propondo as acções necessárias à sua superação e a elaboração de inquéritos de acidente.

Carreira 9

Pessoal de funções de apoio (PFA)

Não qualificados

Grupo A

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos aos serviços internos, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada, procede à distribuição e ao endereçamento, podendo ainda prestar outros serviços auxiliares de escritório de acordo com as suas habilitações.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que atende ao balcão do bar, verifica preços podendo eventualmente proceder à conferência de mercadorias, substituir os controladores de caixa e, em caso de emergência, substituir o chefe de balcão. Deve ainda, na falta de estagiários de balcão, assegurar a indispensável condição de higiene dentro dos bares.

Grupo B

Operador administrativo. — É o trabalhador que, adstrito a um órgão administrativo, executa tarefas auxiliares de escritório ou outras compatíveis com as suas habilitações.

Grupo C

Barbeiro. — É o trabalhador que executa cortes de cabelo ou barba.

Vigilante de segurança. — É o trabalhador cujas funções consistem em vigiar e guardar as instalações e bens da empresa nelas existentes, controlar o acesso, permanência

e circulação de pessoas e veículos nestas instalações e fiscalizar os volumes, materiais e cargas dos veículos, à entrada e saída das mesmas.

Atende e presta informações aos visitantes e outras pessoas estranhas à empresa, encaminhando-os aos serviços respectivos.

Tem a seu cargo os chaveiros de todas as instalações, registando a movimentação das chaves.

É responsável pela recepção da correspondência nos períodos em que os respectivos serviços estão encerrados.

Grupo F

Coordenação

Barbeiro-chefe. — É o trabalhador que, além de executar, coordena e controla o serviço de um grupo de barbeiros. Para além desta actividade, desempenha na respectiva estação tarefas de assistência e coordenação respeitantes ao sector de apoio social.

Chefe de balcão. — É o trabalhador que, além de executar as tarefas inerentes à categoria de empregado de balcão, controla e coordena a actividade do bar.

Distribui tarefas ao pessoal que trabalha no mesmo sector e zela pelo cumprimento das normas de disciplina.

Controlador de actividades gerais. — É o trabalhador que coordena um ou mais grupos de pessoal de serviços gerais (apoio social, cantinas, bares, etc.) e assegura e controla a sua actividade diária de acordo com a orientação recebida. Exerce, entre outras, e na área da sua intervenção, acções de controlo e fiscalização das instalações e do pessoal do sector da sua actividade a elas adstrito; providencia a necessidade de transportes, pequenas reparações, abastecimentos, etc., e verifica e providencia a manutenção de boas condições de limpeza e higiene em todas as instalações referidas. É o responsável, quando adstrito a essa função, pela higiene e limpeza de todo o material de cozinha e refeitório e pela fiscalização da actividade dos refeitórios e cumprimento dos contratos com os concessionários dos serviços de refeitório. Mantém ainda informado o apoio administrativo do seu sector, da sua actividade diária e das ocorrências, anomalias, deficiências, etc., encontradas durante a mesma.

Vigilante-chefe. — É o trabalhador que para, além de executar as tarefas inerentes à categoria de vigilante de segurança, controla e coordena a actividade dos serviços de vigilância e ronda nas respectivas instalações de acordo com a orientação recebida, zelando pelo cumprimento das normas de segurança que regulam a execução destes serviços.

Carreira 10

Categorias de chefia

Sem afastamento do exercício de funções de execução correspondentes às áreas em que se inserem, às categorias de chefia correspondem as seguintes funções mínimas:

Grupo H

Coordenação

Coordenador administrativo. — É o trabalhador que, chefiando uma das secções de um sector, colabora ainda

com o chefe de sector no planeamento, organização e coordenação das restantes secções desse sector.

Coordenador técnico. — É o trabalhador que, chefiando uma das secções ou um turno de um sector, colaborará ainda com o chefe de sector no planeamento (incluindo a coordenação) e controlo das restantes secções ou turnos desse sector. Deverá ter o curso industrial relativo à sua profissão de origem ou equivalente; em casos excepcionais poderão ser nomeados trabalhadores que, não tendo as habilitações indicadas, tenham uma larga prática de chefia.

Coordenador de tráfego. — É o trabalhador que, na área do tráfego, coadjuva o chefe de estação ou chefe de sector, exercendo funções de coordenação e controlo das operações de tráfego e do respectivo pessoal, seguindo directrizes superiormente estabelecidas e sob orientação daqueles superiores hierárquicos.

Grupo I

Coordenador geral administrativo. — É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda dentro dessas atribuições proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à actualização e simplificação de processos e circuitos.

Coordenador geral técnico. — É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à actualização e simplificação de processos e circuitos.

Coordenador geral de tráfego. — É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das áreas que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à actualização e simplificação de processos e circuitos.

Desenhador-chefe. — É o trabalhador que, além, das funções de projectista, dirige os técnicos de desenho, planeando, coordenando e controlando os trabalhos.

Grupo J

Construtor civil. — É o trabalhador que está habilitado com o curso de mestrança de construtor civil. Na generalidade, as tarefas executadas pelos construtores civis são de carácter técnico relacionadas com o estudo, concepção e elaboração de projectos, organização e direcção de obras de construção civil, em novas edificações, ampliações remodelações e conservações, isoladamente ou com supervisão de outros técnicos, conforme a importância técnica da obra. Utiliza conhecimentos teóricos e práticos para identificar e resolver problemas que se manifestam no decurso do seu trabalho, dentro do limite da sua competência. Estes problemas são, por norma, das seguintes naturezas: elaboração de projectos de estabilidade de acordo com a legislação; direcção e ou fiscalização de trabalhos de construção, ampliação, remodelação e manutenção de instalações; estabelecimento e elaboração de normas de execução; especificações de qualidade e cadernos de encargos; pre-

paração de elementos de comunicação à obra; organização, programação e direcção de estaleiros e obras; requisição e recepção, com controlo de qualidade, de materiais de construção civil, análise e avaliação de custos de materiais e salários e controlo orçamental; autos de recepção da obra. Efectua as suas tarefas profissionais tendo em atenção critérios de estabilidade, dimensões requeridas, regulamentos, normas, etc.

Desenhador-coordenador. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais, sendo o responsável perante a hierarquia pela respectiva área.

Grelhas das carreiras profissionais

Carreira 1

Técnicos de manutenção e fabrico

CARREIRA 1 - Técnicos de Manutenção e Fabrico (T.M.F.)									
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO									
CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL									
Q									
P									
O									
N									
M									
L									
J									
I									
H									
G									
F									
E									
D									
C									
B									
A									
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	D	E	T.M.F.	OPERÁRIO CHEFE	MESTRE	
NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	1- NÃO QUALIFICADO		2- QUALIFICADO		3- ALTAMENTE QUALIFICADO		COORDENAÇÃO		

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	COD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
NÃO QUALIFICADOS	A	625	Ajudante
QUALIFICADOS	B	761	Operador Máquinas Auxiliares
	C	502	Limpar e Reparador
	D	651	Estofador
		661	Ferreiro
		681	Fundidor
		691	Funilheiro Casquinheiro
	E	741	Moldador de Fibra de Vidro
		531	Este-Chefes
		571	Carpinheiro
		572	Mecânico Carroçarias
		628	Electricista V. Tração Eléctrica
		631	Electricista Auto
		636	Electricista Mecânico
		642	Electricista Bobinador
671		Frezador	
790		Pinheiro Veículos Miquinas	
ALTAMENTE QUALIFIC. COORDENAÇÃO	F	441	Operário Chefe
		441	Operário Chefe
		441	Operário Chefe
		441	Operário Chefe
		441	Operário Chefe
		441	Operário Chefe
		441	Operário Chefe
		441	Operário Chefe
		441	Operário Chefe
		441	Operário Chefe
G	092	Técnico Manutenção Fabrico	
H	420	Mestre	

Acesso a técnico de manutenção e fabrico :
 - a promoção a TMF abrange os trabalhadores integrados nos grupos D e E desta carreira em efectivaidade de funções, bem como os operários-chefes.
 - a dotação máxima para esta categoria será de 40%.

Regime especial de acesso e progressão :
 - para além das densidades de promoção fixadas para os grupos D e E, os trabalhadores destes grupos poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato desde que tenham obtido, no mínimo, o resultado de dois anos consecutivos, um resultado de avaliação de desempenho de Muito bom no respectivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.

Carreira 2

Técnicos de manutenção de instalações

CARREIRA 2		Técnicos de Manutenção de Instalações (T.M.I.)	
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO			
CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL			
Q			
P			
O			
N			
M			
L			
J			
I			
H			
G			
F			
E			
D			
C			
B			
A			
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	1 - NÃO QUALIFICADO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO
LEGENDA			
PROGRESSÃO: A - Automática, S - Semi-automática, M - Mérito, E - Escolha ACESSO: E - Escolha, F - Formação ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE: Diagrama de promoção anual, tempo de permanência MII, tempo de permanência MIIIC, Regime de Acesso			

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA	
NÃO QUALIFICADOS	A	627	Ajudante	
	B	551	Canalizador	
		751	Pintor de Construção Civil	
	QUALIFICADOS	C	781	Pedreiro
		634	Electricista Montador de Cabos	
		837	Elect. A. R. Climatização	
643		Electricista Instalações Industriais		
ALTAMENTE QUALIFIC.	D	644	Electricista Mont. Linhas Aéreas	
	E	665	Fofoeiro	
COORDENAÇÃO	F	821	Reparador Assentador	
	G	093	Técnico Manutenção de Instalações	
	H	442	Operário Chefe	
	I	417	Mestre	

Acesso a técnico de manutenção de instalações :
 - a promoção a TMI abrange os trabalhadores integrados nos grupos B e C desta carreira em efectividade de funções, bem como os operários-chefes.
 - a dotação máxima para esta categoria será de 40%.

Regime especial de acesso e progressão :
 - para além das densidades de promoção fixadas para os grupos B e C, os trabalhadores destes grupos poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, um resultado de avaliação de desempenho de Muito bom no respectivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.

Carreira 3

Técnicos de manutenção electrónica

CARREIRA 3		Técnicos de Manutenção Electrónica (T.M.E.)	
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO			
CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL			
R			
Q			
P			
O			
N			
M			
L			
J			
I			
H			
G			
F			
E			
D			
C			
B			
A			
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	COORDENAÇÃO
LEGENDA			
PROGRESSÃO: A - Automática, S - Semi-automática, M - Mérito, E - Escolha ACESSO: E - Escolha, F - Formação ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE: Diagrama de promoção anual, tempo de permanência MII, tempo de permanência MIIIC, Regime de Acesso			

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
ALTAMENTE QUALIFIC.	A	731	Mecânico de Telefones
	B	629	Electricista Operador de Quadro
	C	646	Electrotécnico Instalações Potência
		732	Electrotécnico de Telefones
COORDENAÇÃO	D	735	Técnico de Electrónica
		418	Mestre

Carreira 4

Técnicos de actividades administrativas

CARREIRA 4		Técnicos de Actividades Administrativas (T.A.A.)	
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO			
CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL			
R			
Q			
P			
O			
N			
M			
L			
J			
I			
H			
G			
F			
E			
D			
C			
B			
A			
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	4 - QUADROS MÉDIOS
LEGENDA			
PROGRESSÃO: A - Automática, S - Semi-automática, M - Mérito, E - Escolha ACESSO: E - Escolha, F - Formação ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE: Diagrama de promoção anual, tempo de permanência MII, tempo de permanência MIIIC, Regime de Acesso			

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
ALTAMENTE QUALIFIC.	A	111	Escriturário
	B	095	Técnico Administrativo
		115	Técnico Horários e Escalas
		125	Mandatário de Contencioso
		141	Agente Compras
QUADROS MÉDIOS	C	143	Controlador de Stocks
		167	Analista de Processos
		173	Secretário Direcção
COORDENAÇÃO	D	113	Documentalista
	E	081	Chefe de Secção

Acesso a técnico de actividades administrativas:
 - a promoção a TAA abrange os trabalhadores integrados no grupo A desta carreira em efectividade de funções.

Regime especial de acesso e progressão:
 - para além das densidades de promoção fixadas para o grupo A, os trabalhadores deste grupo poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, um resultado de avaliação de desempenho de Muito bom no respectivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.

Carreira 5

Técnicos de actividades complementares

CARREIRA 5		Técnicos de Actividades Complementares (T.A.C.)	
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO			
CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL			
Q			
P			
O			
N			
M			
L			
J			
I			
H			
G			
F			
E			
D			
C			
B			
A			
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	1 - NÃO QUALIFICADO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO
LEGENDA			
PROGRESSÃO: A - Automática, S - Semi-automática, M - Mérito, E - Escolha ACESSO: E - Escolha, F - Formação ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE: Diagrama de promoção anual, tempo de permanência MII, tempo de permanência MIIIC, Regime de Acesso			

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
NÃO QUALIFICADO	A	626	Ajudante
QUALIFICADOS	B	721	Entregador de Ferramentas e Materiais
	C	341	Telefonista
		371	Relojoeiro
	D	291	Visitador
	E	062	Caixa Bilheteiro
		365	Fotógrafo Montador
ALTAMENTE QUALIFIC.		452	Fiel de Armazém
		711	Impressor
	G	096	Técnico de Actividades Complementares
COORDENAÇÃO	H	451	Fiel Chefe
	I	450	Chefe de Armazém

Acesso a técnico de actividades complementares
 - a promoção a TAC abrange os trabalhadores integrados no grupo F desta carreira em efectividade de funções, bem como os operários-chefes.
 - a dotação máxima para esta categoria será de 40%.

Regime especial de acesso e progressão
 - para além das densidades de promoção fixadas para o grupo F, os trabalhadores deste grupo poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, um resultado de avaliação de desempenho de Muito bom no respectivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.

Carreira 6

Técnicos de informática

CARREIRA 6		Técnicos de Informática (T.I.)	
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO			
CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL			
R			
Q			
P			
O			
N			
M			
L			
J			
I			
H			
G			
F			
E			
D			
C			
B			
A			
GRUPOS PROFissionais	OPERADOR DE INFORMÁTICA	PROGRAMADOR DE SISTEMAS	ANALISTA DE SISTEMAS
NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	4 - QUADROS MÉDIOS	

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
ALTAMENTE QUALIFIC.	A	131	Operador de Informática
QUADROS MÉDIOS	B	161	Programador
	C	163	Analista de Informática
	D	164	Técnico de Sistemas

Carreira 7

Técnicos de tráfego e condução

CARREIRA 7		Técnicos de Tráfego e Condução (T.T.C.)	
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO			
CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL			
R			
Q			
P			
O			
N			
M			
L			
J			
I			
H			
G			
F			
E			
D			
C			
B			
A			
GRUPOS PROFissionais	MOT. LIG. PESADOS	BILHETEIRO PVP/PA	MOT. SERV. PUB. GUARDA FREIO
NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO		3 - ALTAMENTE QUALIFICADO

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
QUALIFICADOS	A	321	Motorista Ligeiros Pesados
	B	914	Bilheteiro Postos Informação
	C	921	Guarda Freio
		941	Motorista Serviços Públicos
	ALTAMENTE QUALIFIC.	D	097
		098	Técnico de Tráfego e Condução (G.F)
COORDENAÇÃO	E	911	Controlador de Tráfego
	F	931	Inspector

Acesso a técnico de tráfego e condução
 - a promoção a TTC abrange os motoristas de serviço público e guarda-freios em efectividade de funções.
 - a dotação máxima para esta categoria será de 40%.

Regime especial de acesso e progressão
 - para além das densidades de promoção ou progressão fixadas para os trabalhadores com a categoria de motorista de serviços públicos ou guarda-freio, estes poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, uma avaliação de desempenho de Muito bom no respectivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.

Acesso à categoria de inspector
 - o acesso à categoria de inspector far-se-á a partir das categorias de técnico de tráfego e condução e controlador de tráfego.

Carreira 8

Técnicos de estudos e formação

CARREIRA 8		Técnicos de Estudo e Formação (T.E.F.)	
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO			
CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL			
R			
Q			
P			
O			
N			
M			
L			
J			
I			
H			
G			
F			
E			
D			
C			
B			
A			
GRUPOS PROFissionais	A	B	C
NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	2 - ALTAMENTE QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	4 - QUADROS MÉDIOS

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA	
QUALIFICADOS	A	425	Preparador de Trabalhos	
	ALTAMENTE QUALIFIC.	B	771	Técnico Assistente
		C	401	Agente Métodos
	QUADROS MÉDIOS	D	427	Orçamentista
119			Instrutor	
492			Analista de Trabalhos	
E		430	Desenhador Projectista	
		431	Desenhador Arte Finalista	
F	041	Instrutor Coordenador Geral		

Carreira 9

Pessoal de funções de apoio

CARREIRA 9		Pessoal de Funções de Apoio (P.F.A.)	
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO			
CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL			
R			
Q			
P			
O			
N			
M			
L			
J			

CARREIRA 9		Pessoal de Funções de Apoio (P.F.A.)	
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO			
CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL			
I			
H			
G			
F			
E			
D			
C			
B			
A			
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C
NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	1 - NÃO QUALIFICADO	2 - QUALIFICADO	COORDENAÇÃO
LEGENDA		ACESSOS AO ESCALÃO SEQUINTE	
PROGRESSÃO	ACESSO	ACESSOS AO ESCALÃO SEQUINTE	
(A) - Automática	(E) - Escolha	Deslocação de Formação Anual	
(S) - Semi-automática	(F) - Formação	Tempo de Permanência IMI	
(M) - Mérito		Tempo de Permanência IMCI	
(E) - Escolha		Registo de Assas	

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA	
NÃO QUALIFICADO	A	223	Empregado de Balcão	
		301	Contínuo	
QUALIFICADO	B	315	Operador Administrativo	
		C	210	Barbeiro
			316	Vigilante de Segurança
COORDENAÇÃO	D	211	Barbeiro-Chefe	
		220	Chefe de Balcão	
		261	Controlador de Actividades Gerais	
		317	Vigilante Chefe	

Carreira 10

Categorias de chefia

CARREIRA 10		Categorias de Chefia	
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO			
CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL			
R			
Q			
P			
O			
N			
M			
L			
J			
I			
H			
G			
F			
E			
D			
C			
B			
A			
GRUPOS PROFISSIONAIS	H	I	J
NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	CHEFIAS		
LEGENDA		ACESSOS AO ESCALÃO SEQUINTE	
PROGRESSÃO	ACESSO	ACESSOS AO ESCALÃO SEQUINTE	
(A) - Automática	(E) - Escolha	Deslocação de Formação Anual	
(S) - Semi-automática	(F) - Formação	Tempo de Permanência IMI	
(M) - Mérito		Tempo de Permanência IMCI	
(E) - Escolha		Registo de Assas	

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
COORDENAÇÃO	H	035	Coordenador Administrativo
		036	Coordenador Técnico
		049	Coordenador de Tráfego
COORDENAÇÃO	I	034	Coordenador Geral Administrativo
		038	Coordenador Geral Técnico
		039	Coordenador Geral Tráfego
		429	Desenhador Chefe
		428	Desenhador Coordenador
COORDENAÇÃO	J	405	Construtor Civil
		428	Desenhador Coordenador

Lisboa, 8 de Janeiro de 2009.

Pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A.:

José Manuel Silva Rodrigues, presidente do conselho de administração.

António de Carvalho Santos e Silva, vogal do conselho de administração.

Pelo SNM — Sindicato Nacional dos Motoristas:

Manuel Jorge Mendes Oliveira, vice-presidente.

Carlos Manuel Ramos Rocha, tesoureiro.

Luís Maria Carvalho Roque, vogal da Delegação Regional de Lisboa.

Depositado em 6 de Abril de 2009, a fl. 37 do livro n.º 11, com o n.º 57/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a Lusa — Agência de Notícias de Portugal, S. A., e o Sindicato dos Jornalistas e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território português, e destina-se a regular as relações de trabalho estabelecidas entre a Lusa — Agência de Notícias de Portugal, S. A., e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes, sendo o seu âmbito sectorial a actividade de agência de notícias.

2 — O presente acordo de empresa aplica-se a um único empregador e a um número de trabalhadores que, na data da sua assinatura, ascende a 286.

3 — As disposições do presente AE são os mínimos aplicáveis na empresa, para os trabalhadores filiados nas organizações sindicais outorgantes, incluindo, com as devidas adaptações, os trabalhadores contratados a termo.

4 — Os anexos a este AE constituem parte integrante do mesmo, ficando ambas as partes obrigadas ao seu cumprimento. Constituem anexos ao presente AE os seguintes:

- Anexo I — regime do complemento do subsídio de doença;
- Anexo II — Regulamento de Deslocações em Serviço;
- Anexo III — Regulamento de Carreiras;
- Anexo IV — Regulamento de Avaliações de Desempenho;
- Anexo V — tabela salarial.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de três anos, à excepção do previsto nos números seguintes.

2 — Findo o prazo previsto no n.º 1, este AE manter-se-á em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 — Os valores expressos da retribuição e demais cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, aplicando-se de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

4 — O anexo III (Regulamento de Carreiras) produz efeitos a partir do dia 1 de Julho de 2009, vigorando até esta data o disposto no AE anterior.

5 — Caso durante o período de vigência inicial ou renovada do presente AE as partes contratantes venham a estabelecer acordos sobre matérias não reguladas no mesmo, poderão tais acordos passar a considerar-se parte deste, como anexos, desde que assim disponham expressamente e sejam reduzidos a escrito e assinados pelos legítimos representantes das partes, passando a ficar sujeitos ao período de vigência e demais condições estabelecidas a respeito do presente acordo.

6 — Durante o período de vigência inicial ou renovada do presente AE, poderá qualquer das partes contratantes proceder à sua denúncia, acompanhada de proposta negociada, nos termos da lei.

7 — A proposta de revisão do presente AE será apresentada por qualquer das partes, por escrito, até ao final do mês de Setembro de cada ano, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos contados a partir da data de recepção, prazo este que poderá ser prorrogado por acordo entre as partes.

8 — As negociações deverão ter início nos 15 dias seguintes à recepção da contraproposta, salvo se outro prazo tiver sido convencionado.

9 — A denúncia terá efeitos em relação a todo o acordo, incluindo a tabela salarial e quaisquer outros anexos que sejam ou venham a considerar-se parte do mesmo.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 3.^a

Deveres da Lusa

1 — A Lusa deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade os trabalhadores e os colaboradores;

b) Proporcionar-lhes, nos termos da lei, boas condições para a prestação de trabalho, no respeito pelos padrões de higiene, segurança e saúde;

c) Prestar aos sindicatos e aos órgãos representativos dos trabalhadores os esclarecimentos que por quaisquer deles sejam pedidos sobre a aplicação do presente AE, bem como fornecer aos sindicatos outorgantes toda a informação a que está legalmente obrigada;

d) Proceder ao desconto das quotizações sindicais quando os trabalhadores assim o entenderem e expressamente o autorizem e fazer a remessa do respectivo produto aos sindicatos interessados até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeita;

e) Ouvir o conselho de redacção e os restantes órgãos representativos dos trabalhadores nos termos e para os efeitos previstos na lei e neste AE;

f) Contribuir para a melhoria do nível de produtividade dos trabalhadores;

g) Entregar aos trabalhadores, aquando da cessação dos respectivos contratos individuais de trabalho, os respectivos certificados de trabalho, indicando as datas de admissão e saída, bem como o cargo ou cargos desempenhados, e entregar quaisquer documentos destinados a fins oficiais que devam ser emitidos e que o trabalhador solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social;

h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;

i) Enviar aos sindicatos outorgantes o balanço social e o quadro de pessoal da empresa em Maio e Novembro de cada ano.

Cláusula 4.^a

Garantias do trabalhador

1 — É vedado à Lusa:

a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou regalias, bem como aplicar-lhes quaisquer sanções por motivo desse exercício;

b) Diminuir a retribuição, salvo os casos previstos na lei e neste AE;

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

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou modificar-lhe o horário de trabalho sem o seu acordo, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela Lusa ou por ela indicados, bem como explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

f) 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;

g) Exigir aos trabalhadores qualquer conduta que colida com os deveres éticos e deontológicos inerentes à sua profissão, nomeadamente com os deveres emergentes do Código Deontológico e do Estatuto do Jornalista;

h) Exigir ao jornalista que revele as suas fontes de informação, não podendo o seu silêncio sofrer qualquer sanção, ainda que indirecta;

i) Obrigar o jornalista a produzir opiniões que estejam em conflito aberto com as suas ideias políticas ou religiosas ou a redigir ou dar notícias que justificadamente reconheça como falsas, por deturparem ou escamotearem a verdade dos factos.

Cláusula 5.^a

Deveres do trabalhador

1 — O trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a Lusa por razões de serviço;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios;

e) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela Lusa;

f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da Lusa;

g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes desta convenção e do contrato de trabalho e das normas que os regem;

h) Não revelar a quaisquer entidades, públicas ou privadas, a fonte das suas informações, quando entender que essa revelação possa envolver prejuízo para os seus informadores;

i) Não exercer qualquer actividade que prejudique a dignidade ou independência da profissão e da Lusa ou que contrarie as normas éticas e os deveres deontológicos a que estiver sujeito ou a que deva obediência;

j) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

k) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

Cláusula 6.^a

Direitos de autor

A cedência de textos e imagens em exclusivo por parte da Lusa a um dos seus clientes confere ao respectivo autor o direito a uma compensação, a estabelecer por acordo, que, em caso de comercialização, não será inferior a 50% do valor de venda.

Cláusula 7.^a

Conselho de redacção

1 — O conselho de redacção, eleito por todos os jornalistas e que funciona segundo o estatuto aprovado em plenário de redacção, tem todas as competências previstas na lei e neste acordo.

2 — Sempre que o conselho de redacção seja chamado a pronunciar-se, para efeitos da aplicação do presente AE, entende-se como parecer favorável a ausência de resposta no prazo de cinco dias, salvo se outro prazo for estabelecido por lei ou em regulamento próprio. Em casos de justificada urgência, este prazo pode ser reduzido a 72 horas.

3 — Compete ainda ao conselho de redacção:

a) Pronunciar-se previamente sobre quaisquer sanções a jornalistas;

b) Dar parecer sobre a atribuição de contratos de exclusividade a jornalistas.

4 — Os membros do conselho de redacção em efectividade de funções são, para todos os efeitos legais e contratuais, considerados representantes dos trabalhadores jornalistas.

5 — A empresa deve prestar ao conselho de redacção, quando solicitados, esclarecimentos sobre a situação profissional dos jornalistas, estagiários e candidatos.

CAPÍTULO III

Recrutamento, formação do contrato e categorias

Cláusula 8.^a

Princípios gerais de recrutamento

1 — O recrutamento de pessoal far-se-á, tanto quanto possível, por processos objectivos e com divulgação interna, em obediência ao disposto na lei e aos seguintes princípios gerais:

a) Objectividade, no estabelecimento de condições de acesso, através da definição do perfil de cada função, com procedimentos subsequentes para o seu preenchimento efectivo, visando a colocação de pessoas que reúnam os requisitos de acesso considerados como normais para o seu eficaz desempenho;

b) Recurso ao recrutamento externo quando no entender da empresa não exista pessoal que reúna os requisitos necessários, sempre na perspectiva do aproveitamento racional dos recursos internos existentes.

Cláusula 9.^a

Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, sem prejuízo do disposto legalmente para os contratos a termo, tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exercem cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança; ou

c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Quando tal for expressamente estipulado em acordo individual de trabalho, não há lugar a período experimental.

3 — A admissão de candidatos à profissão de jornalista obedecerá sempre às seguintes disposições:

a) O candidato poderá ser sujeito a um período experimental de 90 dias consecutivos, período que, ouvido o conselho de redacção, poderá ser prolongado até ao limite de 180 dias;

b) Antes de terminar o período experimental, a empresa, ouvido o conselho de redacção, deve pronunciar-se sobre a admissão do candidato;

c) O período experimental integra-se no primeiro ano de estágio.

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

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

Cláusula 10.^a

Condições mínimas de admissão

As condições mínimas de admissão dos trabalhadores abrangidos por este AE são as estabelecidas no Regulamento de Carreiras constante do anexo III.

Cláusula 11.^a

Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato individual de trabalho

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

2 — A Lusa pode, mediante acordo e quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, por um período máximo de seis meses e desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

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

Cláusula 12.^a

Contrato de exclusividade

1 — O contrato de exclusividade celebrado entre a empresa e os trabalhadores directamente envolvidos é um instrumento que visa fomentar a iniciativa e melhorar a qualidade da prestação profissional e reforçar os laços que devem ligar os trabalhadores à empresa.

2 — O contrato terá a forma escrita e é celebrado livremente entre a empresa e os trabalhadores em causa, jornalistas ou não.

3 — O contrato de exclusividade impõe aos trabalhadores as seguintes obrigações:

a) Não exercício de qualquer outra actividade permanente e remunerada;

b) Não prestação, no caso de trabalhadores jornalistas, de qualquer colaboração assinada, pseudónima ou anónima, de carácter não regular, em órgão de comunicação social;

c) Informar com verdade a empresa sobre outras eventuais actividades remuneradas previamente à celebração do contrato de exclusividade;

d) Vincular-se ao regime de isenção de horário de trabalho previsto na lei geral, considerando-se a respectiva retribuição especial incluída na prestação pecuniária prevista no n.º 6.

4 — Relativamente a trabalhadores jornalistas, qualquer colaboração de carácter não regular só poderá ser desenvolvida mediante autorização prévia e escrita da empresa e com o parecer do director de Informação.

5 — Não carecem, porém, de qualquer autorização ou acordo a publicação de obras que resultem da livre criação artística, de actividade independente de investigação científica e das relacionadas com o direito de opinião.

6 — A celebração de contrato de exclusividade confere ao trabalhador o direito a uma prestação pecuniária a acordar entre as partes, cujo montante não poderá ser inferior ao subsídio de isenção de horário de trabalho.

7 — O regime de exclusividade não pode prejudicar o exercício de funções nos órgãos representativos dos trabalhadores nem este poderá constituir impedimento para a celebração do respectivo contrato de exclusividade.

8 — O contrato de exclusividade terá uma duração inicial de dois anos e será renovável, sucessivamente, por períodos de um ano, se não for denunciado por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 60 dias em relação à data de termo do contrato ou da respectiva renovação.

9 — Uma vez estabelecido, o contrato de exclusividade só pode cessar:

a) Por mútuo acordo;

b) Por iniciativa da Lusa, nos prazos previstos no número anterior, ou a qualquer momento, quando o trabalhador tenha fornecido informações falsas para a celebração do contrato de exclusividade, tenha sonogado dolosamente informações com o intuito de o manter ilegítimamente, ou no caso de violação culposa, por parte do trabalhador, das obrigações decorrentes do contrato de exclusividade;

c) Por iniciativa do trabalhador, nos termos previstos no n.º 8 desta cláusula.

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

Cláusula 13.^a

Organização e alteração do horário de trabalho

1 — Compete à Lusa definir e organizar os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais e do disposto neste AE.

2 — 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.

3 — A alteração do horário de trabalho tem por regra o acordo prévio do trabalhador, é sempre precedida de consulta não vinculativa à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, aos delegados sindicais, e é obrigatoriamente comunicada ao trabalhador e afixada na empresa com 30 dias de antecedência.

4 — Atendendo ao facto de a sua actividade se caracterizar pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço e ter por objecto, designadamente, a prestação de serviço de interesse público, a Lusa poderá proceder unilateralmente a alterações nos horários de trabalho, nos termos dos números seguintes e das cláusulas 14.^a a 29.^a

5 — A alteração do horário de trabalho por decisão unilateral da empresa só é possível com a invocação de motivo ponderoso, nomeadamente para garantir o funcionamento da Agência ou adequar a produção às necessidades dos seus clientes, e terá sempre em conta as características e a especialização do trabalhador ou do serviço em que estiver integrado.

6 — Quando a alteração de horário resulte de decisão unilateral da empresa, nos termos do número anterior, a diferença entre as horas de início ou de termo do período de trabalho do novo horário, relativamente às do anterior, não pode ser superior a duas horas.

7 — O limite fixado no número anterior não se aplica quando o novo horário recair sobre o período nocturno, mas

neste caso o trabalhador tem o direito de ser remunerado de acordo com o n.º 3. da cláusula 40.ª e de voltar ao horário anterior, no máximo ao fim de seis meses.

8 — Mesmo com invocação de motivo atendível feita nos termos do n.º 5, a Lusa não pode unilateralmente alterar o horário de trabalho:

a) Antes de decorridos 36 meses após uma anterior alteração decidida unilateralmente pela empresa;

b) De trabalhadoras grávidas;

c) De trabalhadores com reconhecidas necessidades de assistência à família, nomeadamente o acompanhamento de filhos com menos de 14 anos de idade;

d) De trabalhadores portadores de deficiência ou com doença crónica, quando tal se revele desaconselhável;

e) De trabalhadores estudantes, quando tal alteração seja incompatível com a actividade lectiva;

f) De trabalhadores que residam a mais de 40 km do limite da localidade onde se situa o seu local de trabalho e sem transportes públicos nos horários adequados, sem o que, em alternativa, será a empresa a custear a deslocação nos termos da cláusula 8.ª do Regulamento de Deslocações em Serviço anexo a este AE.

9 — Independentemente do disposto nos n.ºs 1 a 7, a Lusa pode proceder unilateralmente a alterações pontuais de horário de trabalho, por período cuja duração não exceda uma semana, em cada ano civil, desde que sejam registadas em livro próprio com a menção de que foi previamente informada e consultada a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais.

a) Decorrido este período, o trabalhador regressa ao horário anterior.

Cláusula 14.ª

Períodos de trabalho e de descanso semanais

1 — O período normal de trabalho é de 35 horas semanais e 7 horas de trabalho diário.

2 — O período de trabalho semanal previsto no número anterior é distribuído por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira, excepto nos serviços de laboração contínua, casos em que podem incluir o sábado e o domingo.

3 — Sem prejuízo do previsto noutras disposições deste AE, os trabalhadores têm direito a dois dias consecutivos de descanso semanal («Folgas») consagrados no respectivo horário de trabalho, pelo que, por cada semana de calendário, terão direito a dois dias de descanso seguidos, os quais, nos serviços de laboração contínua, podem não coincidir com o sábado e o domingo.

4 — A distribuição dos dias de descanso far-se-á de acordo com os horários de trabalho praticados na empresa, tendo como mínimo e máximo entre folgas, respectivamente, três e sete dias.

5 — Sempre que o horário de trabalho implique a prestação de trabalho por período inferior ou superior a 5 dias consecutivos, o acerto de duas folgas em média por semana será obrigatoriamente cumprido no prazo de 12 semanas.

6 — Salvo acordo individual em contrário, todos os trabalhadores terão direito a folgar um sábado e um domingo consecutivos pelo menos uma vez em cada quatro semanas.

Cláusula 15.ª

Períodos diários

1 — A jornada de trabalho diária pode ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que por regra os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — Nos serviços de laboração contínua ou em regimes de trabalho nocturno a jornada de trabalho faz-se, por regra, por períodos de sete horas consecutivas de trabalho, com meia hora de descanso integrada, salvo acordo com o trabalhador.

Cláusula 16.ª

Trabalho diurno e trabalho nocturno

1 — Para efeitos deste contrato, considera-se:

a) Trabalho diurno, o que é prestado no período entre as 7 e as 20 horas;

b) Trabalho nocturno, o que é prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 17.ª

Tipos de horários de trabalho

1 — Podem ser organizados na Lusa horários de trabalho de sete tipos:

a) Horário fixo;

b) Horário irregular;

c) Horário em regime de adaptabilidade;

d) Horário por turnos rotativos;

e) Horário em regime de semana comprimida;

f) Horário em regime de tempo parcial; e

g) Horário flexível.

2 — A tipificação dos horários de trabalho e as regras orientadoras para a sua organização constam das cláusulas 18.ª a 27.ª deste acordo.

Cláusula 18.ª

Horário fixo

O horário fixo é aquele cujo início, termo e folgas se mantêm constantes, que implica a prestação de um período de sete horas diárias de trabalho, com ou sem um período de intervalo para descanso, nos termos da cláusula 15.ª, durante cinco dias consecutivos, seguidos de dois dias de folga, podendo ser diurno ou nocturno.

Cláusula 19.ª

Horário irregular

1 — O horário irregular é aquele que é definido em termos médios e cujo início, termo e intervalos de descanso semanal não se mantêm constantes.

2 — Os horários irregulares podem ser fixados:

a) Semestralmente, consistindo a irregularidade apenas na rotação da folga, que é estabelecida mensalmente;

b) Mensalmente, consistindo a irregularidade apenas na alteração das horas de entrada e saída, com a antecedência mínima de oito dias antes da sua entrada em vigor;

c) Semanalmente, consistindo a irregularidade apenas na alteração das horas de entrada e saída, com a antecedência mínima de 12 horas mas nunca posteriormente às 18 horas do dia anterior.

Cláusula 20.^a

Horário em regime de adaptabilidade

1 — O horário em regime de adaptabilidade é o horário de trabalho que é definido em termos médios, sendo que o início e o termo e os dias de descanso não se mantêm constantes.

2 — A prestação de trabalho em regime de adaptabilidade rege-se pelas seguintes regras:

a) A duração média do trabalho deverá ser apurada por referência a três meses e o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até um máximo de 4 horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda 50 horas;

b) Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a 35 horas a Lusa e o trabalhador, se tal for a opção deste, podem acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição;

c) No cálculo da média referida na presente cláusula os dias de férias são subtraídos ao período de referência em que são gozados.

Cláusula 21.^a

Horário por turnos rotativos

1 — O horário por turnos rotativos é aquele em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, que pode ser rotativo, do tipo contínuo ou descontínuo.

2 — A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho e, em regra, será prestado durante cinco dias consecutivos, seguido de dois dias de descanso.

3 — A organização dos turnos poderá fazer-se em três a sete dias consecutivos de trabalho, com o correspondente acerto das folgas com referência ao período de um mês.

4 — Os horários dos turnos serão de sete horas diárias, com um período de descanso de trinta minutos, para todos os efeitos contados como tempo de trabalho, a gozar quando a conveniência do serviço o permitir e sempre que possível de modo que por regra o trabalhador não faça mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

5 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

6 — Salvo casos excepcionais, ao trabalhador não pode ser imposta a mudança de turno rotativo para o qual está escalado antes de terem decorrido quatro semanas sobre a última alteração de turno.

7 — As escalas de serviço são afixadas ou dadas a conhecer ao trabalhador com um mínimo de um mês de antecedência.

8 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções desde que sejam previamente acordadas entre eles e aceites pelo superior hierárquico de ambos e que não onerem a empresa.

9 — Só terão direito a subsídio de turno, nos demais termos previstos e regulados neste AE, os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos rotativos e em que a rotação se dê, pelo menos, por dois turnos diferentes.

10 — A Lusa deve ter, nos termos previstos na lei, um registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno e assegurar os meios de protecção de segurança e saúde dos trabalhadores que trabalham em regime de turnos rotativos.

Cláusula 22.^a

Horário em regime de semana comprimida

O horário em regime de semana comprimida é aquele em que a distribuição do período normal de trabalho se faz por quatro dias ou quatro dias e meio em cada semana de calendário.

Cláusula 23.^a

Horário em regime de tempo parcial

O horário em regime de tempo parcial é aquele em que, nas situações e nos termos previstos na lei e em casos especiais, por acordo entre o trabalhador e a empresa, o horário de trabalho é reduzido até metade do horário semanal de trabalho, ocorrendo igual redução da retribuição e das regalias sociais.

Cláusula 24.^a

Horário flexível

O horário flexível é aquele que, com fixação de períodos de presença obrigatória, torna possível ao trabalhador gerir parte do tempo de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.

Cláusula 25.^a

Acordo escrito

Excepto nas situações previstas no n.º 7 da cláusula 13.^a, o horário fixo nocturno, o horário irregular, o horário em regime de adaptabilidade, o horário por turnos rotativos, o horário em regime de semana comprimida, o horário em regime de tempo parcial e o horário flexível carecem de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, que obrigatoriamente estipula o prazo da sua aplicação, que pode ser renovado ou não por períodos de igual duração.

Cláusula 26.^a

Piquete

1 — Nos serviços de laboração contínua poderá ser organizado um piquete para o trabalho realizado nos fins-de-semana e feriados.

2 — A organização dos piquetes faz-se de acordo com as regras seguintes:

a) O trabalho em regime de piquete é efectuado sem acréscimo de remuneração, sem prejuízo do pagamento do suplemento de trabalho nocturno e do gozo das folgas perdidas;

b) Os trabalhadores, salvo em situações excepcionais, não poderão ser escalados para mais de um fim-de-semana em cada três semanas;

c) As horas do início e do termo do período diário de trabalho em regime de piquete podem não coincidir as que são observadas nos restantes dias, mas preferencialmente devem ser tão próximas quanto possível.

3 — As escalas de serviço para os piquetes serão obrigatoriamente afixadas ou comunicadas ao trabalhador com um mínimo de 30 dias de antecedência.

Cláusula 27.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei, na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — Além das situações previstas na lei, o regime de isenção de horário de trabalho pode ser aplicado aos trabalhadores que desempenhem funções de chefia ou coordenação.

3 — O regime de isenção de horário de trabalho carece de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, que obrigatoriamente estipula o prazo da sua aplicação, que pode ser renovado ou não por períodos de igual duração.

4 — O subsídio de isenção de horário de trabalho previsto na cláusula 41.^a deste AE apenas será devido enquanto vigorar o contrato referido no número anterior.

5 — Salvo se a lei impuser o contrário, o subsídio de isenção de horário de trabalho não é acumulável com qualquer outro subsídio ligado à duração do trabalho.

Cláusula 28.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que excede o período normal de trabalho, e a sua prestação só é obrigatória quando expressamente determinada através da respectiva hierarquia.

2 — No caso de horário em regime de adaptabilidade só é considerado trabalho suplementar o que exceda a média do respectivo período de referência, calculada de acordo com a alínea *a*) no n.º 2 da cláusula 20.^a

Cláusula 29.^a

Trabalho em dias de descanso e feriados

1 — Além da remuneração prevista na cláusula 39.^a, a prestação de trabalho suplementar em dia de descanso ou feriado confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso a gozar num dos três dias úteis seguintes ou em outro período a acordar entre as partes.

2 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa e obrigatoriamente gozado no prazo máximo de 30 dias.

3 — Em grandes deslocações e deslocações prolongadas, tal como definidas no anexo II, é aplicado o disposto nos números anteriores aquando da prestação de trabalho suplementar em dia de descanso ou feriados, podendo os dias de descanso em causa ser adicionados ao período de férias anuais.

CAPÍTULO V

Local de trabalho

Cláusula 30.^a

Local de trabalho

1 — O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho para onde foi inicialmente contratado.

2 — O trabalhador encontra-se, no entanto, adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

3 — O trabalhador que não aceite uma alteração do local de trabalho, temporária ou definitiva, com invocação de

prejuízo sério pode resolver o contrato de trabalho, tendo neste caso direito à indemnização prevista na lei.

Cláusula 31.^a

Transferência temporária

1 — A Lusa pode, quando um interesse ponderoso da empresa o exija, transferir o trabalhador temporariamente para outro local de trabalho.

2 — A ordem de transferência, salvo motivo imprevisível, tem de ser comunicada ao trabalhador com 30 dias de antecedência e, além da justificação, dela deve constar o tempo previsível da alteração, que não pode exceder três meses.

3 — Aplicam-se às transferências temporárias as exclusões previstas nas alíneas *a*) e *e*) do n.º 8 da cláusula 13.^a

4 — As condições para a transferência temporária são, no mínimo, as que decorrem do anexo II a este AE, mas na falta de acordo a Lusa pagará ao trabalhador um acréscimo de 50 % sobre a respectiva remuneração.

Cláusula 32.^a

Transferência definitiva

1 — A Lusa pode transferir definitivamente o trabalhador para outro local de trabalho, nas seguintes situações:

a) Em resultado da mudança do estabelecimento ou do local do serviço no qual o trabalhador exerce a actividade;

b) Em resultado de um acordo com o trabalhador;

c) Em resultado de estipulação contratual.

2 — Entende-se por transferência toda a deslocação definitiva de trabalhadores da localidade para onde foram originariamente contratados, ou onde exerçam efectivamente as suas funções, para qualquer outra, prevista ou não no âmbito territorial do presente AE.

3 — A transferência definitiva não pode implicar qualquer diminuição da categoria, retribuição e demais garantias dos trabalhadores.

4 — Salvo motivo imprevisível, as decisões de transferência previstas na alínea *a*) do n.º 1 têm de ser comunicadas ao trabalhador, devidamente fundamentadas e por escrito, com pelo menos 60 dias de antecedência.

Cláusula 33.^a

Deslocações

A empresa reembolsará o trabalhador pelas despesas relativas a transporte, alojamento e alimentação durante deslocações em serviço, em conformidade com o respectivo regulamento (anexo II).

CAPÍTULO VI

Trabalho isolado e domiciliário

Cláusula 34.^a

Trabalho domiciliário

Os correspondentes que trabalham isolados, fora da sede e das delegações, em território nacional, e utilizam o seu

domicílio como local de trabalho, consideram-se, por regra, a menos que acordem com a empresa outras condições, no horário em regime de adaptabilidade, com todas as consequências decorrentes das cláusulas 20.^a e 41.^a, e têm direito a um subsídio de instalação de valor equivalente a cinco pontos da escala indiciária a que se refere a cláusula 37.^a

CAPÍTULO VII

Formação profissional

Cláusula 35.^a

Princípios gerais de formação

1 — No âmbito da formação profissional contínua dos seus trabalhadores, compete à Lusa:

a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores;

b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;

c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais.

2 — As acções de formação a frequentar pelos trabalhadores devem ser certificadas, nos termos da legislação em vigor.

3 — O tempo despendido pelos trabalhadores na formação acima referida será, para todos os efeitos, considerado como tempo normal de trabalho e submetido às disposições deste AE sobre a duração do trabalho.

4 — Quando a Lusa garanta ao trabalhador o pagamento de salário durante acções de formação de média ou longa duração, mesmo durante o período de estágio, se existir, poderá fazer depender a autorização de frequência dessas acções de um acordo prévio, no qual o trabalhador se comprometa a manter-se ao serviço da empresa durante um determinado período que não poderá exceder os dois anos.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 36.^a

Princípios gerais da retribuição

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem, dos usos ou do presente AE, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4 — Não se consideram, porém, retribuição, designadamente:

a) A remuneração por trabalho suplementar;

b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e de alimentação e abonos e subsídios de instalação ou de renda de casa;

c) Os prémios de desempenho ou quaisquer gratificações extraordinárias eventualmente concedidas pela Lusa, como recompensa pelos bons serviços do trabalhador;

d) Os subsídios de refeição, quer em dinheiro quer sob a forma de *tickets*, senhas de almoço ou qualquer outra;

e) Os subsídios de função por desempenho transitório de determinadas funções ou tarefas, até seis semanas, sem prejuízo de os trabalhadores os receberem quando estiverem em funções;

f) A remuneração por trabalho nocturno, salvo quando este for prestado em período normal de trabalho, com carácter de regularidade, caso em que, enquanto se mantiver nessa situação, o trabalhador terá direito a receber o correspondente do subsídio de trabalho nocturno nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 37.^a

Noções

1 — Para efeitos deste AE, a remuneração base mensal é determinada em função de uma escala indiciária de base 100, na qual o índice 100, em cada ano, tem o valor fixado no anexo v a este AE e cada ponto da escala corresponde a um centésimo deste valor.

2 — O Regulamento de Carreiras, anexo III a este AE, determina o índice remuneratório mínimo correspondente a cada categoria profissional, expresso em pontos da escala indiciária, e a tabela salarial constante do anexo v fixa o valor mínimo da remuneração base mensal de cada grupo profissional.

3 — Outras componentes da remuneração, como as diuturnidades ou os prémios, podem também ser expressas em pontos da escala indiciária.

Cláusula 38.^a

Cálculo do valor da retribuição horária

1 — Para os devidos efeitos do presente AE, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

em que:

Rm = valor da retribuição mensal; e

n = o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 39.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

a) 50 % da retribuição normal na primeira hora;

b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 100 % da retribuição normal, por cada hora de trabalho efectuado.

Cláusula 40.^a**Subsídio de trabalho nocturno e subsídio de turno fixo no período de trabalho nocturno**

1 — A retribuição do trabalho nocturno prestado esporadicamente será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado no período diurno.

2 — Quando o trabalhador tem horário fixo e a maior parte da sua jornada de trabalho (mínimo de 4 horas) é realizada no período nocturno, a retribuição das horas nocturnas será superior em 35 % no período entre as 20 e as 24 horas, ou em 50 % entre as 0 e as 7 horas.

3 — Será compensado com um acréscimo de 50 % sobre a remuneração base todo o tempo de trabalho nocturno prestado em consequência de alteração de horário decidida unilateralmente pela empresa, nos termos dos n.ºs 6 e 7 da cláusula 13.^a

4 — O disposto nos números anteriores não se aplica ao trabalho prestado durante o período nocturno quando a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período nocturno, desde que o respectivo valor seja igual ou superior à retribuição mínima da respectiva categoria com os acréscimos previstos nos números anteriores.

Cláusula 41.^a**Subsídios de trabalho irregular, de trabalho por turnos e de trabalho em regime de adaptabilidade**

1 — A prestação de trabalho em regime de horário irregular é remunerada com um acréscimo de 5 %, 10 % ou 15 % sobre a remuneração base, respectivamente para as modalidades correspondentes às alíneas a), b) ou c) do n.º 2 da cláusula 19.^a

2 — O trabalho em regime de turnos rotativos, quando a rotação de turno se dê por dois turnos diferentes, nos termos e para os efeitos do disposto na cláusula 21.^a, confere direito ao pagamento de um subsídio correspondente a 10 % da remuneração base.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de adaptabilidade ou em regime de turnos rotativos, quando a rotação se dê por três turnos diferentes, nos termos e para os efeitos do disposto nas cláusulas 20.^a e 21.^a, respectivamente, têm direito a um subsídio correspondente a 20 % da remuneração base.

Cláusula 42.^a**Subsídio de isenção de horário de trabalho**

1 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a um subsídio equivalente a 30 % da sua remuneração base, o qual cobre todo o trabalho efectuado para além do período normal.

2 — O subsídio previsto no número anterior não cobre o trabalho suplementar efectuado em dias de descanso e feriados, que será remunerado nos termos do n.º 2 da cláusula 39.^a

Cláusula 43.^a**Subsídio de refeição**

Os trabalhadores têm direito, de acordo com a cláusula 87.^a a um subsídio diário de refeição, anualmente actualizado, com efeitos a 1 de Janeiro, para o valor máximo não tributável.

Cláusula 44.^a**Subsídio de transporte**

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de transporte no valor correspondente ao que vigorar para o passe social da modalidade L123, ou equivalente, da região de Lisboa.

2 — Não têm direito ao subsídio indicado no número anterior os trabalhadores que disponham de viatura da empresa ou de regalias acessórias substitutivas.

Cláusula 45.^a**Abono para falhas**

1 — Enquanto os trabalhadores tiverem regularmente à sua guarda e responsabilidade valores em numerário e efectuarem regularmente recebimentos e ou pagamentos têm direito ao abono mensal de 5 % sobre a respectiva remuneração base.

2 — O disposto no número anterior não se aplica aos chefes de delegação.

Cláusula 46.^a**Subsídio de Natal**

1 — O trabalhador tem direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição base e restantes prestações pecuniárias regulares, designadamente diuturnidades e subsídios de função, trabalho por turnos, horário irregular, trabalho em regime de adaptabilidade ou isenção de horário de trabalho.

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

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

3 — O subsídio de Natal será pago até ao quinto dia do mês de Dezembro, salvo nos casos de cessação de contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da verificação da cessação referida.

Cláusula 47.^a**Retribuição do período de férias e subsídio de férias**

1 — A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações regulares e periódicas, como referidas na cláusula anterior, o qual deve ser pago antes do início do período de férias.

3 — Sempre que o trabalhador goze as férias interpoladas, o subsídio de férias será pago por inteiro, de acordo com o número anterior, no início do primeiro período de gozo de férias que tenha a duração mínima de cinco dias úteis.

4 — A redução do período de férias por efeito de faltas que determinem a perda de retribuição, nos termos previs-

tos na lei e neste AE, não implica a redução correspondente no subsídio de férias.

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

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Férias e feriados

Cláusula 48.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias remuneradas de 25 dias úteis.

2 — Não se aplica o disposto no Código do Trabalho em matéria de alargamento do número de dias de férias em função da assiduidade dos trabalhadores.

Cláusula 49.^a

Aquisição do direito e duração do período de férias

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

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

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 anteriores 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 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

6 — 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.

7 — Para efeitos de determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

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

Cláusula 50.^a

Marcação do período de férias

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

2 — Os trabalhadores membros do mesmo agregado familiar, ou vivendo em união de facto ou em economia

comum nos termos previstos na lei, têm direito a gozar as suas férias na mesma altura, caso seja do seu interesse e as necessidades do serviço o permitam.

3 — Na falta de acordo, caberá à Lusa fixar a época de férias, nos termos da lei, no período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — As férias poderão ser marcadas, por acordo, para serem gozadas em períodos interpolados.

5 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado até ao dia 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e o dia 31 de Outubro.

Cláusula 51.^a

Alteração do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o seu adiamento ou interrupção, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido.

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

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

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

5 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, estas são suspensas desde que a Lusa seja informada daquela eventualidade, e prossegue logo após a alta o gozo dos dias de férias ainda não gozados, cabendo à Lusa, posteriormente, a marcação dos dias ainda não gozados, nos demais termos previstos na lei e neste AE.

6 — A prova da doença é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por outra forma aceite pelos serviços da segurança social ou pela companhia de seguros, podendo a doença ser fiscalizada por médico, nos termos da lei e deste AE.

Cláusula 52.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — 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 até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

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

4 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa,

12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 53.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

- a) 1 de Janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de Abril;
- e) 1 de Maio;
- f) Corpo de Deus (festa móvel);
- g) 10 de Junho;
- h) 15 de Agosto;
- i) 5 de Outubro;
- j) 1 de Novembro;
- k) 1 de Dezembro;
- l) 8 de Dezembro;
- m) 25 de Dezembro.

2 — São ainda feriados o feriado municipal da localidade onde se situa o local de trabalho e a terça-feira de Carnaval.

SECÇÃO II

Licença sem retribuição

Cláusula 54.^a

Princípios gerais das licenças sem retribuição

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

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade, excepto para a atribuição de diuturnidades ou progressão na carreira.

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

4 — O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional credenciada ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

5 — A Lusa pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos

durante o período da licença sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

6 — Para efeitos do disposto no n.º 4, considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 55.^a

Princípios gerais das faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador do 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 serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 56.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, até 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos demais termos previstos na lei e neste AE;

d) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos previstos na lei e da cláusula 59.^a;

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

f) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste AE, na lei geral e em legislação especial;

h) As dadas por motivo de doação (gratuita) de sangue, durante um dia por cada dádiva;

i) As dadas no exercício das funções de bombeiro voluntário, em serviço de emergência;

j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela Lusa, incluindo as dadas, até quatro dias por ano, seguidos ou interpolados, para tratamento de assuntos particulares;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

4 — Nos termos e para os efeitos previstos na alínea g) do n.º 2 anterior, o trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau

da linha colateral, filho, adoptado ou enteado com menos de 14 anos de idade.

5 — Aos 15 dias previstos no número anterior acresce 1 dia por cada filho, adoptado ou enteado além do primeiro.

6 — O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela de outra pessoa ou confiada a guarda de menor com menos de 14 anos, por decisão judicial ou administrativa.

7 — Para justificação das faltas referidas nos n.ºs 4 a 6 anteriores, a Lusa poderá exigir ao trabalhador, nomeadamente:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar assistência.

Cláusula 57.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

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

a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta (pais, sogros, filhos, enteados, noras, genros e padrastos) do próprio trabalhador ou do seu cônjuge, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador;

b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, irmãos, cunhados) do próprio trabalhador ou do seu cônjuge, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador.

Cláusula 58.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

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

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à Lusa logo que possível.

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

4 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

5 — A Lusa pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida nos números anteriores, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, a qual deverá ser apresentada no prazo máximo de cinco dias após o trabalhador se apresentar ao serviço.

6 — A prova das situações de doença ou acidente ou de cumprimento de obrigação legal, como previstas na alínea f) do n.º 2 da cláusula 51.^a deste AE, é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou atestado médico aceite pelos serviços da segurança social ou por entidade judicial ou administrativa, conforme aplicável.

7 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, nos termos da lei.

8 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de 24 horas, a Lusa designa o médico para efectuar a fiscalização.

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

10 — Em caso de incumprimento, por parte do trabalhador, das obrigações previstas nos números anteriores, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 7, 8 e 9 da presente cláusula, as faltas são consideradas injustificadas.

Cláusula 59.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As autorizadas ou aprovadas pela Lusa.

3 — Nos casos de doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, sem prejuízo do regime previsto no anexo II.

4 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 56.^a deste AE, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5 — As faltas previstas na alínea g) do n.º 2 da cláusula 56.^a não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço.

Cláusula 60.^a

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

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

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

- a) Faltar injustificadamente e com isso determinar directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa;
- b) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados num período correspondente a um ano civil;
- c) Faltar injustificadamente com prestação de falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 61.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

Cláusula 62.^a

Desconto na remuneração por faltas ao trabalho

1 — Quando houver que proceder a descontos na remuneração em consequência de faltas, justificadas ou injustificadas, o valor a descontar será calculado multiplicando o salário/hora obtido pela aplicação da fórmula prevista na cláusula 38.^a pelo número de horas diárias de trabalho marcadas no respectivo horário e não cumpridas.

2 — Quando as faltas correspondam a dias completos, será descontado 1/30 avos do vencimento por cada dia de ausência.

SECÇÃO IV

Suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador

Cláusula 63.^a

Factos determinantes

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença ou acidente.

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 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 — Durante a suspensão, mantêm-se os direitos, deveres e garantias do trabalhador na medida em que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

6 — No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à Lusa, para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO X

Das condições particulares de trabalho

SECÇÃO VI

Protecção da maternidade e da paternidade

Cláusula 64.^a

Regime das licenças, faltas e dispensas

O regime das licenças, faltas e dispensas dadas ao abrigo das disposições deste AE destinado a assegurar a protecção da maternidade e da paternidade é o fixado no artigo 101.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho conjugado com o disposto no título II, capítulo I, secção II, subsecção IV do Código do Trabalho.

Cláusula 65.^a

Licença por maternidade

1 — As mulheres abrangidas pelo disposto no presente capítulo têm direito a uma licença por maternidade nos termos da legislação aplicável e não inferior a 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

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

4 — 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.

5 — Se os riscos referidos no número anterior não puderem ser evitados com o exercício de outras tarefas compatíveis com o estado e a categoria profissional da trabalhadora, ou se a Lusa não o possibilitar, deverá aquela, no caso de pretender gozar da licença prevista no número anterior, informar a Lusa e apresentar atestado médico comprovativo com a antecedência mínima de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

6 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento, mediante comunicação à Lusa, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

7 — A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de insucesso ou interrupção da gravidez, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal.

8 — A trabalhadora deve informar a Lusa até 7 dias após o parto de qual a modalidade de licença por maternidade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias.

9 — A trabalhadora grávida que pretenda gozar parte da licença por maternidade antes do parto, nos termos do n.º 1 anterior, deve informar a Lusa e apresentar atestado médico que indique a data previsível do mesmo com a antecedência mínima de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 66.^a

Licença por paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença por paternidade, nos termos da lei e não inferior a 10 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 legislação aplicável e do n.º 1 da cláusula 65.^a nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;

b) Morte da mãe;

c) Decisão conjunta de ambos, quando a mãe é também trabalhadora e em substituição desta.

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, salvo se a lei determinar um período maior.

5 — É obrigatório o gozo da licença por paternidade prevista no n.º 1 anterior, devendo o trabalhador informar a Lusa com a antecedência de cinco dias relativamente ao início do período, consecutivo ou interpolado, de licença ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível.

6 — O regime previsto nos n.ºs 8 e 9 da cláusula 65.^o aplica-se ao pai que goze a licença por paternidade nos casos previstos nos n.ºs 2 e 4 anteriores.

7 — Para efeitos do gozo da licença em caso de incapacidade física ou psíquica ou morte da mãe, nos termos do n.º 2 anterior, o trabalhador deve, logo que possível, informar a Lusa, apresentar certidão de óbito ou atestado médico comprovativo e, sendo caso disso, declarar qual o pedido de licença por maternidade gozado pela mãe.

8 — O trabalhador que pretenda gozar a licença por paternidade, por decisão conjunta dos pais, deve informar a Lusa com a antecedência mínima de 10 dias e:

a) Apresentar documento do qual conste a decisão conjunta;

b) Declarar qual o período de licença por maternidade gozado pela mãe, que não pode ser inferior a seis semanas a seguir ao parto;

c) Provar que o empregador da mãe foi informado da decisão conjunta.

Cláusula 67.^a

Adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 14 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor de cuja adopção se trate, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

2 — Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido há menos de 100 dias e até ao momento em que estes se completem.

3 — O trabalhador candidato a adopção deve informar a Lusa do gozo da respectiva licença com a antecedência mínima de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste.

4 — No caso de os cônjuges candidatos à adopção serem ambos trabalhadores, o período de licença pode ser integralmente gozado por um deles ou por ambos, em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

5 — Em qualquer dos casos referidos no número anterior, o trabalhador deve:

a) Apresentar documento de que conste a decisão conjunta;

b) Declarar qual o período de licença gozado pelo seu cônjuge, sendo caso disso;

c) Provar que o seu cônjuge informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

6 — Se o trabalhador falecer durante a licença, o cônjuge sobrevivente que não seja adoptante tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias se o adoptado viver consigo em comunhão de mesa e habitação.

7 — Em caso de internamento hospitalar do candidato à adopção ou do adoptando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, mediante comunicação daquele à Lusa, acompanhada de declaração passada pelo estabelecimento hospitalar.

8 — O trabalhador candidato a adoptante não tem direito a licença por adopção do filho do cônjuge ou da pessoa a quem com ele viva em união de facto.

Cláusula 68.^a

Dispensa para consultas, amamentação e aleitação

1 — A trabalhadora grávida deve, sempre que possível, comparecer às consultas pré-natais fora do horário de trabalho.

2 — Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, a Lusa poderá exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

3 — Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

4 — A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante todo o tempo que durar a amamentação.

5 — Nos casos previstos no número anterior, a trabalhadora comunicará o facto à Lusa, com a antecedência mínima de 10 dias em relação ao início da dispensa, devendo apresentar atestado médico comprovativo após o primeiro ano de vida do filho.

6 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida nos n.ºs 4 e 5 para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

7 — O beneficiário da dispensa de aleitação trabalhador da Lusa deverá:

a) Comunicar à Lusa que aleita o filho, com a antecedência mínima de 10 dias relativamente ao início da dispensa;

b) Apresentar documento de onde conste a decisão conjunta;

c) Declarar qual é o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;

d) Provar que o outro progenitor informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

8 — A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime vier a ser acordado entre a trabalhadora e a Lusa.

9 — No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais trinta minutos por cada gemelar além do primeiro.

10 — Se a mãe ou o pai trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

11 — Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com a Lusa.

Cláusula 69.^a

Faltas para assistência a menores doentes

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até um limite máximo de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 14 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menores de 14 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial ou administrativa.

4 — Para efeitos de justificação das faltas previstas nesta disposição, a Lusa pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não faltou pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência.

5 — Em caso de hospitalização, a Lusa pode exigir declaração de internamento passada pelo estabelecimento hospitalar.

Cláusula 70.^a

Condições especiais de trabalho para assistência a filho portador de deficiência ou doença crónica

1 — A mãe ou o pai têm direito à redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal para assistência a filho até 1 ano de idade portador de deficiência ou doença

crónica se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver inibido ou impedido totalmente de exercer o poder paternal.

2 — Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos alternados.

3 — O trabalhador deve comunicar à Lusa que pretende reduzir o período normal de trabalho com a antecedência de 10 dias, bem como:

a) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica;

b) Declarar que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

4 — A Lusa deverá adequar a redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, salvo se outra solução for imposta por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

Cláusula 71.^a

Faltas para assistência a pessoa portadora de deficiência ou doença crónica

O disposto na cláusula 69.^a aplica-se, independentemente da idade, caso o filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida seja portador de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 72.^a

Licença parental e especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos seis anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, nos termos da lei, alternativamente:

a) A licença parental de três meses;

b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) A períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

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

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

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

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

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

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

7 — Para efeitos dos n.ºs 3 e 4 anteriores, o trabalhador tem direito a licença especial para assistência a filho ou a adoptado se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

Cláusula 73.^a

Protecção no trabalho

O trabalhador, após terminar qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial regulado no presente AE tem direito a retomar a actividade contratada.

Cláusula 74.^a

Efeitos das licenças de maternidade e de paternidade e das licenças para assistência a pessoa portadora de deficiência ou doença crónica

1 — A licença parental, a licença especial para assistência a filho e a licença para assistência a pessoa portadora de deficiência ou doença crónica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar a Lusa e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas unilateralmente pela Lusa;

c) Terminam em caso de falecimento do filho ou pessoa portadora de deficiência ou doença crónica, o qual deve ser comunicado à Lusa no prazo de 5 dias.

2 — No caso previsto na alínea c) anterior, o trabalhador retoma a actividade contratada na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

3 — Terminadas as licenças referidas no n.º 1, o trabalhador deve apresentar-se à Lusa para retomar a actividade contratada, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 75.^a

Condição de exercício do poder paternal

1 — O trabalhador não deve estar impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal para que possa exercer os seguintes direitos:

a) Licença por paternidade;

b) Licença por adopção;

c) Dispensa para aleitação;

d) Licença parental ou eventuais regimes alternativos de trabalho a tempo parcial ou de períodos intercalados de ambos.

Cláusula 76.^a

Adiantamentos

Durante as licenças referidas nas cláusulas anteriores, a empresa pagará integralmente a remuneração líquida ao trabalhador, devendo este, até cinco dias úteis após a data do recebimento do subsídio da segurança social, fazer a devolução da respectiva importância à Lusa, entregando-a nos serviços de pessoal desta empresa.

Cláusula 77.^a

Faltas para assistência a deficientes

O disposto na cláusula 67.^a aplica-se, independentemente da idade, a deficientes que sejam filhos, adoptados ou filhos do cônjuge que com este residam e que se encontrem em alguma das situações previstas no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio, ou nas alíneas l) n) e o) do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 54/92, de 11 de Abril.

Cláusula 78.^a

Trabalho de menores

1 — A Lusa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço as adequadas condições de trabalho, tendo em conta a aprendizagem e formação do menor, nos seus aspectos profissional e físico e moral.

2 — Os limites do horário de trabalho a estabelecer a menores deverão, em princípio, situar-se entre as 9 e as 19 horas, não podendo haver lugar ao trabalho suplementar por antecipação ou prolongamento do horário.

3 — A Lusa deverá, pelos menos uma vez por ano, fazer submeter os menores ao seu serviço a inspeções médicas, a fim de verificar que o trabalho desenvolvido não acarreta prejuízos para o harmonioso desenvolvimento do menor.

Cláusula 79.^a

Tarefas desaconselháveis

1 — Durante a gravidez, e até três meses após o parto, a trabalhadora tem o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, designadamente tarefas violentas ou consistentes na manipulação de produtos perigosos ou tóxicos ou a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo de não poder recusar-se ao desempenho de tarefas diferentes das habituais, desde que não desaconselháveis e não impliquem diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição da trabalhadora.

2 — Durante o período de comprovada amamentação e até um ano, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno.

3 — A trabalhadora grávida é dispensada do cumprimento de obrigações legais e deveres funcionais que impliquem riscos para o nascituro.

Cláusula 80.^a

Trabalho suplementar

1 — A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2 — O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade nos termos da cláusula 66.^a

Cláusula 81.^a

Trabalho no período nocturno de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante é dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um

dia e as 7 horas do dia seguinte, se outras condições mais favoráveis não decorrem da lei:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;

b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 — A Lusa obriga-se, sempre que possível, a atribuir à trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno um horário de trabalho compatível.

3 — A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho nocturno nos termos dos números anteriores deve informar a Lusa e apresentar atestado médico, nos casos em que este seja legalmente exigido, com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente de prazo.

Cláusula 82.^a

Trabalhadores com especiais encargos familiares

1 — Os trabalhadores que tiverem a seu cargo parentes que sejam deficientes físicos ou mentais poderão requerer a dispensa de serviço que envolva pernoita fora da sua localidade habitual de trabalho.

2 — A empresa pode exigir a prova dos factos que determinem o previsto no número anterior.

SECÇÃO VII

Trabalhador-estudante

Cláusula 83.^a

Trabalhador-estudante

1 — A Lusa facilitará aos seus trabalhadores a frequência de cursos que visem um aumento do nível das suas qualificações.

2 — Para tanto, poderão os trabalhadores-estudantes, caso as condições de serviço o permitam, ter horário de trabalho que não inviabilize a frequência escolar, além de outras regalias legalmente previstas, nomeadamente:

a) Dispensas durante o ano lectivo e por imperativo dos horários escolares, até cinco horas por semana, no caso de o horário de trabalho ser incompatível com a frequência das aulas;

b) Dispensa de dois dias por prova de avaliação de cada disciplina, sendo um o da realização da prova e o outro o dia imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

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

d) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina;

e) Marcação de férias de acordo com as necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa;

f) Gozo de licença até 10 dias por cada ano civil, a descontar no vencimento.

3 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas no número anterior, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento o ano escolar nos termos da lei.

4 — Para poder beneficiar do regime previsto na presente disposição, o trabalhador-estudante deverá comprovar perante a Lusa a sua condição de estudante, apresentando o respectivo horário escolar.

Cláusula 84.^a

Requisitos para a fruição de regalias

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas na cláusula anterior, incumbe ao trabalhador-estudante, junto da empresa, fazer prova 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.

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

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

4 — No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas na cláusula anterior, pode o trabalhador-estudante requerer novamente a aplicação deste estatuto.

5 — As regalias consignadas na cláusula anterior suspendem-se e cessam nos termos da lei, constituindo infracção disciplinar a prestação de falsas declarações para obtenção de qualquer das regalias previstas.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 85.^a

Princípio geral de higiene e segurança no trabalho

A Lusa obriga-se a instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, observando o disposto na lei.

CAPÍTULO XII

Prestações de carácter socialCláusula 86.^a**Condições do subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores que prestem serviço na empresa em regime de tempo inteiro têm direito a um subsídio de refeição no valor fixado na cláusula 43.^a pago durante 22 dias por mês.

2 — Mantêm o direito ao subsídio de refeição os trabalhadores que não estejam ao serviço por motivo de redução da semana de trabalho resultante do respectivo tipo de horário, nomeadamente nas situações previstas nas cláusulas 19.^a a 21.^a

3 — Nos dias em que haja lugar ao direito a ajudas de custo, o trabalhador não tem direito ao subsídio de refeição.

Cláusula 87.^a**Seguros**

1 — A Lusa obriga-se a fazer os seguintes seguros, de forma a proteger os trabalhadores ao seu serviço:

a) Seguro de saúde, nos termos acordados com os sindicatos, para todos os trabalhadores e descendentes a cargo, com o limite de crescimento dos respectivos encargos pela taxa de inflação;

b) Seguro de acidentes pessoais em viagem de valor não inferior a €100 000 para o pessoal que se desloque em serviço;

c) Contra acidentes de trabalho, nos termos da lei.

2 — Na falta de um seguro contratado, a Lusa assume a responsabilidade que competiria à companhia seguradora.

CAPÍTULO XIII

Da disciplina do trabalhoCláusula 88.^a**Poder disciplinar**

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 89.^a**Sanções disciplinares**

1 — A Lusa pode aplicar, dentro dos limites fixados nos números seguintes, as sanções a seguir enumeradas:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento com justa causa e após procedimento disciplinar nos termos legais, sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço

da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

3 — A suspensão não pode exceder 30 dias por infracção e 90 dias em cada ano civil.

4 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

5 — Não pode ser aplicada mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 90.^a**Prescrição**

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, tenha ou não sido desencadeado procedimento disciplinar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

2 — O procedimento disciplinar deve ser desencadeado nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

Cláusula 91.^a**Exercício do poder disciplinar**

1 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar escrito, cuja tramitação obrigatória consta das cláusulas seguintes.

2 — O conselho de redacção pronuncia-se sempre sobre qualquer sanção disciplinar a aplicar a jornalistas.

3 — A comissão de trabalhadores pronuncia-se sempre sobre qualquer sanção disciplinar a aplicar a trabalhadores não jornalistas.

4 — A falta de conselho de redacção ou de comissão de trabalhadores não é razão inibidora para a acção disciplinar da empresa, cumpridos os preceitos legais e as demais disposições aplicáveis deste AE

Cláusula 92.^a**Inquérito preliminar**

1 — Sempre que não se mostrem suficientemente identificados, quer as características da eventual infracção quer o presumível infractor, o processo disciplinar será precedido de um inquérito preliminar, tendente à determinação dos factos e agentes.

2 — As declarações ou depoimentos serão reduzidos a auto e assinados.

3 — Concluído o inquérito, o instrutor elaborará um relatório no qual fará a descrição das diligências efectuadas e os resultados obtidos e proporá ou o arquivamento ou o prosseguimento do processo.

4 — O inquérito preliminar deve ficar concluído no prazo de 30 dias, a contar da data da decisão que determinou a sua abertura.

Cláusula 93.^a**Tramitação do processo disciplinar**

1 — Na nota de culpa serão indicados o infractor, os factos que lhe são imputados, bem como as disposições legais ou contratuais indiciariamente infringidos.

2 — A nota de culpa será entregue pessoalmente ao arguido ou remetida por correio registado com aviso de recepção e com conhecimento ao conselho de redacção, à comissão de trabalhadores e, ainda, ao respectivo sindicato, se o trabalhador arguido for delegado ou dirigente sindical.

3 — O arguido dispõe do prazo de 10 dias úteis para deduzir a sua defesa por escrito, com a qual apresentará o rol de testemunhas e outros elementos de prova e requererá quaisquer diligências que repute úteis.

4 — O número de testemunhas a apresentar não pode ultrapassar 10, quer para o arguido quer para a entidade patronal, e sobre cada facto não podem ser ouvidas mais de três testemunhas.

5 — O prazo para apresentação da defesa e o número de testemunhas podem ser excedidos sempre que o instrutor, a pedido fundamentado do arguido ou oficiosamente, o entenda necessário para o adequado exercício do direito de defesa ou para o total apuramento dos factos.

6 — Efectuada a produção da prova, o instrutor elaborará um relatório completo e conciso, no qual se pronunciará sobre a existência material da infracção, a sua qualificação e gravidade, as disposições legais ou contratuais infringidos, concluindo, conforme o caso, pela proposta de aplicação de sanção ou pelo arquivamento dos autos.

7 — Concluído o relatório e ouvido o conselho de redacção e a comissão de trabalhadores, o processo será presente à entidade patronal que proferirá a decisão final.

Cláusula 94.^a

Prazos

1 — Na tramitação do processo disciplinar observam-se os seguintes prazos:

a) A nota de culpa será elaborada no prazo de 30 dias a contar da decisão que mande instaurar o processo disciplinar;

b) Na instrução do processo disciplinar não deve decorrer, entre cada diligência, um prazo superior a 15 dias;

c) A decisão final é proferida no prazo de 30 dias úteis após a recepção pela entidade patronal do processo devidamente instruído e concluído, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 — Os prazos referidos nas alíneas a) e b) do número anterior poderão ser alargados sempre que ocorra motivo justificado, o qual deve constar do processo disciplinar, cabendo a respectiva decisão à entidade que praticar o acto.

Cláusula 95.^a

Suspensão preventiva

1 — A entidade patronal pode suspender preventivamente o trabalhador nos termos da lei, sem perda da retribuição.

Cláusula 96.^a

Sanções abusivas

1 — Sem prejuízo das disposições do capítulo II deste AE, consideram-se abusivas as sanções disciplinares aplicadas sem observância das disposições desta convenção e sempre que motivadas pelo facto de o trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Exigir o cumprimento das normas estabelecidas em matéria de higiene e segurança;

c) Recusar o cumprimento de ordens a que não deve obediência, nos termos da lei;

d) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais e de previdência, comissão de trabalhadores, delegado sindical, conselho de redacção ou qualquer outro órgão em que desempenhe funções representativas da classe;

e) Denunciar o não cumprimento desta convenção e demais legislação por parte da empresa;

f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de colegas de trabalho;

g) Recusar-se a revelar as suas fontes de informação;

h) Opor-se a que a empresa o obrigue a desvirtuar ou escamotear a verdade;

i) Opor-se a redigir notícias ou comentários que colidam com a sua dignidade e deontologia profissional;

j) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se ilícito o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção quando levados a efeito até dois anos após os factos enunciados na alínea d) do número anterior e até um ano após qualquer dos factos enunciados nas restantes alíneas do mesmo número.

Cláusula 97.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

1 — A aplicação de sanção abusiva nos casos previstos na cláusula anterior obriga a Lusa a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização equivalente a dois meses da retribuição mensal por cada ano de serviço ou fracção.

3 — Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

4 — A aplicação de sanção abusiva no caso previsto na alínea d) do n.º 1 da cláusula anterior determina que o trabalhador seja indemnizado nos seguintes termos:

a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;

b) Em caso de despedimento, a indemnização, a calcular nos termos da lei, nunca pode ser inferior à retribuição mensal correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 98.^a

Registo de sanções disciplinares

A empresa deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares.

CAPÍTULO XIV

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 99.^a

Causa da cessação do contrato de trabalho

O regime da cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei e neste AE.

CAPÍTULO XV

Disposições complementares

Cláusula 100.^a

Revogação da convenção anterior

Salvo nos casos expressamente previstos nesta convenção, com a entrada em vigor do presente AE fica revogado o anterior acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, 1.ª série, de 8 de Julho de 1999, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, 1.ª série, de 25 de Agosto de 2002.

Cláusula 101.^a

Comissão paritária

1 — A fim de interpretar e integrar as disposições do presente AE e de tentar solucionar todos os conflitos resultantes da sua aplicação, deverá ser criada uma comissão paritária no prazo de 90 dias a contar da data de entrada em vigor desta convenção, constituída por 6 elementos, sendo 3 em representação da Lusa e 3 em representação das associações sindicais outorgantes.

2 — A comissão paritária funcionará mediante proposta de reunião de qualquer das partes contratantes, devendo as suas reuniões ser convocadas com, pelo menos, 5 dias de antecedência mínima, com a indicação da agenda de trabalhos, do local, dia e hora da reunião.

3 — Poderá participar nas reuniões, se nisso houver acordo unânime dos membros da comissão paritária, um representante do Ministério do Trabalho, sem direito de voto.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade dos membros presentes da comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, como fazendo parte do presente AE, devendo ser depositadas e publicadas na forma legalmente exigida para as convenções colectivas.

5 — A comissão paritária só pode reunir e deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada uma das partes.

Cláusula 102.^a

Arbitragem

A todo o tempo as partes podem acordar em submeter a arbitragem, nos termos que definirem, ou, na falta de definição, nos termos e com os efeitos previstos na lei aplicável, as questões laborais que resultem, nomeadamente, da interpretação, integração, celebração ou revisão do presente AE.

Cláusula 103.^a

Carácter globalmente mais favorável do presente AE

O presente AE é globalmente mais favorável do que outros instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho eventualmente aplicáveis a quaisquer trabalhadores ao serviço da Lusa.

23 de Março de 2009.

Pela Lusa — Agência de Notícias de Portugal, S. A.:

José Manuel dos Reis Barroso, presidente do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Jornalistas:

Anabela Gonçalves Fino, mandatária.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e pelo seu filiado SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

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

Jorge Eduardo da Cunha Galvão, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

Joaquim de Jesus Silva e Luís Pedro Baptista Martins, representantes.

ANEXO I

Regime do complemento do subsídio de doença

Cláusula 1.^a

Definição

O subsídio em caso de doença comprovada ou de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho é um benefício complementar do subsídio de doença atribuído pela segurança social e pela seguradora e é concedido pela Lusa nos termos das cláusulas seguintes a todos os trabalhadores que se encontrem nas condições definidas no presente anexo.

Cláusula 2.^a

Valor do subsídio e adiantamento da remuneração

1 — O subsídio referido na cláusula anterior será atribuído pela Lusa nos casos em que o trabalhador tenha direito a receber, por baixa por doença ou acidente de trabalho, subsídio da segurança social ou da companhia de seguros e será de montante que, somado ao efectivamente pago por estas, garanta ao trabalhador auferir a mesma remuneração mensal líquida que receberia se estivesse ao serviço.

2 — Em nenhum caso o valor do subsídio e do complemento excederão o valor correspondente ao total da remuneração.

3 — Em nenhum caso, porém, o complemento excederá o valor correspondente a 35% da remuneração mensal líquida do trabalhador.

4 — A empresa assegurará sempre o pagamento da remuneração líquida nos três primeiros dias de doença não comparticipados pela segurança social.

5 — Durante o período da atribuição do complemento, a Lusa pagará integralmente a remuneração líquida ao trabalhador, devendo este, até cinco dias úteis após a data do recebimento do subsídio da segurança social ou da seguradora, fazer a devolução da respectiva importância à Lusa, entregando-a nos serviços de pessoal desta empresa.

6 — Em nenhum caso o valor a devolver pelo trabalhador poderá exceder aquele que foi posto à sua disposição.

Cláusula 3.^a

Baixas por doença

1 — No caso de baixa por doença, o trabalhador tem de comunicar a baixa dos serviços médicos competentes aos

serviços de pessoal da Lusa, directamente ou por interposta pessoa, por escrito ou telefonicamente, no próprio dia ou, havendo motivos justificáveis, no dia seguinte;

2 — Sempre que haja prorrogação da baixa, o trabalhador deverá comunicá-la, também nos termos do n.º 1, aos serviços de pessoal.

3 — Quando o trabalhador se apresentar ao serviço após lhe ter sido concedida alta, terá de entregar o boletim de baixa aos serviços de pessoal da Lusa.

Cláusula 4.^a

Incapacidade por acidente de trabalho

1 — No caso de incapacidade por acidente de trabalho, o trabalhador deverá comparecer nos serviços de pessoal no dia do acidente ou, havendo motivos justificáveis, no dia seguinte, a fim de ser elaborada a participação do sinistro a entregar na seguradora.

2 — Caso esteja impedido de comparecer nos serviços de pessoal da Lusa, o trabalhador deverá comunicar tal facto à empresa, por si ou por interposta pessoa.

Cláusula 5.^a

Observação do trabalhador doente por parte do médico da empresa

1 — No caso de baixas por doença, o trabalhador poderá, nos termos da lei, ser observado por médico da empresa.

2 — O médico da empresa elaborará um relatório a ser submetido à administração da empresa.

3 — Com base nesse relatório a administração poderá deixar de atribuir o complemento do subsídio de doença.

4 — A administração comunicará ao trabalhador a sua intenção de lhe retirar o complemento do subsídio de doença, explicitando os motivos que fundamentam a sua decisão, sendo remetida cópia da respectiva fundamentação à comissão de higiene e segurança no trabalho, ou, na sua ausência, à comissão de trabalhadores, dispondo estas de cinco dias úteis para a emissão do seu parecer por escrito.

5 — O trabalhador poderá impugnar o relatório médico e as consequências dele emergentes por qualquer meio admitido em direito, nomeadamente através de junta médica.

Cláusula 6.^a

Sanções

1 — Ao trabalhador que infrinja as regras estabelecidas nas cláusulas anteriores, sem prejuízo de outras sanções que legal ou contratualmente lhe sejam aplicáveis, não será concedido o complemento do subsídio de doença, designadamente nos seguintes casos:

a) Quando não cumpra com o disposto no n.º 5 da cláusula 2.^a e nas cláusulas 3.^a e 4.^a;

b) Quando não compareça ao médico da empresa, sem motivo justificado, ou quando impeça que aquele o observe;

c) Quando simule impedimento para o trabalho, designadamente obtendo baixa fraudulenta.

Cláusula 7.^a

Fiscalização

1 — A Lusa reserva-se o direito de proceder a fiscalizações das situações de baixa por doença ou incapacidade por acidente de trabalho, incluindo fiscalizações domiciliárias,

sempre que entender por convenientes, podendo, para esse efeito, utilizar os meios que considerar adequados.

2 — A Lusa poderá, designadamente, requerer a realização de juntas médicas de verificação, ao abrigo das disposições legais aplicáveis.

3 — A Lusa poderá solicitar a intervenção dos serviços da segurança social, tendo em vista, especialmente, a averiguação das situações em que os trabalhadores se encontrem ausentes do domicílio, ou a trabalhar em contravenção da prescrição médica, conforme o disposto em legislação aplicável.

Cláusula 8.^a

Falsas declarações

O trabalhador que prestar falsas declarações relativamente a situações de baixa por doença ou acidente de trabalho incorrerá nas sanções previstas na cláusula 6.^a

Cláusula 9.^a

Disposições aplicáveis

Em tudo o não previsto no presente regulamento, aplica-se o disposto nos artigos 281.º e seguintes do Código do Trabalho e nos artigos 213.º e seguintes da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Cláusula 10.^a

Disposição complementar

Todas as situações não previstas no presente regulamento são passíveis de análise casuística, a efectuar pelo departamento de recursos humanos da Lusa.

ANEXO II

Regulamento de Deslocações em Serviço

Cláusula 1.^a

Conceitos e definições

1 — Consideram-se deslocações em serviço as efectuadas para prestação de trabalho à empresa fora do local habitual onde o trabalhador presta serviço.

2 — As deslocações em serviço classificam-se em:

- a) Pequenas;
- b) Grandes;
- c) Prolongadas.

3 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitam o regresso do trabalhador à sua residência habitual sem necessidade de pernoitar fora.

4 — Consideram-se grandes deslocações as que obriguem o trabalhador a permanecer fora da sua residência até ao limite máximo de 20 dias.

5 — Denominam-se deslocações prolongadas as que obriguem o trabalhador a permanecer fora da sua residência mais de 20 dias seguidos.

Cláusula 2.^a

Condições gerais das deslocações em serviço

1 — No decurso de uma deslocação o trabalhador terá direito a ser reembolsado das despesas que, por motivos da mesma, tiver de efectuar.

2 — De entre as despesas decorrentes de uma deslocação destacam-se as seguintes:

- a) Despesas de alimentação;
- b) Despesas de alojamento;
- c) Despesas não abrangidas pelas ajudas de custo.

3 — A Lusa, dentro da normalidade das situações, assegurará a marcação prévia dos alojamentos nos locais onde o trabalhador irá prestar serviço e sempre que recomendável adiantará ao trabalhador os meios necessários ao pagamento das despesas, procedendo-se ao acerto de contas no prazo de cinco dias após o termo da deslocação.

Cláusula 3.^a

Pequenas deslocações

O reembolso das despesas decorrentes de uma pequena deslocação, ou o acerto de contas, no caso de ter havido adiantamento de meios, tem por base o valor efectivamente despendido, pelo que para o efeito é necessário a apresentação dos respectivos comprovativos com validade fiscal.

Cláusula 4.^a

Grandes deslocações

1 — Nas grandes deslocações existem duas modalidades de condições, que seguidamente se apresentam e que são da opção do trabalhador:

a) Pagamento à despesa — sistema semelhante ao da pequena deslocação, em que o reembolso da despesa ou o acerto de contas é efectuado mediante a apresentação dos documentos comprovativos com validade fiscal;

b) Pagamento de ajudas de custo:

2 — A empresa pagará ao trabalhador deslocado, por dia completo de deslocações, a título de ajudas de custo, as verbas estabelecidas em portaria anual do Ministério das Finanças, que correspondam ao limite máximo não sujeito a tributação.

3 — Nas deslocações para zonas de conflito, guerra e perturbações da ordem pública ou assolados por catástrofes, epidemias ou acentuada carência de meios de subsistência o valor das ajudas de custo será acrescido de 40 %.

4 — Sempre que particulares circunstâncias do país para o qual o trabalhador é deslocado o justifiquem, e as partes assim acordem, aplicar-se-á também o acréscimo previsto no número anterior.

5 — Quando os trabalhadores deslocados só tenham de suportar as despesas com uma refeição, a respectiva ajuda de custo deverá ser reduzida a 50 %.

6 — Quando os trabalhadores deslocados não tenham de suportar as despesas com alojamento e alimentação, a respectiva ajuda de custo deverá ser reduzida a 20 %, mas não será nunca inferior ao valor do subsídio de refeição a que o trabalhador teria direito se não estivesse deslocado.

7 — As ajudas de custo cobrem apenas as despesas de alimentação.

Cláusula 5.^a

Deslocações prolongadas

Neste tipo de deslocações, as condições serão objecto de acordo individual, negociadas caso a caso e reduzidas a escrito.

Cláusula 6.^a

Despesas não abrangidas pelas ajudas de custo

1 — As despesas impostas pelo trabalho realizado no decurso de uma deslocação em serviço, tais como despesas de representação, despesas gerais, despesas de transportes e comunicações ou outras, são reembolsáveis.

2 — Sempre que o reembolso das despesas tiver por base o valor efectivamente despendido, o mesmo só terá lugar mediante a apresentação do respectivo documento comprovativo com validade fiscal, ou quando tal não for possível mediante validação da hierarquia com competência para o fazer.

Cláusula 7.^a

Meios de viagem e transporte

1 — A Lusa providenciará e assegurará o transporte dos trabalhadores que, por inerência das suas funções, tenham de prestar serviço fora das instalações da Agência.

2 — Nas grandes deslocações os transportes a utilizar serão, em princípio, os transportes colectivos públicos. Os transportes em caminho-de-ferro serão em 1.^a classe e em avião em classe turística.

3 — Em zonas urbanas a utilização de transportes públicos é admitida sempre que necessário, nomeadamente pela sobrecarga de serviço, urgência de cobertura do acontecimento ou outras razões, e é previamente aprovada pela respectiva chefia.

4 — A utilização de viatura própria carece de autorização prévia da empresa, sendo, neste caso, devido ao trabalhador o subsídio estabelecido na cláusula seguinte.

5 — No caso de doença do trabalhador quando este se encontrar deslocado ao serviço da Lusa, a empresa assegura a assistência necessária e o respectivo regresso.

6 — No caso de falecimento do trabalhador destacado, serão de conta da empresa as despesas com o repatriamento do corpo do trabalhador.

Cláusula 8.^a

Utilização em serviço de viatura automóvel própria

Quando utilizar viatura automóvel própria ao serviço da empresa, nos termos do n.º 4 da cláusula anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio no valor fixado na portaria anual do Ministério das Finanças para o preço por quilómetro percorrido em automóvel próprio, o qual não poderá ser inferior a 30 % do preço por litro do combustível utilizado.

Cláusula 9.^a

Deslocações em situação de guerra ou de risco

1 — Para efeitos desta cláusula, consideram-se deslocações de risco as efectuadas para zonas de conflito, guerra e perturbações da ordem pública, ou assoladas por catástrofes, epidemias ou acentuada carência de meios de sobrevivência.

2 — A definição destes países, bem como as condições destas deslocações, será feita caso a caso e por acordo entre as partes.

3 — Nestas deslocações as ajudas de custo não poderão ser inferiores às estabelecidas non.º 3 da cláusula 4.^a deste anexo.

4 — Nos casos mencionados no n.º 1, o valor do seguro de acidentes pessoais corresponde ao triplo do montante estabelecido na alínea b) do n.º 1 da cláusula 87.ª do clausulado geral deste AE.

ANEXO III

Regulamento de Carreiras

CAPÍTULO I

Regras gerais

Cláusula 1.ª

Regras gerais

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo AE serão classificados de acordo com as funções para que foram contratados, nas carreiras e categorias profissionais previstos no presente Regulamento.

2 — O presente Regulamento contém as regras a observar na admissão, acesso e progressão na carreira e no exercício de funções de direcção e chefia.

3 — Para efeitos do presente AE:

a) Carreira profissional é a categoria ou conjunto de categorias referente a uma mesma área de actividade;

b) Categoria profissional é o posicionamento no grupo a que corresponde um conjunto de funções semelhantes exercidas em permanência e que exigem qualificação e conhecimento específicos;

c) Promoção é a passagem de uma dada categoria para uma outra superior dentro da sua carreira;

d) Índice remuneratório é a posição atribuída a um trabalhador na escala indiciária de base 100 prevista na cláusula 37.ª deste AE.

Cláusula 2.ª

Carreiras existentes

1 — Para efeitos do presente AE existem as seguintes carreiras:

- a) Carreira de jornalista;
- b) Carreira de assessor;
- c) Carreira de técnico superior;
- d) Carreira de assistente técnico ou administrativo;
- e) Carreira de apoio geral.

2 — Cada uma das carreiras indicadas no número anterior possui diferentes categorias, níveis de acesso e diferentes regras de progressão, conforme discriminado nas cláusulas seguintes.

CAPÍTULO II

Carreira de jornalista

SECÇÃO I

Regras gerais

Cláusula 3.ª

Regras gerais

Os jornalistas abrangidos pelo presente Regulamento distribuem-se pelas categorias (grupos) e estão sujeitos às seguintes regras gerais de progressão, tempo de perma-

nência na categoria e diuturnidades indicadas no quadro seguinte:

Categoria	Grupo	Índice de acesso	Progressão/tempo máximo de permanência	Número máximo de diuturnidades (de quatro em quatro anos)
Estagiário D	D	175	Seis meses . . .	-
Estagiário E	E	200	Um ano	-
Jornalista Gr. F	F	225	Oito anos	1
Jornalista Gr. G	G	250	Oito anos	1
Jornalista Gr. H	H	300	Sem limite . . .	4
Jornalista Gr. I	I	350	Sem limite . . .	4
Jornalista Gr. J	J	425	Sem limite . . .	4
Redactor principal . . .	K	500	Sem limite . . .	4

Cláusula 4.ª

Categorias e definição sucinta das funções

1 — Para efeitos do presente Regulamento são considerados:

a) *Jornalista estagiário (grupos D e E)*. — É o trabalhador que se prepara para exercer as funções de jornalista, realizando reportagens e redigindo noticiário ou captando imagens sob orientação de um profissional de categoria não inferior ao grupo F e inclui os grupos D e E;

b) *Jornalista dos grupos F, G e H*. — É o trabalhador que trata de forma efectiva e permanente materiais informativos (factos, acontecimentos, conhecimentos), com a finalidade da sua difusão; pesquisa, recolhe, trata, redige e edita a informação ou capta e edita sons e imagens segundo as características técnicas e deontológicas adequadas ao serviço noticioso da empresa. Pode publicar notícias e, quando investido em tais funções, coordenar ou chefiar outros trabalhadores;

c) *Jornalista dos grupos I e J*. — É o trabalhador que, além das funções descritas para os jornalistas dos grupos F, G e H, revela especiais méritos e competência e é encarregado de tarefas que exigem elevada responsabilidade e especialização;

d) *Redactor principal (grupo K)*. — É o trabalhador que trata de assuntos de interesse jornalístico denotando elevado grau de iniciativa e criatividade. Assegura tarefas que exigem grande experiência, elevado grau de especialização e qualificação técnico-profissional. É o jornalista especialmente dotado para o acompanhamento de uma ou mais áreas temáticas do jornalismo, empreendedor e bom concretizador.

2 — Todo o jornalista pode exercer qualquer actividade prevista no número anterior, independentemente do género de conteúdo ou do suporte técnico requerido para a mesma, nomeadamente na edição de texto, fotografia, som, vídeo ou conteúdos mistos, desde que tal seja estatuído no momento da sua admissão e previsto no seu contrato individual de trabalho ou, não sendo este o caso, se para tanto der o seu acordo e receber formação adequada.

Cláusula 5.ª

Condições de acesso e admissão

1 — Os jornalistas abrangidos pelo presente Regulamento estão sujeitos às seguintes regras gerais de acesso e admissão constantes da presente cláusula:

a) *Estagiário* — o estágio para a profissão tem a duração prevista nos termos do Estatuto do Jornalista. Após a

conclusão do estágio, é admitido na categoria de jornalista do grupo F. Os estagiários habilitados com licenciatura em Jornalismo ou com habilitação equivalente são classificados no grupo E, passando ao grupo F após a conclusão do estágio; restantes estagiários iniciam o estágio no grupo D, passando aos grupos E e F após, respectivamente, seis meses e um ano;

b) Admissão — só podem ser admitidos na profissão trabalhadores com idade superior a 18 anos;

c) Habilitações — são exigidas como habilitações para o ingresso na profissão uma licenciatura, de preferência com formação profissional complementar conferida pelo CENJOR ou outra entidade oficialmente certificada para o efeito. A empresa pode prescindir da licenciatura e ou da formação profissional complementar no caso de a existência de uma avaliação curricular o justificar;

d) Carteira profissional — a habilitação com a carteira profissional de jornalista, ou do título de estagiário, é obrigatória para o exercício da profissão e a sua perda por responsabilidade culposa do trabalhador, comprovada em processo disciplinar, constitui justa causa para a resolução do contrato de trabalho.

SECÇÃO II

Progressão e tempo de permanência na categoria

Cláusula 6.^a

Carreira de jornalista

1 — A progressão dos jornalistas terá em conta a antiguidade, o mérito e a avaliação de desempenho, realizando-se por seis níveis (grupos), após a conclusão do estágio, aos quais correspondem os índices de retribuição mínima que constam da cláusula 3.^a

2 — A promoção dos jornalistas faz-se sempre para o grupo imediatamente a seguir, nos termos deste AE.

3 — O tempo máximo de permanência no grupo F é de oito anos, findo o qual o trabalhador ascende obrigatoriamente ao grupo G, cujo tempo máximo de permanência é igualmente de oito anos. Findo este prazo o trabalhador ascende obrigatoriamente ao grupo H.

4 — Os grupos H, I, J e K não estão sujeitos a qualquer tempo de permanência máximo.

5 — Em consequência do disposto no número anterior, o trabalhador que se encontre incluído nos grupos H e I, quer por progressão automática quer por promoção por mérito, apenas ascenderá, respectivamente, aos grupos I e J mediante progressão por mérito.

6 — A promoção por mérito aos grupos G, H, I e J decorre exclusivamente da avaliação de desempenho regulamentada no anexo IV a este AE e nos termos das cláusulas 24.^a a 29.^a do presente anexo.

7 — A promoção à categoria de redactor principal (grupo K) só é possível para os jornalistas com pelo menos 10 anos de exercício da profissão após a conclusão do estágio, tem em conta o mérito e faz-se exclusivamente por iniciativa da empresa, por decisão do conselho de administração, sob proposta do director de Informação, ouvido o conselho de redacção.

8 — A atribuição de categoria profissional superior ao grupo F a um jornalista no momento da admissão nos quadros da empresa faz-se por decisão do conselho de

administração, sob proposta do director de Informação, ouvido o conselho de redacção.

CAPÍTULO III

Carreira de assessor

SECÇÃO I

Regras gerais

Cláusula 7.^a

Regras gerais

Os assessores abrangidos pelo presente Regulamento distribuem-se pelas categorias, grupos e estão sujeitos às seguintes regras gerais de progressão, tempo de permanência na categoria e diuturnidades indicadas no quadro seguinte:

Categoria	Grupo	Índice de acesso	Progressão/tempo máximo de permanência	Número máximo de diuturnidades (de quatro em quatro anos)
Assessor	J	425	Sem limite . . .	4
Assessor principal . . .	K	500	Sem limite . . .	4

Cláusula 8.^a

Categorias e definição sucinta das funções

1 — Para efeitos do presente Regulamento são considerados:

a) *Assessor (grupo J)*. — É o trabalhador que, habilitado com o grau académico de licenciatura, ou formação complementar, ou experiência profissional relevante, se qualifica para o desempenho de funções de grande responsabilidade, em que a sua experiência lhe permita dedicar-se a estudos e projectos de elevada complexidade ou trabalhos de consulta e de assessoria especialmente qualificados. Pode coordenar e chefiar a actividade de um grupo de trabalhadores para a realização das tarefas que lhe estão atribuídas;

b) *Assessor principal (grupo K)*. — É o trabalhador que, habilitado com o grau académico de licenciatura, ou formação complementar, ou experiência profissional relevante, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho se classifica para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização de experiência e formação profissional adquiridas anteriormente. Pode coordenar e chefiar a actividade de um grupo de trabalhadores para a realização das tarefas que lhe estão atribuídas.

Cláusula 9.^a

Condições de admissão

1 — Os assessores abrangidos pelo presente Regulamento estão sujeitos às seguintes regras gerais de acesso e admissão constantes da presente cláusula:

a) Admissão — só podem ser admitidos na profissão trabalhadores com idade superior a 18 anos;

b) *Habilitações* — são exigidas como habilitações para o ingresso na profissão uma licenciatura adequada na sua área de actividade, avaliação curricular, experiência e formação profissional adequada. A empresa pode prescindir da licenciatura no caso de a avaliação curricular o justificar.

SECÇÃO II

Progressão e tempo de permanência na categoria

Cláusula 10.^a

Carreira de assessor

A promoção a assessor e assessor principal ou a atribuição de qualquer destas categorias no momento de admissão nos quadros da empresa só é possível quando o trabalhador tiver mais de cinco anos de actividade profissional, tem em conta o mérito e faz-se exclusivamente por iniciativa da empresa, por decisão do conselho de administração, sob proposta do respectivo director ou, caso não esteja integrado numa direcção, do administrador de quem dependa directamente.

CAPÍTULO IV

Carreira de técnico superior

SECÇÃO I

Regras gerais

Cláusula 11.^a

Regras gerais

Os técnicos superiores abrangidos pelo presente Regulamento distribuem-se pelas categorias e grupos e estão sujeitos às seguintes regras gerais de progressão, tempo de permanência na categoria e diuturnidades indicadas no quadro seguinte:

Categoria	Grupo	Índice de acesso	Progressão/tempo máximo de permanência	Número máximo de diuturnidades (de quatro em quatro anos)
Técnico superior estagiário.	E	200	Um ano	-
Técnico superior F . . .	F	225	Oito anos	1
Técnico superior G . . .	G	250	Oito anos	1
Técnico superior H . . .	H	300	Sem limite	4
Técnico superior I . . .	I	350	Sem limite	4
Técnico superior J . . .	J	425	Sem limite	4

Cláusula 12.^a

Categorias e definição sucinta das funções

1 — Para efeitos do presente Regulamento é considerado:

a) *Técnico superior estagiário (grupo E)*. — É o trabalhador que, habilitado com o grau académico de licenciatura ou, não possuindo este, que pela sua capacidade, experiência profissional, formação complementar e qualidade de trabalho, se prepara para o exercício de uma carreira de técnico superior. O estágio tem a duração de um ano;

b) *Técnico superior (grupos F a J)*. — É o trabalhador que, habilitado com o grau académico de licenciatura ou, não possuindo este, que pela sua capacidade, experiência profissional, formação complementar e qualidade de trabalho, se dedica a tarefas de estudo, planeamento, organização, formação e desenvolvimento na sua área de especialização. Dá pareceres sobre matérias da sua competência. Pode coordenar e chefiar a actividade de um grupo de trabalhadores para a realização das tarefas que lhe estão atribuídas.

Cláusula 13.^a

Condições de acesso e admissão

Os técnicos superiores abrangidos pelo presente Regulamento estão sujeitos às seguintes regras gerais de acesso e admissão constantes da presente cláusula:

a) *Técnico superior estagiário (grupo E)* — são exigidas como habilitações para o ingresso na profissão uma licenciatura adequada à sua área de actividade ou avaliação curricular e formação profissional complementar. A permanência no estágio é de um ano. Concluído o estágio, o trabalhador acede à categoria de técnico superior do grupo F;

b) *Técnico superior dos grupos F, G, H, I e J* — são exigidas como habilitações para o ingresso na profissão licenciatura na sua área de actividade ou avaliação curricular e formação profissional complementar.

SECÇÃO II

Progressão e tempo de permanência na categoria

Cláusula 14.^a

Carreira de técnico superior

1 — A progressão dos técnicos superiores terá em conta a antiguidade, o mérito e a avaliação de desempenho, realizando-se por cinco níveis (grupos), após a conclusão do estágio, aos quais correspondem os índices de retribuição mínima que constam da cláusula 11.^a

2 — A promoção dos técnicos superiores faz-se sempre para o grupo imediatamente a seguir, após um período mínimo de um ano.

3 — O tempo máximo de permanência no grupo F é de oito anos, findo o qual o trabalhador ascende obrigatoriamente ao grupo G, cujo tempo máximo de permanência é igualmente de oito anos, findo o qual o trabalhador ascende obrigatoriamente ao grupo H.

4 — Os grupos H, I e J não estão sujeitos a qualquer tempo de permanência máximo.

5 — Em consequência do disposto nos números anteriores, o trabalhador que se encontre incluído no grupo H, quer por progressão automática quer por progressão por mérito, apenas ascenderá aos grupos superiores, ou seja, aos grupos I e J, mediante progressão por mérito.

6 — A promoção por mérito aos grupos G, H, I e J decorrem exclusivamente da avaliação de desempenho regulamentada no anexo IV a este AE e nos termos das cláusulas 24.^a a 29.^a do presente anexo.

7 — A atribuição de categoria profissional superior ao grupo F a um técnico superior, no momento da admissão nos quadros da empresa, faz-se por iniciativa da empresa,

por decisão do conselho de administração, sob proposta do director respectivo.

CAPÍTULO V

Carreira de assistente técnico ou administrativo

SECÇÃO I

Regras gerais

Cláusula 15.^a

Regras gerais

Os trabalhadores da carreira de assistente técnico ou administrativo abrangidos pelo presente Regulamento distribuem-se pelas categorias, grupos e estão sujeitos às seguintes regras gerais de progressão, tempo de permanência na categoria e diuturnidades indicadas no quadro seguinte:

Categoria	Grupo	Índice de acesso	Progressão/tempo máximo de permanência	Número máximo de diuturnidades (de quatro em quatro anos)
Documentalista estagiário do 1.º ano (B).	B	125	Um ano.	-
Documentalista estagiário do 2.º ano (C).	C	150	Um ano.	-
Documentalista D.	D	175	Oito anos	1
Documentalista E.	E	200	Oito anos	1
Documentalista F.	F	225	Sem limite	4
Documentalista G.	G	250	Sem limite	4
Assistente técnico, administrativo ou operacional estagiário do 1.º ano (B).	B	125	Um ano.	-
Assistente técnico, administrativo ou operacional estagiário do 2.º ano (C).	C	150	Um ano.	-
Assistente técnico, administrativo ou operacional D.	D	175	Oito anos	1
Assistente técnico, administrativo ou operacional E.	E	200	Oito anos	1
Assistente técnico, administrativo ou operacional F.	F	225	Sem limite	4
Assistente técnico, administrativo ou operacional G.	G	250	Sem limite	4
Secretário(a) estagiário B.	B	125	Um ano.	-
Secretário(a) estagiário C.	C	150	Um ano.	-
Secretário(a) D.	D	175	Oito anos	1
Secretário(a) E.	E	200	Oito anos	1
Secretário(a) F.	F	250	Sem limite	4
Secretário(a) G.	G	300	Sem limite	4

Cláusula 16.^a

Categorias e definição sucinta das funções

Para efeitos do presente Regulamento são considerados:

a) *Documentalista estagiário (grupos B e C).* — É o trabalhador que se encontra em período de estágio para

a categoria de documentalista. O estágio tem a duração de 2 anos, por regra geral, ou de 18 meses no caso de o trabalhador estar habilitado com licenciatura académica;

b) *Documentalista dos grupos D e E.* — É o trabalhador que procede à pesquisa, selecção, classificação, organização, tratamento e disponibilização de documentos escritos, imagens ou representações gráficas que se apresentam com interesse documental; solicita a sua aquisição; assegura o tratamento, a arrumação, a actualização e a conservação dos respectivos arquivos e ou ficheiros, em qualquer tipo de suporte; pesquisa trabalho para inserções, consultando e estudando os materiais necessários; consulta no exterior; procede ao estudo, aplicação e gestão de sistemas classificativos necessários ao tratamento da informação; apoia a redacção, organiza e disponibiliza, interna e externamente, com as técnicas adequadas, a documentação, publicações internas ou externas, recortes, resumos, etc.;

c) *Documentalista dos grupos F e G.* — É o trabalhador que, além de executar as funções já descritas no parágrafo anterior, possui experiência profissional relevante, qualificação profissional adequada e ou revela mérito técnico profissional, executa as mais qualificadas e exigentes funções no âmbito da sua carreira profissional e é destacado para trabalhos de maior responsabilidade e ou chefia;

d) *Assistente técnico estagiário (grupos B e C).* — É o trabalhador que se encontra em período de estágio para a categoria de assistente técnico. O estágio tem a duração de dois anos;

e) *Assistente técnico dos grupos D e E.* — É o trabalhador com formação adequada em qualquer das diversas áreas técnicas, nomeadamente electricidade, electrónica, telecomunicações e informática, contabilidade, recursos humanos, comercial e *marketing*, que executa tarefas dentro da sua especialidade num ou vários serviços da empresa;

f) *Assistente técnico dos grupos F e G.* — É o trabalhador que além de executar as funções já descritas no parágrafo anterior possui experiência profissional relevante, qualificação profissional adequada e ou revela mérito técnico profissional, executa as mais qualificadas e exigentes funções no âmbito da sua carreira profissional e é destacado para trabalhos de maior responsabilidade e ou chefia;

g) *Assistente operacional estagiário (grupos B e C).* — É o trabalhador que se encontra em período de estágio para a categoria de assistente operacional. O estágio tem a duração de dois anos;

h) *Assistente operacional dos grupos D e E.* — É o trabalhador que prepara, envia, recebe, regista, encaminha e reencaminha interna e externamente mensagens pelos meios técnicos disponibilizados pela empresa; é responsável pelo equipamento informático, terminais, impressoras, fotocopiadoras, procedendo ao seu abastecimento ou substituição, quando necessário; vigia as entradas e saídas das informações através do sistema informático e procedendo ao seu encaminhamento;

i) *Assistente operacional dos grupos F e G.* — É o trabalhador que além de executar as funções já descritas no parágrafo anterior possui experiência profissional relevante, qualificação profissional adequada e ou revela mérito técnico profissional, executa as mais qualificadas e exigentes funções no âmbito da sua carreira profissional

e é destacado para trabalhos de maior responsabilidade e ou chefia;

j) Assistente administrativo estagiário (grupos B e C). — É o trabalhador que se encontra em período de estágio para a categoria de assistente administrativo. O estágio tem a duração de dois anos;

k) Assistente administrativo dos grupos D e E. — É o trabalhador que, utilizando as técnicas e ferramentas adequadas, executa várias funções, consoante a natureza do sector onde trabalha; redige relatórios e quaisquer outros documentos escritos, dando-lhes o seguimento adequado; examina, separa, classifica e, sendo o caso, responde ao correio recebido, elabora, ordena e ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e emite recibos; anota as receitas e as despesas, assim como outras operações contabilísticas efectuadas e de outros documentos para informação superior, realiza o apoio administrativo no âmbito dos recursos humanos, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal e ou à empresa e ordena e arquiva quaisquer documentos contabilísticos ou de outra natureza. Pode também efectuar fora da empresa a entrega de documentos e ou efectuar pagamentos, recebimentos ou proceder a depósitos, bem como efectuar tarefas relacionadas com operações com fornecedores e clientes;

l) Assistente administrativo dos grupos F e G. — É o trabalhador que além de executar as funções já descritas no parágrafo anterior possui experiência profissional relevante, qualificação profissional adequada e ou revela mérito técnico profissional, executa as mais qualificadas e exigentes funções no âmbito da sua carreira profissional, designadamente na área logística, contabilística e legislativa, e é destacado para trabalhos de maior responsabilidade e ou chefia;

m) Secretário(a) estagiário(a) (grupos B e C). — É o trabalhador que se encontra em período de estágio para a categoria de secretário(a). O estágio tem a duração de dois anos, ou de 18 meses no caso de o trabalhador ter formação complementar específica;

n) Secretário(a) dos grupos D e E. — É o(a) trabalhador(a) que exerce funções de secretariado e de âmbito administrativo, assegurando por iniciativa própria ou por orientação superior tarefas de rotina diária do gabinete e ou área a que está adstrito, providencia a realização das reuniões de trabalho ou estatutárias, podendo redigir e distribuir as respectivas actas; escreve nos suportes adequados relatórios, cartas e outros textos; marca entrevistas, ocupa-se de pedidos de informação, atende telefone e efectua os contactos necessários, assegura a correspondência corrente; executa serviços de arquivo e regista as cópias de documentação;

o) Secretário(a) dos grupos F e G. — É o(a) trabalhador(a) que além de executar as funções já descritas no parágrafo anterior possui experiência profissional relevante, qualificação profissional adequada e ou revela mérito técnico profissional, executa as mais qualificadas e exigentes funções no âmbito da sua carreira profissional, designadamente na área logística, contabilística e legislativa, e é destacado para trabalhos de maior responsabilidade e ou chefia.

Cláusula 17.^a

Condições de acesso e admissão

Os assistentes técnicos, administrativos ou operacionais abrangidos pelo presente Regulamento estão sujeitos às seguintes regras gerais de acesso e admissão constantes da presente cláusula:

a) Carreira de documentalista — são exigidas como habilitações para o ingresso na profissão o 12.º ano de escolaridade ou avaliação curricular e formação profissional complementar. A permanência no estágio é de 2 anos ou de 18 meses no caso de o trabalhador estar habilitado com grau académico de nível superior. Concluído o estágio, o trabalhador acede à categoria de documentalista do grupo D;

b) Carreira de assistente técnico — são exigidas como habilitações para o ingresso na profissão o 12.º ano de escolaridade ou avaliação curricular e formação profissional complementar. A permanência no estágio é de dois anos. Concluído o estágio, o trabalhador acede à categoria de assistente técnico do grupo D;

c) Carreira de assistente administrativo — são exigidas como habilitações para o ingresso na profissão o 12.º ano de escolaridade ou avaliação curricular e formação profissional complementar. A permanência no estágio é de dois anos. Concluído o estágio, o trabalhador acede à categoria de assistente administrativo do grupo D;

d) Carreira de assistente operacional — são exigidas como habilitações para o ingresso na profissão o 12.º ano de escolaridade ou avaliação curricular e formação profissional complementar. A permanência no estágio é de dois anos. Concluído o estágio, o trabalhador acede à categoria de assistente operacional do grupo D;

e) Carreira de secretário (a) — são exigidas como habilitações para o ingresso na profissão o 12.º ano de escolaridade e formação profissional complementar adequada. A permanência no estágio é de 2 anos ou 18 meses, conforme a alínea *o*) da cláusula anterior. Concluído o estágio, o(a) trabalhador(a) acede à categoria de secretário(a) do grupo D.

SECÇÃO II

Progressão e tempo de permanência na categoria

Cláusula 18.^a

Carreira de assistente técnico ou administrativo

1 — A progressão dos trabalhadores na carreira de assistente técnico ou administrativo terá em conta a antiguidade, o mérito e a avaliação de desempenho, realizando-se por quatro níveis (grupos), após a conclusão do estágio, aos quais correspondem os índices de retribuição mínima que constam da cláusula 15.^a

2 — A promoção dos trabalhadores da carreira de assistente técnico ou administrativo faz-se sempre para o grupo imediatamente a seguir, após um período mínimo de um ano.

3 — O tempo máximo de permanência no grupo D é de oito anos, findo o qual o trabalhador ascende obrigatoriamente ao grupo E, cujo tempo máximo de permanência é igualmente de oito anos, findo o qual o trabalhador ascende obrigatoriamente ao grupo F.

4 — Os grupos F e G não estão sujeitos a qualquer tempo de permanência máximo.

5 — Em consequência do disposto nos números anteriores, o trabalhador que se encontre incluído no grupo F, quer por progressão automática quer por progressão por mérito, apenas ascenderá ao grupo G mediante progressão por mérito.

6 — A promoção por mérito ao grupo G decorre exclusivamente da avaliação de desempenho regulamentada no anexo IV a este AE e nos termos das cláusulas 24.^a a 29.^a do presente anexo.

7 — A atribuição de categoria profissional superior ao grupo D a um trabalhador da carreira de assistente técnico ou administrativo, no momento da admissão nos quadros da empresa, faz-se por iniciativa da empresa, por decisão do conselho de administração, sob proposta do director respectivo.

CAPÍTULO VI

Carreira de apoio geral

SECÇÃO I

Regras gerais

Cláusula 19.^a

Regras gerais

Os trabalhadores da carreira de apoio geral abrangidos pelo presente Regulamento distribuem-se pelas categorias, grupos e estão sujeitos às seguintes regras gerais de progressão, tempo de permanência na categoria e diuturnidades indicadas no quadro seguinte:

Categoria	Grupo	Índice de acesso	Progressão/tempo máximo de permanência	Número máximo de diuturnidades (de quatro em quatro anos)
Paquete.	A	SMN (*)	-	-
Contínuo A.	A	100	Oito anos . . .	1
Contínuo B.	B	125	Sem limite . . .	4
Empregado de limpeza A.	A	100	Oito anos . . .	1
Empregado de limpeza B.	B	125	Sem limite . . .	4
Telefonista/recepcionista estagiário.	A	115	Seis meses . . .	-
Telefonista/recepcionista B.	B	135	Oito anos . . .	1
Telefonista/recepcionista C.	C	150	Oito anos . . .	1
Telefonista/recepcionista D.	D	175	Sem limite . . .	4
Motorista estagiário . .	A	115	Seis meses . . .	-
Motorista	B	135	Oito anos . . .	1
Motorista	C	150	Oito anos . . .	1
Motorista	D	175	Sem limite . . .	4

(*) SMN = Salário mínimo nacional.

Cláusula 20.^a

Categorias e definição sucinta das funções

Para efeitos do presente Regulamento são considerados:

a) *Paquete*. — É o trabalhador com idade inferior a 18 anos que anuncia, acompanha e informa os visitan-

tes; executa tarefas de apoio e suporte a todas as áreas da empresa, operando os equipamentos para tal necessários; efectua a entrega de documentos ou de pequenos volumes; auxilia na reprodução e arquivo de documentos;

b) *Contínuo (grupos A e B)*. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, executa tarefas de apoio e suporte a todas as áreas da empresa, operando os equipamentos para tal necessários; efectua a entrega de documentos ou de pequenos volumes; auxilia na reprodução e arquivo de documentos;

c) *Empregado de limpeza*. — É o trabalhador que procede à limpeza e arrumação das instalações da empresa, utilizando para o efeito o material adequado, podendo executar outras tarefas relacionadas com a sua profissão;

d) *Telefonista/recepcionista estagiário(a)*. — É o trabalhador que se prepara para o exercício da categoria de telefonista/recepcionista. O estágio tem a duração de seis meses;

e) *Telefonista/recepcionista*. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas externas, estabelecendo ligações para o exterior e satisfazendo os pedidos de informações telefónicas; atende visitantes, orientando os seus contactos no interior da empresa e transmitindo as indicações necessárias;

f) *Motorista estagiário*. — É o trabalhador que se prepara para o exercício da categoria de motorista. O estágio tem a duração de seis meses;

g) *Motorista*. — É o profissional que conduz as viaturas ao serviço da empresa para as quais esteja legalmente habilitado; assegura a sua limpeza e zela pelo seu bom estado, comunicando à hierarquia as ocorrências que verificar; efectua e colabora na carga e descarga de pequenos volumes.

SECÇÃO II

Progressão e tempo de permanência na categoria

Cláusula 21.^a

Carreira de apoio geral

1 — Os trabalhadores da carreira de apoio geral abrangida pelo presente Regulamento estão sujeitos às seguintes regras gerais de acesso e admissão constantes da presente cláusula.

2 — A categoria de pacote não tem limites de tempo mínimo nem máximo de permanência.

3 — A progressão na carreira de apoio geral, após a conclusão do período de estágio, se previsto na cláusula 20.^a, terá em conta a antiguidade, o mérito e a avaliação de desempenho, realizando-se por dois grupos (contínuo e empregado de limpeza) ou três grupos (telefonista/recepcionista e motorista), aos quais correspondem os índices de retribuição mínima que constam da cláusula 19.^a

4 — A promoção dos trabalhadores da carreira de apoio geral faz-se sempre para o grupo imediatamente a seguir, após um período mínimo de um ano, com os limites previstos na cláusula 19.^a

5 — Nas categorias de contínuo do grupo A e empregado de limpeza do grupo A, bem como nas de telefonista/recepcionista dos grupos B e C e de motorista dos grupos B e C, o tempo máximo de permanência no grupo é de oito

anos, findo o qual o trabalhador ascende obrigatoriamente ao grupo imediatamente superior.

6 — Os contínuos do grupo B e empregados de limpeza do grupo B, bem como os telefonistas/recepcionistas do grupo D e motoristas do grupo D não têm limite máximo de tempo de permanência na categoria.

7 — Em consequência do disposto nos números anteriores, o trabalhador que se encontre incluído no grupo C, quer por progressão automática quer por progressão por mérito, apenas ascenderá ao grupo D mediante progressão por mérito.

8 — A promoção por mérito decorre exclusivamente da avaliação de desempenho regulamentada no anexo IV a este AE e nos termos das cláusulas 24.^a a 29.^a do presente anexo.

9 — A atribuição de categoria profissional a um trabalhador da carreira de apoio geral, no momento da admissão nos quadros da empresa, faz-se por iniciativa da empresa, por decisão do conselho de administração, sob proposta do director respectivo.

CAPÍTULO VII

Disposições comuns

Cláusula 22.^a

Diuturnidades

1 — Em todas as carreiras e categorias profissionais, após a conclusão dos respectivos estágios, os trabalhadores terão direito a diuturnidades sobre a respectiva remuneração base, até ao máximo de quatro diuturnidades por cada grupo.

2 — O direito a uma diuturnidade é adquirido após quatro anos em cada grupo.

3 — A primeira diuturnidade em cada grupo traduz-se em 10 pontos da escala indiciária prevista na cláusula 37.^a do AE e as restantes em 5 pontos e em todos os casos as diuturnidades extinguem-se com a promoção ao grupo superior.

CAPÍTULO VIII

Avaliação de desempenho

Cláusula 23.^a

Avaliação de desempenho

1 — A avaliação de desempenho profissional visa despirar necessidades de formação, orientar a especialização e fundamentar a progressão na carreira.

2 — A avaliação de desempenho tem em conta, designadamente:

- a) Os objectivos de desempenho individual fixados previamente;
- b) A dedicação;
- c) A criatividade e a inovação;
- d) A qualidade do trabalho realizado; e
- e) A qualificação;

3 — A avaliação far-se-á segundo regulamento próprio, constante do anexo IV a este AE.

CAPÍTULO IX

Promoções por mérito e prémios de desempenho

Cláusula 24.^a

Base para as promoções por mérito

1 — Com excepção da progressão ao grupo K, para as categorias de redactor principal e de assessor principal, as promoções por mérito fazem-se exclusivamente:

- a) Em resultado de avaliação de desempenho, realizada conforme o disposto no anexo IV a este AE;
- b) Respeitando uma lista ordenada de precedências resultantes das avaliações de desempenho; e
- c) De acordo com as demais disposições constante deste capítulo e do regulamentado no anexo IV.

2 — A promoção às categorias de redactor principal e de assessor principal fazem-se nos termos do n.º 7 da cláusula 6.^a e da cláusula 10.^a deste anexo, respectivamente.

Cláusula 25.^a

Condições para as promoções por mérito

1 — Por regra, são promovidos por mérito, com os limites e exclusões previstos nas cláusulas 28.^a e 29.^a deste anexo, e atendendo às demais condições constantes deste capítulo, os trabalhadores que obtenham na avaliação de desempenho:

- a) Três notas de *Excelente*, num período de três anos consecutivos;
- b) Pelo menos quatro notas com o nível de *Muito bom* ou superior e nenhuma com nível inferior a *Bom*, num período de cinco anos consecutivos;
- c) Nenhuma nota de nível inferior a *Bom* num período de sete anos consecutivos.

2 — A contagem de tempo para efeito de promoções por mérito prevista no n.º 1 desta cláusula inicia-se na data da promoção anterior, seja ela resultado de progressão automática ou promoção por mérito, ou da data de admissão no quadro de efectivos da empresa.

3 — Para efeitos de promoção por mérito, apenas são considerados os resultados da avaliação de desempenho que correspondam a anos inteiros de efectividade de funções, compreendendo os ciclos completos do processo de avaliação, de Janeiro a Dezembro, como decorrem do anexo IV a este AE.

Cláusula 26.^a

Prémios de desempenho

1 — Os trabalhadores da categoria profissional do topo em cada carreira, que já não possam ser promovidos por mérito nos termos das cláusulas anteriores (designadamente os classificados no grupo D da carreira de apoio geral, no grupo G da carreira de assistente, nos grupos J das carreiras de técnico superior e jornalista e no grupo K das carreiras de jornalista e assessor) e que tenham avaliações de desempenho de *Muito bom* e *Excelente* têm direito a um prémio pecuniário (prémio de desempenho).

2 — O prémio de desempenho é pago uma vez por ano, até ao final de Maio do ano seguinte àquele a que respeita a avaliação de desempenho que lhe dá origem, e está sujeito às condições, precedências, limites e exclusões das definidas nas cláusulas anteriores.

3 — O valor do prémio é determinado pela escala indiciária prevista na cláusula 37.^a do AE e será equivalente, respectivamente, para as classificações de *Muito bom* e de *Excelente*, a:

- a) 100 ou 175 pontos, no grupo D;
- b) 175 ou 250 pontos, no grupo G;
- c) 225 ou 425 pontos, no grupo J;
- d) 300 ou 500 pontos, no grupo K.

Cláusula 27.^a

Precedências

1 — As promoções por mérito e a atribuição de prémios de desempenho respeitam uma lista de precedências, ordenada de forma decrescente com base na média das notas sumativas finais das avaliações de desempenho obtidas nos períodos de referência a seguir indicados, expressas até ao centésimo:

a) Em primeiro lugar, os trabalhadores que, em cada um dos últimos três anos, tenham obtido avaliação com o nível de *Excelente*;

b) Em segundo lugar, os trabalhadores que, não reunindo as condições previstas na alínea anterior, nos últimos cinco anos, em pelo menos quatro tenham tido avaliações com nível de *Muito bom* ou superior e em nenhum tenham obtido avaliação inferior a *Bom*; e

c) Em terceiro lugar, os trabalhadores que, não satisfazendo as condições previstas nas alíneas anteriores, nos últimos sete anos não tenham tido avaliações de nível inferior a *Bom*.

2 — Em cada ano, os trabalhadores que preencham as condições previstas na alínea a) do número anterior terão precedência sobre todos os restantes, seguindo-se os que reunirem os requisitos da alínea b).

Cláusula 28.^a

Limites

1 — O conselho de administração pode determinar que não serão feitas promoções por mérito nem atribuídos prémios de desempenho no ano imediatamente seguinte a um exercício em que a empresa tenha obtido resultados operacionais negativos, exceptuando-se deste limite apenas os trabalhadores que reúnam as condições previstas na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior (nível de *Excelente* na avaliação de desempenho).

2 — O conselho de administração pode também, a qualquer momento, e sem necessidade de justificação, limitar o número de promoções por mérito e prémios de desempenho, num ano, a:

- a) 10% do total de trabalhadores da empresa, para o conjunto das promoções por mérito e prémios de desempenho;
- b) 20% do total de trabalhadores da empresa, para o conjunto das promoções por antiguidade e por mérito e dos prémios de desempenho, sem prejuízo de se concretizarem

todas as progressões por antiguidade, conforme as regras aplicáveis deste AE relativas a «Progressão e tempo de permanência na categoria».

Cláusula 29.^a

Exclusões

1 — Não têm direito a promoção por mérito ou prémio de desempenho os trabalhadores admitidos há menos de um ano na empresa ou cujo contrato de trabalho tenha estado suspenso no ano anterior.

2 — A aplicação de sanção disciplinar lícita, com excepção da repreensão e da repreensão registada, tem como consequência, entre outras que possam decorrer da lei e deste AE, que se reinicie o período de contagem de tempo para efeitos de promoção por mérito e não seja pago prémio de desempenho.

CAPÍTULO IX

Funções de direcção e chefia

Cláusula 30.^a

Funções de direcção e chefia

1 — O exercício de cargos de direcção e chefia considera-se no regime de comissão de serviço e implica o pagamento pela Lusa de um subsídio de função a acordar com o trabalhador e, quando se justifique, do subsídio relativo ao regime de horário de trabalho mais adequado à disponibilidade que o cargo exija e que pode ser o subsídio de isenção de horário de trabalho, o subsídio de trabalho em regime de adaptabilidade, o subsídio de trabalho irregular ou o subsídio de trabalho por turnos.

a) O pagamento do subsídio relativo ao regime de horário de trabalho a que alude o parágrafo anterior não é obrigatório se a empresa tiver acordado com o trabalhador uma remuneração base cujo valor seja superior à que resultaria da soma da remuneração mínima da sua categoria com o subsídio de isenção de horário de trabalho.

2 — A nomeação para cargo de direcção ou chefia faz-se por tempo indeterminado, através de ordem de serviço da administração da empresa reduzida a escrito e divulgada a todos os trabalhadores.

3 — Os trabalhadores que exerçam funções de direcção ou chefia podem cessar tais funções a seu pedido ou por determinação da empresa.

4 — Quando a cessação de funções se verifique a pedido do trabalhador, este deve notificar a empresa com a antecedência mínima de 30 dias. Em caso de determinação da empresa, a cessação de funções será imediata, salvo acordo em contrário. Em qualquer dos casos, deverá a empresa definir, por escrito, a situação futura do trabalhador.

5 — Nenhum trabalhador que cesse o exercício de funções de direcção ou chefia poderá manter a designação do cargo que abandona, sem prejuízo da garantia remuneratória prevista na cláusula seguinte.

Cláusula 31.^a

Subsídio de reingresso

1 — Os trabalhadores que durante um período mínimo de 36 meses tenham exercido ininterruptamente cargos

de direcção ou chefia adquirem o direito, após a cessação dessas funções, a auferir um subsídio de reingresso na carreira, nos termos adiante fixados e conforme as tabelas anexas.

2 — O subsídio de reingresso vigora até que, pela normal evolução na carreira, nos termos previstos neste AE, a remuneração base atinja o montante equivalente à soma da remuneração base e do subsídio de função auferidos no mês anterior ao termo do exercício das funções de direcção ou chefia.

3 — O subsídio de reingresso tem em conta o tempo de exercício, seguido ou interpolado, e o facto de a cessação de funções se dar por renúncia do trabalhador ou por determinação da empresa.

4 — Para a determinação do valor do subsídio de reingresso no primeiro mês após a cessação de funções ter-se-á em conta se esta ocorre:

a) Por determinação da empresa, por incapacidade motivada por doença ou por outra razão de força maior que não seja imputável ao trabalhador; ou

b) Por renúncia do trabalhador, por incapacidade para o exercício das funções por causa que lhe seja imputável ou ainda na sequência de sanção disciplinar lícita.

5 — O valor do subsídio de reingresso no mês seguinte à cessação de funções é o que resulta da aplicação da fórmula:

$$SR = [PM (n/20)^{fr}]$$

em que:

SR = subsídio de reingresso, expresso em percentagem do subsídio de função que o trabalhador auferir no mês anterior a ter deixado o cargo;

PM = percentagem máxima (fixada em 80%) que pode atingir o subsídio de reingresso, calculada em função do subsídio de função que o trabalhador auferir no mês anterior a ter deixado de exercer as funções que abandona;

n = número de anos inteiros de exercício das funções de direcção ou chefia;

fr = factor de regressão [fixado em 0,5 ou 1,5, respectivamente para as situações previstas na alínea a) ou na alínea b) do número anterior].

6 — O valor do subsídio de reingresso poderá regredir progressivamente nos termos que resultam do n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 32.^a

Efeitos do subsídio de reingresso

1 — Enquanto auferir o subsídio de reingresso, o trabalhador fica obrigado ao desempenho das seguintes tarefas, quando determinadas pelo respectivo director ou pela administração da empresa, sempre que elas tenham carácter pontual, ou seja, que não se prolonguem por mais de duas semanas consecutivas e seis semanas por ano, ou quando sejam determinadas por necessidades de serviço e não conformem situações de dispensa permanente de terceiros:

a) Apoio ao trabalho de direcção, chefia ou edição em qualquer departamento ou editoria;

b) Deslocação em serviço no país ou no estrangeiro, em reportagem ou desempenho de qualquer outra missão, salvo se em teatro de guerra ou conflito;

c) Coordenação de equipas *ad hoc* ou de estudo.

2 — A aceitação expressa e por escrito das obrigações constantes do número anterior é condição para o início do pagamento do subsídio de reingresso e o seu incumprimento, a qualquer momento, determina a cessação definitiva do mesmo.

Cláusula 33.^a

Categorias de reingresso na carreira

1 — Aos trabalhadores que tenham exercido funções de director e director-adjunto durante, pelo menos, cinco anos consecutivos, será atribuída, imediatamente após o exercício destas funções, a categoria profissional, respectivamente, de redactor principal ou de assessor, conforme a respectiva carreira.

2 — Aos trabalhadores que durante cinco anos tenham exercido as funções de subdirector, de chefe de redacção ou de chefe de departamento corresponderá, após a cessação daquelas funções, a categoria profissional correspondente aos grupos I ou F, respectivamente para os trabalhadores das carreiras de jornalista e de técnico superior (grupo I) ou para as restantes carreiras (grupo F), ou, se já a tinham antes, a imediatamente superior na respectiva carreira profissional, se aplicável.

CAPÍTULO X

Disposições transitórias

Cláusula 34.^a

Reclassificação profissional

1 — Os trabalhadores que à data de entrada em vigor deste AE já pertençam aos quadros de efectivos da Lusa ou tenham celebrado com esta contrato de trabalho a termo certo ainda em vigor são reclassificados de modo a determinar-se a sua nova categoria profissional.

2 — A reclassificação profissional faz-se de acordo com as regras seguintes:

a) A categoria profissional obtida não pode ser inferior à que o trabalhador teria se as regras de progressão por antiguidade constantes do presente AE vigorassem desde a data de admissão na empresa;

b) Quando a retribuição base auferida pelo trabalhador no mês anterior à entrada em vigor do presente AE for superior ao que resulta da aplicação deste, o trabalhador mantém a retribuição auferida, a qual é considerada retribuição base para todos os efeitos legais e convencionais, nomeadamente actualização salarial.

Cláusula 35.^a

Garantia

1 — Na data em que, se se mantivesse em vigor o anterior AE, se venceria a primeira progressão automática na carreira, nenhum trabalhador poderá auferir remuneração

base de valor inferior à que auferiria se aquela convenção vigorasse ainda.

a) Os jornalistas admitidos na empresa antes de 31 de Março de 1997 e que à data de início da produção de efeitos das disposições relativas à nova carreira profissional se encontrem classificados nos escalões 2 ou 3 do grupo V podem optar, em alternativa a esta convenção, por manter as regras de progressão do AE anterior, até à segunda progressão automática posterior àquela data, caso em que só então se iniciará a contagem de tempo para eventuais promoções por mérito e passarão a aplicar-se as regras de progressão na carreira constantes do presente AE.

b) A opção prevista na alínea anterior é exercida através de comunicação escrita do trabalhador dirigida à empresa.

2 — Com excepção dos redactores principais e da carreira de assessor, nenhum trabalhador que já tenha completado, ou venha a completar nos primeiros três anos de vigência deste AE, cinco anos no 5.º escalão de qualquer categoria ou carreira previstos no anterior AE poderá auferir remuneração inferior à correspondente ao 6.º escalão da mesma categoria e carreira, tal como resultaria da aplicação do AE anterior.

Cláusula 36.^a

Recurso

1 — Os trabalhadores que discordarem da reclassificação profissional feita pelos serviços da empresa podem recorrer para a comissão paritária prevista na cláusula 101.^a deste AE, no prazo de 30 dias após terem sido notificados da reclassificação profissional.

2 — A comissão paritária analisará os recursos exclusivamente com base nos critérios objectivos estabelecidos no presente Regulamento e decidirá no prazo máximo de 30 dias, desta decisão não havendo mais possibilidade de recurso.

ANEXO IV

Regulamento de Avaliação de Desempenho

CAPÍTULO I

Objectivos gerais e princípios orientadores

Cláusula 1.^a

Objectivos gerais

1 — A avaliação de desempenho é um instrumento fundamental para o conhecimento e desenvolvimento do potencial humano da empresa, condição indispensável para uma correcta gestão dos recursos humanos, e tem em vista os seguintes objectivos:

a) Permitir detectar necessidades quantitativas e qualitativas de pessoal, que orientem as políticas e práticas de selecção e recrutamento de pessoal;

b) Permitir detectar e identificar as necessidades de formação profissional;

c) Estabelecer critérios objectivos para a promoção por mérito e a atribuição de prémios de desempenho;

d) Melhorar a comunicação entre chefias e subordinados, através da apreciação conjunta e presencial do trabalho efectuado;

e) Contribuir para o conhecimento do potencial dos trabalhadores para evoluírem profissionalmente, de acordo com as suas aspirações, capacidades e resultados atingidos;

f) Propor acções de formação profissional ou a colocação mais adequada para os trabalhadores que não obtenham resultados satisfatórios na sua avaliação.

2 — A avaliação não pode ser utilizada para fundamentar despedimentos ou propostas de rescisão de contrato e a atribuição de prémios e ou promoções que dela decorra não interfere com a actualização anual da remuneração base, a negociar no âmbito do AE ou de contrato individual de trabalho.

Cláusula 2.^a

Princípios orientadores

1 — Constituem princípios orientadores da avaliação de desempenho os seguintes:

a) Todos os trabalhadores têm o direito à avaliação do seu desempenho profissional e a obrigação de participar no processo de avaliação, com o cumprimento zeloso de todos os procedimentos previstos neste Regulamento;

b) O trabalhador será obrigatoriamente avaliado no âmbito das funções inerentes à sua categoria profissional, tal como decorre da definição de funções constante do anexo III do AE da Lusa e do seu contrato individual de trabalho;

c) O trabalhador deverá desempenhar funções compatíveis com as suas capacidades, formação e experiência profissional;

d) No caso em que, para além do que estava previsto no momento da admissão e no contrato individual de trabalho, o trabalhador exerça outras actividades, nomeadamente na produção e edição de conteúdos multimédia, só pode ser avaliado pelo seu desempenho no conjunto destas actividades se tiver recebido formação profissional adequada, propiciada pela empresa, e der o seu acordo. A não observância destas condições determina que a avaliação se fará tendo em conta as funções para que foi contratado e de acordo com a alínea b) anterior;

e) Se, por acordo mútuo, o trabalhador exercer temporariamente outras funções, pode, a seu pedido, ser avaliado pelas funções efectivamente desempenhadas, enquanto se mantiver essa situação;

f) Os trabalhadores deverão conhecer os objectivos do serviço em que trabalham (directão, departamento, editoria ou secção) e o grau de contribuição individual que deles se espera para o desenvolvimento integrado do trabalho da equipa.

2 — A avaliação é feita obrigatoriamente pelo responsável hierárquico imediatamente superior ao avaliado, que com ele tenha relação funcional directa e permanente.

3 — Para efeitos de avaliação, são consideradas chefias directas os responsáveis por órgãos de estrutura e outros quadros a quem cabe a responsabilidade por equipas de trabalho, designadamente os departamentos, as editorias e as delegações, pelo que, salvo excepções devidamente justificadas e mediante o acordo prévio e expresso do conselho de administração, sob parecer favorável da comissão de acompanhamento, só podem avaliar o desempenho profissional de outros trabalhadores os profissionais investidos nas funções de director, editor, chefe de departamento e chefe de delegação.

4 — Sempre que a avaliação não puder ser feita pela chefia directa, nomeadamente chefe de departamento, editor ou chefe de delegação, o director proporá ao conselho de administração, até ao dia 10 de Janeiro, o nome de outro avaliador, devendo o conselho, ou o seu presidente, proferir decisão sobre o assunto até 20 de Janeiro, após parecer da comissão de acompanhamento.

5 — Os directores são avaliados pelo conselho de administração e avaliam directamente os restantes titulares de cargos de estrutura e outros avaliadores, designadamente os directores-adjuntos, subdirectores, chefes de redacção, editores, chefes de departamento e chefes de delegação.

6 — Só será feita a avaliação de desempenho dos trabalhadores que integrem os quadros da empresa ou tenham com ela contrato a termo e as chefias só podem avaliar depois de seis meses no exercício das suas funções.

7 — Os trabalhadores que tenham sido transferidos durante o período de referência da avaliação em curso são avaliados pelos chefes directos com quem trabalharam, sendo as notas atribuídas por cada um ponderadas em função do tempo de colocação nos diferentes serviços.

8 — A recusa por um titular de cargo de direcção, chefia ou coordenação regularmente investido em funções a avaliar um trabalhador que presta serviço ou no último ano tenha prestado serviço sob a sua orientação e subordinação hierárquica determina a cessação imediata das funções em que está investido, sem prejuízo do procedimento disciplinar que o conselho de administração entenda adequado.

9 — Perante uma situação como a prevista no número anterior, o director em funções designa, entre os quadros de si directamente dependentes, qual fará as avaliações de desempenho.

10 — As notas finais da avaliação de desempenho enquadram-se numa escala na qual a nota mínima corresponde a 0 valores e a máxima não poderá ser superior a 20 valores.

11 — A avaliação de desempenho não pode limitar-se à simples revisão do desempenho passado mas deve orientar-se, também, no sentido de criar condições para uma melhoria do desempenho futuro, tendo em conta as necessidades de trabalho da empresa e de desenvolvimento profissional do trabalhador.

12 — A avaliação de desempenho é efectuada em reuniões entre avaliador e avaliado, sendo a ficha de avaliação preenchida presencialmente e assinada por ambos, mas a nota final pode ser alterada por proposta do director de que dependem hierarquicamente e por decisão do conselho de administração ou do seu presidente, nos termos e com os limites que decorrem deste Regulamento.

13 — De todos os documentos constantes das fases de avaliação formal e informal serão dadas cópias aos avaliados.

CAPÍTULO II

Metodologia da avaliação de desempenho

Cláusula 3.^a

Prazos

1 — O processo de avaliação será iniciado entre os dias 1 e 31 de Janeiro de cada ano e as notas sumativas finais são dadas a conhecer aos trabalhadores, antes do despacho

final do presidente do conselho de administração, até 15 de Abril do ano seguinte.

2 — O despacho final do presidente do conselho de administração, que conclui o processo de avaliação, é feito até 31 de Março, depois de esgotados os prazos de eventuais recursos e conhecidos os pareceres e propostas dos directores, do conselho de redacção, da comissão de trabalhadores e da comissão de acompanhamento, nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 4.^a

Fases do processo de avaliação

1 — O processo de avaliação desenrola-se de modo contínuo, ao longo de um ano, em três fases:

a) No início do ano, as chefias (avaliadores) devem reunir com os respectivos directores, para definição de orientações gerais, e depois com os trabalhadores na sua dependência hierárquica, para lhes expor e contratualizar os objectivos a atingir pelo serviço (departamento, editoria, delegação, etc.) e pelo avaliado, conforme disposto na cláusula 5.^a;

b) A meio do ano civil, haverá uma fase intermédia de avaliação e auto-avaliação para apurar se estão a ser cumpridos os objectivos traçados para cada trabalhador, conforme a cláusula 6.^a;

c) No final do ano, faz-se a avaliação formal do desempenho, nos termos das cláusulas 7.^a e 8.^a;

d) A reunião de avaliação final do desempenho de um determinado ano pode coincidir com a reunião de fixação de objectivos para o ano seguinte.

2 — O processo de avaliação não se esgota nas etapas obrigatórias previstas no número anterior, pelo que avaliadores e avaliados devem manter permanentemente o diálogo sobre os objectivos definidos e o desempenho verificado.

Cláusula 5.^a

Contratualização de objectivos

1 — O processo de avaliação começa com uma reunião, a realizar até 31 de Janeiro, durante a qual a chefia directa expõe ao trabalhador os objectivos do serviço em que ambos trabalham e a contribuição que espera que o trabalhador possa dar para a sua concretização.

2 — Da reunião deve resultar claro que os objectivos são entendidos da mesma forma por ambos e contratualizados, mas na falta de acordo prevalecem os objectivos fixados pela chefia.

Cláusula 6.^a

Avaliação intermédia e auto-avaliação

1 — A fase intermédia de avaliação e de auto-avaliação, com reunião obrigatória a realizar para o efeito entre avaliador e avaliado e a realizar entre 1 de Junho e 31 de Julho, deve permitir clarificar se a fixação de objectivos foi adequada e correctamente entendida.

2 — A auto-avaliação implica o preenchimento, pelo avaliado, de uma ficha semelhante à da avaliação final, com os quesitos descritos nas cláusulas 14.^a a 16.^a, que ambos assinarão justificando as notas.

3 — O avaliador manifestará a sua concordância ou discordância com a auto-avaliação do trabalhador e, em caso de discordância, deverá explicitar, por escrito, os esforços que considera necessários para serem alcançados os objectivos propostos.

4 — Os registos da avaliação efectuada na fase intermédia, dos quais obrigatoriamente é dado conhecimento ao director respectivo e à comissão de acompanhamento, têm de estar presentes na reunião entre avaliador e avaliado na fase de avaliação final.

Cláusula 7.^a

Avaliação final

1 — A avaliação final do desempenho é efectuada até 31 de Janeiro do ano seguinte tendo por base a ficha de avaliação de desempenho com os quesitos descritos nas cláusulas 14.^a a 16.^a

2 — A avaliação final é da competência exclusiva da chefia directa, sem prejuízo de eventual proposta de alteração pelo director e da ratificação pelo presidente do conselho de administração, após parecer da comissão de acompanhamento, com os limites fixados nas cláusulas 9.^a e 12.^a, e todas as notas, de 1 a 10 valores, são expressas em números inteiros e justificadas pelo avaliador.

3 — A ficha de avaliação é assinada pelo avaliador e pelo avaliado.

4 — Se o trabalhador discordar da avaliação que lhe é feita, deve deste facto fazer menção na ficha de avaliação, sem o que não poderá recorrer da nota obtida.

5 — O trabalhador pode também, querendo, apor na ficha de avaliação um breve resumo sobre as suas expectativas profissionais e apresentar propostas de formação profissional.

6 — O avaliador aporá também na ficha, quando entender necessário, propostas de formação ou recolocação profissional que considere adequadas ao trabalhador.

Cláusula 8.^a

Notas sumativas finais

1 — A nota sumativa final será apurada através da metodologia seguinte:

a) Soma-se as notas dos 10 quesitos da ficha de avaliação, corrigidas com os factores de ponderação previstos na cláusula 17.^a;

b) Divide-se o total pelo quociente 7,5;

c) O resultado é expresso com apuramento até às centésimas.

2 — Para os efeitos julgados suficientes, e sempre para efeitos de cumprimento das quotas de promoções por mérito, se fixadas conforme previstas na cláusula 25.^a do Regulamento de Carreiras, no anexo III a este AE, a avaliação de desempenho pode ser expressa, cumulativamente, por níveis qualitativos, nos termos seguintes:

a) Igual ou superior a 18,00 valores — *Excelente*;

b) Entre 16,00 e 17,99 valores — *Muito bom*;

c) Entre 14,00 e 15,99 valores — *Bom*;

d) Entre 10,00 e 13,99 valores — *Satisfatório*;

e) Inferior a 10,00 valores — *Insuficiente*.

Cláusula 9.^a

Tramitação processual

1 — Até 31 de Janeiro, após a avaliação directa, cada avaliador envia à comissão de acompanhamento, com conhecimento ao respectivo director, as fichas de avaliação de todos os trabalhadores na sua dependência hierárquica, completamente preenchidas e assinadas pela totalidade dos participantes, juntamente com um relatório sobre o modo como decorreu todo o ciclo anual de avaliação de desempenho.

2 — Por razões que transcendam o âmbito da estrutura orgânica em que o avaliado desempenha funções ou considerando especiais méritos ou deméritos do trabalhador, até ao dia 10 de Fevereiro os directores podem propor ao conselho de administração a alteração da nota sumativa final, até uma diferença máxima de dois valores, em sentido positivo ou negativo, e com os limites fixados no n.º 8 da cláusula 2.^a, em todos os casos, obrigatoriamente, justificando a sua proposta por escrito.

3 — Destas propostas, e da sua justificação, o conselho de administração dará conhecimento à comissão de acompanhamento no prazo de 10 dias.

4 — A comissão de acompanhamento analisa os relatórios e as notas dos avaliadores, bem como eventuais propostas de alteração feitas pelos directores, e elabora um relatório e as listagens com as notas atribuídas, por cada estrutura orgânica, que envia para parecer, até ao último dia do mês de Fevereiro, ao conselho de redacção e à comissão de trabalhadores, sob reserva de confidencialidade.

Cláusula 10.^a

Parecer do conselho de redacção e da comissão de trabalhadores

1 — No prazo de 10 dias, o conselho de redacção e a comissão de trabalhadores enviarão à comissão de acompanhamento parecer escrito e fundamentado sobre os relatórios e, querendo, sobre as notas sumativas finais e as reclamações escritas e justificadas que tenham recebido directamente dos interessados.

2 — O parecer do conselho de redacção incidirá sobre as avaliações e eventuais reclamações dos jornalistas e o da comissão de trabalhadores sobre as dos restantes trabalhadores, ambos os órgãos podendo pronunciar-se sobre todos os aspectos processuais envolvendo o sistema de avaliação de desempenho.

Cláusula 11.^a

Comissão de acompanhamento

1 — É criada uma comissão de acompanhamento, constituída por um representante do conselho de administração, um representante da comissão de trabalhadores e um representante do conselho de redacção, em todos os casos com pelo menos 5 anos de antiguidade na empresa e 10 anos de actividade profissional, à qual, por iniciativa própria ou a solicitação de qualquer interessado, cabe pronunciar-se sobre todos os aspectos do processo de avaliação de desempenho profissional, nomeadamente esclarecer dúvidas e receber reclamações sobre eventuais deficiências na aplicação deste Regulamento.

2 — Na falta de um ou de ambos os órgãos representativos dos trabalhadores referidos no parágrafo anterior,

cabe às organizações sindicais outorgantes a designação dos correspondentes representantes, escolhido entre os trabalhadores da empresa que cumpram os requisitos enunciados anteriormente.

3 — A comissão de acompanhamento reúne-se e pode deliberar com a presença de pelo menos dois dos seus membros, um dos quais obrigatoriamente o representante da empresa, e terá o apoio dos serviços de pessoal, nos termos a definir pelo conselho de administração.

4 — Além das demais funções que lhe são cometidas neste Regulamento, à comissão de acompanhamento compete, até 20 de Março de cada ano, dar parecer para o conselho de administração e apresentar-lhe propostas sobre todas as questões processuais do sistema de avaliação de desempenho, as notas atribuídas, os relatórios dos avaliadores, as eventuais propostas de alteração das notas sumativas finais, as reclamações escritas e fundamentadas dos avaliados e os pareceres do conselho de redacção e da comissão de trabalhadores, bem como apresentar propostas que tenham em conta especiais méritos a relevar.

5 — Iguamentalmente até ao dia 20 de Março de cada ano, a comissão elabora um relatório sobre todo o ciclo anual do processo de avaliação de desempenho, o qual poderá incidir sobre todos os procedimentos formais e informais e conter, ou não, propostas sobre acções a desenvolver.

6 — O relatório previsto no número anterior será dirigido ao presidente do conselho de administração, com conhecimento ao conselho de redacção e à comissão de trabalhadores, sob reserva de confidencialidade.

7 — A comissão de acompanhamento pode também, por sua iniciativa ou por proposta de qualquer parte interessada, produzir esclarecimentos sobre dúvidas de interpretação deste Regulamento e estabelecer normas orientadoras para a sua aplicação, com carácter obrigatório, ou pronunciar-se sobre outras eventuais questões relativas à avaliação de desempenho profissional.

8 — As deliberações da comissão de acompanhamento são adoptadas por unanimidade e toda a informação sobre o seu funcionamento interno será mantida sob reserva de confidencialidade.

Cláusula 12.^a

Despacho final

1 — As notas sumativas finais são obrigatoriamente sujeitas a despacho pelo presidente do conselho de administração até 15 de Abril.

2 — No despacho sobre as avaliações finais, o presidente do conselho de administração terá em conta as notas sumativas finais propostas pelos avaliadores, as alterações de notas propostas pelos directores e, se as houver, as reclamações dos trabalhadores, bem como os pareceres dos seus órgãos representativos e os relatórios e pareceres da comissão de acompanhamento.

3 — Existindo razões ponderosas de uniformização de critérios, de equidade ou de especiais méritos a relevar, o conselho de administração, ou o seu presidente, podem, caso a caso ou por sectores, reduzir ou aumentar, até ao máximo de dois valores, a nota sumativa final atribuída pelo avaliador (chefia directa), com os limites fixados no parágrafo seguinte e no n.º 8 da cláusula 2.^a deste Regulamento.

4 — Em nenhum caso se poderá verificar uma diferença superior a dois valores entre a nota sumativa final resultante

da avaliação feita pela chefia directa e a que resulta do despacho final previsto na presente cláusula.

5 — A nota final é mantida sob sigilo, a menos que expressamente cada trabalhador autorize a sua divulgação.

CAPÍTULO III

Critérios de avaliação

Cláusula 13.^a

Ficha de avaliação

A ficha de avaliação, cujo modelo é elaborado pela comissão de acompanhamento, contém 10 quesitos, agrupados em 3 grupos, que visam os conhecimentos e capacidades profissionais do avaliado, o nível de satisfação dos resultados do seu trabalho e o seu sentido de cooperação.

Cláusula 14.^a

Conhecimentos e capacidades profissionais

São os seguintes os quatro quesitos do grupo A da ficha de avaliação, visando os conhecimentos e capacidades profissionais do avaliado, com a tipificação das notas de classificação mínima e máxima, expressas em número inteiro entre 1 e 10 valores:

a) A1 — Conhecimentos profissionais — avalia os conhecimentos teóricos e práticos que o trabalhador demonstra possuir para o desempenho das suas tarefas.

Nota mínima (1 valor) — conhecimentos notoriamente insuficientes para o desempenho da função.

Nota máxima (10 valores) — conhecimentos claramente superiores ao exigível para o desempenho da função;

b) A2 — Adaptação profissional e versatilidade — avalia a capacidade para se ajustar a novas técnicas e métodos de trabalho, encarando as mudanças sem constrangimentos ou receios. Avalia também a capacidade para tratar áreas de trabalho para além das habituais.

Nota mínima (1 valor) — resistente à mudança. Revela grandes dificuldades de ajustamento a novas situações técnicas ou métodos de trabalho.

Nota máxima (10 valores) — aberto à mudança e à adopção de novas técnicas ou métodos de trabalho. Demonstra excepcional adaptação a novas situações;

c) A3 — Criatividade e capacidade de iniciativa — avalia a criatividade e capacidade para propor e executar trabalhos de sua iniciativa e a originalidade e qualidade dessas iniciativas.

Nota mínima (1 valor) — fraca imaginação. Rígido e repetitivo. Não resolve problemas que exigem soluções novas. Sem capacidade de iniciativa. Dificuldade em abordar áreas de trabalho diferentes do habitual.

Nota máxima (10 valores) — criativo. Encontra normalmente soluções originais com resultados positivos para situações novas. Toma iniciativas ou apresenta propostas de trabalho inovadoras. Não mostra dificuldades em abordar novas áreas;

d) A4 — Capacidade de análise. — avalia a capacidade de identificar vários aspectos de um problema e todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.

Nota mínima (1 valor) — dificuldade em analisar mesmo os problemas mais simples, apenas captando os aspectos mais evidentes.

Nota máxima (10 valores) — analisa correctamente os problemas mais complexos.

Cláusula 15.^a

Qualidade do trabalho

São os seguintes os quatro quesitos do grupo B da ficha de avaliação, com a tipificação das notas de classificação mínima e máxima, expressas em número inteiro entre 1 e 10 valores:

a) B1 — Qualidade do trabalho — avalia a correcção do trabalho realizado, tendo em conta o tipo de tarefas que normalmente lhe são distribuídas e tendo em atenção a frequência e gravidade dos erros.

Nota mínima (1 valor) — trabalho sem qualidade, com deficiências e erros muito significativos. Raramente consegue realizar as tarefas nos prazos estipulados.

Nota máxima (10 valores) — trabalho com excelente qualidade e rigor, em geral concluído em tempo útil;

b) B2 — Organização e métodos de trabalho — capacidade para levar a cabo com auto-organização o seu trabalho e para seleccionar os métodos mais adequados à produção do trabalho com a melhor qualidade e a maior rapidez possível.

Nota mínima (1 valor) — raramente consegue planear e organizar adequadamente o trabalho.

Nota máxima (10 valores) — excelente capacidade de planeamento e organização de qualquer tipo de trabalho na sua área;

c) B3 — Assiduidade e pontualidade:

1 — Avalia a comparência regular ao trabalho e cumprimento de horários, sem deixar de ter em conta as especificidades de cada actividade profissional.

Nota mínima (1 valor) — ausências frequentes sem justificação, de acordo com a lei e o AE. Frequentemente não cumpre o horário de trabalho.

Nota máxima (10 valores) — sistematicamente assíduo e cumpridor do horário de trabalho;

d) B4 — Grau de responsabilidade profissional — avalia a capacidade para resolver questões de forma ponderada, apreciando e assumindo as consequências.

Nota mínima (1 valor) — evita responsabilidades, não assumindo as consequências dos seus actos.

Nota máxima (10 valores) — revela grande ponderação na resolução das questões. Avalia e assume integralmente as consequências dos seus actos.

Cláusula 16.^a

Cooperação

São os seguintes os dois quesitos do grupo C da ficha de avaliação, com a tipificação das notas de classificação mínima e máxima, expressas em número inteiro entre 1 e 10 valores:

a) C1 — Trabalho em equipa. — avalia a capacidade para prestar e receber ajuda e a disponibilidade para participar na actividade colectiva do sector, cooperando com os restantes camaradas de trabalho.

Nota mínima (1 valor) — não colabora. Não se integra em espírito de equipa. É conflituoso.

Nota máxima (10 valores) — excelente espírito de colaboração. Em geral pronto a receber e prestar ajuda. Correcto e atencioso. Óptima integração no grupo;

b) C2 — Atitude perante a tarefa — avalia a predisposição para aceitar tarefas, independentemente da sua dificuldade ou prestígio, tendo como referência a cooperação franca com o grupo de trabalho.

Nota mínima (1 valor) — levanta sistematicamente objecções, sem fundamentar, às tarefas atribuídas.

Nota máxima (10 valores) — revela uma atitude positiva e cooperante, mesmo perante tarefas complexas.

Cláusula 17.^a

Ponderação dos critérios de avaliação

1 — Para efeitos de apuramento da nota sumativa final resultante da avaliação pela chefia directa, os quesitos da ficha de avaliação têm factores de ponderação diferentes, de modo a acentuar os aspectos considerados mais importantes do desempenho profissional no contexto do serviço em que o trabalhador exerce funções

2 — Entende-se por factor de ponderação o número pelo qual se multiplica a nota atribuída pelo avaliador para efeitos de cálculo da nota sumativa final.

3 — Cada direcção determinará, previamente, a ponderação dos 10 quesitos de avaliação dentro dos seguintes parâmetros:

a) Quatro quesitos com ponderação 1;

b) Dois quesitos com ponderação 1,5;

c) Quatro quesitos com ponderação 2.

4 — Os factores de ponderação são definidos uniformemente para cada direcção ou carreira profissional, de modo que todos os trabalhadores da mesma carreira profissional ou que executam funções semelhantes sejam avaliados com os mesmos critérios.

5 — Uma vez definidos os critérios de ponderação, os directores reúnem-se para proceder à respectiva aferição e uniformização.

6 — Até ao dia 10 de Janeiro, os valores de ponderação são submetidos a parecer da comissão de acompanhamento, da comissão de trabalhadores e do conselho de redacção, que deverão pronunciar-se num prazo de três dias úteis, e carecem de aprovação pelo presidente do conselho de administração.

7 — Após o parecer previsto no número anterior, cada director reúne-se com os avaliadores na sua dependência hierárquica, conjuntamente, para normalizar critérios, antes de se iniciar a avaliação directa.

CAPÍTULO IV

Penalizações

Cláusula 18.^a

Penalizações

1 — Nenhum trabalhador poderá ser prejudicado se, por razões exclusivamente imputáveis à empresa, o seu desempenho profissional não for avaliado nos termos deste Regulamento.

2 — Para efeitos de progressão na carreira, na falta de avaliação de desempenho por razões exclusivamente imputáveis à empresa procede-se como se o trabalhador tivesse obtido o nível de *Excelente* (nota final de 18 valores).

3 — No caso de recusa pelo trabalhador de participar no processo de avaliação, com o cumprimento de todos os procedimentos previstos neste Regulamento, ser-lhe-á atribuída a classificação de *Insatisfatório*.

CAPÍTULO V

Recurso

Cláusula 19.^a

Recurso

1 — Quando o avaliado discordar da avaliação feita pela chefia directa ou da proposta de alteração feita pelo director, poderá, até ao dia 10 de Fevereiro, ou no prazo máximo de 10 dias após a entrevista final de avaliação, apresentar recurso à comissão de acompanhamento constituída ao abrigo da cláusula 12.^a, fazendo-o acompanhar, querendo, de um parecer emitido pela comissão de trabalhadores ou, tratando-se de jornalistas, pelos membros eleitos do conselho de redacção ou ainda, em qualquer caso, alternativamente, do respectivo sindicato, se este for outorgante do presente AE.

2 — O recurso será apreciado no prazo máximo de 10 dias, contados a partir da data da sua apresentação.

3 — Dentro do prazo previsto no número anterior, a comissão de acompanhamento pode, se assim entender, nos termos e com os limites que decorrem da cláusula 11.^a, propor uma decisão ao presidente do conselho de administração, no sentido da alteração da nota ou da sua confirmação, do que simultaneamente dará conhecimento ao interessado.

4 — O despacho final do presidente do conselho de administração, que confirma ou altera a nota e tem em conta eventuais recomendações sobre a recolocação do trabalhador ou acções de formação profissional a propor-lhe, é proferido até 15 de Abril.

5 — Do despacho do presidente do conselho de administração sobre a nota final de avaliação de desempenho não há mais possibilidade de recurso.

CAPÍTULO VI

Informação e reserva de confidencialidade

Cláusula 20.^a

Informação e reservas de confidencialidade

1 — Até 30 de Abril, a comissão de acompanhamento enviará a cada trabalhador cópia do seu processo de avaliação, com a ficha de avaliação e toda a restante documentação relevante, incluindo o despacho do presidente do conselho de administração.

2 — Igualmente até 30 de Abril, a comissão dará a conhecer ao conselho de redacção e à comissão de trabalhadores, sob reserva de confidencialidade, as listagens com as notas.

3 — Com ressalta do disposto no número seguinte, até 30 de Abril, a lista ordenada com as notas finais estará disponível para consulta no Departamento de Pessoal e será enviada às organizações sindicais respectivas, sob reserva de confidencialidade.

4 — A revelação de elementos pessoais da avaliação às organizações sindicais e a sua disponibilização para consulta nos serviços de pessoal são condicionados à autorização prévia dos trabalhadores envolvidos.

5 — Em todos os casos, quaisquer elementos relativos à avaliação de desempenho dos titulares de cargos de direcção (directores, directores-adjuntos e subdirectores) são considerados confidenciais, pelo que apenas serão facultados aos próprios.

ANEXO V

Tabela salarial

Cláusula única

Tabela salarial

1 — O valor do índice 100 da escala indiciária a que alude a cláusula 37.^a deste AE é fixado, com efeitos a partir do dia 1 de Julho de 2009, em €547, pelo que cada ponto daquela escala tem o valor de €5,47.

2 — A tabela salarial, com os índices remuneratórios e valores de retribuição mínimos para cada grupo em todas as carreiras profissionais, é a seguinte:

Tabela salarial

Índice remuneratório e retribuição mínimos, por grupo, para todas as carreiras profissionais

Grupo (1)	Base		Uma diuturnidade		Duas diuturnidades		Três diuturnidade		Quatro diuturnidades	
	Índice (2)	Retribuição mínima (3)	Índice (2)	Retribuição mínima (3)	Índice (2)	Retribuição mínima (3)	Índice (2)	Retribuição mínima (3)	Índice (2)	Retribuição mínima (3)
A.....	100	547,00	110	601,70	115	629,05	120	656,40	125	683,75
B.....	125	683,75	135	738,45	140	765,80	145	793,15	150	820,50
C.....	150	820,50	160	875,20	165	902,55	170	929,90	175	957,25
D.....	175	957,25	185	1 011,95	190	1 039,30	195	1 066,65	200	1 094,00
E.....	200	1 094,00	210	1 148,70	215	1 176,05	220	1 203,40	225	1 230,75
F.....	225	1 230,75	235	1 285,45	240	1 312,80	245	1 340,15	250	1 367,50
G.....	250	1 367,50	260	1 422,20	265	1 449,55	270	1 476,90	275	1 504,25
H.....	300	1 641,00	310	1 695,70	315	1 723,05	320	1 750,40	325	1 777,75
I.....	350	1 914,50	360	1 969,20	365	1 996,55	370	2 023,90	375	2 051,25

Grupo ⁽¹⁾	Base		Uma diuturnidade		Duas diuturnidades		Três diuturnidade		Quatro diuturnidades	
	Índice ⁽²⁾	Retribuição mínima ⁽³⁾	Índice ⁽²⁾	Retribuição mínima ⁽³⁾	Índice ⁽²⁾	Retribuição mínima ⁽³⁾	Índice ⁽²⁾	Retribuição mínima ⁽³⁾	Índice ⁽²⁾	Retribuição mínima ⁽³⁾
J	425	2 324,75	435	2 379,45	440	2 406,80	445	2 434,15	450	2 461,50
K	500	2 735,00	510	2 789,70	515	2 817,05	520	2 844,40	525	2 871,75

⁽¹⁾ Conforme Regulamento de Carreiras (anexo iv do AE).

⁽²⁾ Expresso em pontos da escala indicatória de base 100 prevista no n.º 1.

⁽³⁾ Em euros.

Depositado em 6 de Abril de 2009, a fl. 37 do livro n.º 11, com o n.º 58/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e a Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Acordo de empresa para vigorar em 2009

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e eficácia, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, designado por AE, obriga, por um lado, a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pela Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca.

Cláusula 2.ª

Vigência e eficácia

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão eficácia a partir de 1 de Janeiro de 2009.

3 — *(Sem alteração.)*

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 54.ª

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos, a uma diuturnidade no valor de €43, e até ao limite de quatro, reportada ao 1.º dia do mês em que se vença, independentemente da retribuição da categoria profissional em que estejam classificados.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

Cláusula 56.ª

Subsídio de função

1 — *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

5 — Será atribuído um subsídio de €0,90 por cada hora de trabalho diário efectivo, no mínimo de uma hora, aos trabalhadores que executarem operações que tenham lugar nos porões dos navios, excepto aqueles que anteriormente estavam afectos, em exclusividade, a estas funções.

Para efeitos de cálculo diário deste subsídio serão adicionados todos os períodos efectivos de trabalho efectuado, arredondando-se, se necessário, para a respectiva fracção de meia hora.

Cláusula 63.ª

Refeições

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio diário, para alimentação, no valor de €10.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

Cláusula 64.ª

Abono de refeição na prestação de trabalho suplementar

1 — Na prestação de trabalho suplementar, o trabalhador terá direito aos seguintes abonos para refeição:

a) Pequeno-almoço — €2,5;

b) Almoço — €12,5;

c) Jantar — €12,5;

d) Ceia — €5.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

a) *(Sem alteração.)*

b) *(Sem alteração.)*

Cláusula 65.ª

Deslocações em serviço

1 — *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

5 — *(Sem alteração.)*

6 — *(Sem alteração.)*

7 — *(Sem alteração.)*

8 — *(Sem alteração.)*

9 — Nas pequenas deslocações, que não permitam o regresso ao local de trabalho para tomar as refeições nas

condições normais, o trabalhador terá direito aos seguintes abonos para refeição:

- a) Pequeno-almoço — €2,5;
 b) Almoço — €12,5;
 c) Jantar — €12,5;
 d) Ceia — €5.

Cláusula 66.^a

Seguros

1 — A DOCAPESCA garantirá ao trabalhador, durante as deslocações em serviço, um seguro de viagem (incluindo deslocações e estada), com cobertura para os riscos de morte, invalidez permanente e despesas médicas, cujos capitais para os primeiros riscos corresponderão a sete anos de retribuição ilíquida, no mínimo de €110 000, e, para o terceiro risco, um capital correspondente ao limite máximo abrangido pela respectiva apólice.

ANEXO II

Tabela salarial

Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração base (euros)
Técnico superior.	I	A	2 633
		B	2 548
		C	2 461
		D	2 379
		E	2 294
		F	2 207
	II	A	2 107
		B	2 069
		C	2 029
		D	1 990
		E	1 945
		F	1 907
	III	A	1 786
		B	1 696
		C	1 670
		D	1 642
		E	1 614
		F	1 586
	IV	A	1 557
		B	1 531
		A	1 475
		B	1 447
		C	1 414
		D	1 387
I	E	1 360	
	F	1 331	
	G	1 304	
	H	1 248	
	I	1 192	
	II	A	1 546
B		1 509	
C		1 470	
D		1 432	
E		1 387	
F		1 346	
I	G	1 309	
	H	1 270	
	I	1 232	
	A	1 203	
	B	1 182	
	C	1 160	
II	D	1 131	
	I	A	828
		B	799
		C	772
		D	743
		E	718
II	A	678	
	B	662	
	C	645	
	D	628	
	E	612	
Técnico.	III	A	1 060
		B	1 038
		C	1 016
		D	992
		E	972
	IV	F	948
		G	928
		A	899
		B	877
		C	848
I	D	828	
	E	805	
	F	783	
	G	762	
	II	A	999
B		982	
C		967	
D		948	
E		933	
Administrativo.	III	A	916
		B	899
		C	883
		D	867
		E	843
	IV	A	828
		B	811
		C	794
		D	777
		E	762
I	A	738	
	B	718	
	C	694	
	D	672	
	E	650	
Operador de venda.	III	A	828
		B	799
		C	772
		D	743
		E	718
	IV	A	678
		B	662
		C	645
		D	628
		E	612
Operador de exploração.	III	A	828
		B	799
		C	772
		D	743
		E	718
	IV	A	678
		B	662
		C	645
		D	628
		E	612
Operador técnico e de manutenção	III	A	828
		B	799
		C	772
		D	743
		E	718
	IV	A	678
		B	662
		C	645
		D	628
		E	612
Operador de venda.	I	A	828
		B	799
		C	772

Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração base (euros)
Operador de serviços de apoio . . .		D	743
		E	718
	II	A	678
		B	662
		C	645
	D	628	
	E	612	

Pela DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A.:

João Francisco Ferreira Fonseca, vogal do conselho de administração.

João Carlos Gomes Pólvora Santos, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Pesca:

Frederico Pereira, mandatário.

Vítor Fernando do Carmo Ribeiro, mandatário.

José Alves Oliveira, mandatário.

Lisboa, 17 de Março de 2009.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e eficácia, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, designado por AE, obriga, por um lado, a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pela Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca.

2 — O presente AE é aplicável em todo o território continental em que a DOCAPESCA desenvolva a sua actividade de exploração de portos de pesca e lotas e abrange todos os 497 trabalhadores que se encontram ao seu serviço no presente.

Cláusula 2.^a

Vigência e eficácia

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor na data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que a publicar, e altera a anterior publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1990, bem como as sucessivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, a seguir mencionados: n.ºs 41, de 8 de Novembro de 1991, 40, de 29 de Outubro de 1992, 39, de 22 de Outubro de 1993, 29, de 8 de Agosto de 1995, 29, de 8 de Agosto de 1996, 28, de 29 de Julho de 1997, 26, de 15 de Novembro de 1998, 31, de 22 de Agosto de 1999, 39, de 22 de Outubro de 2000, 30, de 15 de Agosto de 2001, 30, de 15 de Agosto de 2002, 30, de 15 de Agosto de 2003, 31, de 22 de Agosto de 2004, 28, de 29 de Julho de 2005, 24, de 29 de Junho de 2006, 22, de 15 de Junho de 2007, e 17, de 8 de Maio de 2008.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão eficácia a partir de 1 de Janeiro de 2009.

3 — O período de vigência mínimo desta convenção colectiva de trabalho é de 12 meses.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

1 — A denúncia da presente convenção colectiva de trabalho deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do seu prazo de vigência.

2 — A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder fundamentadamente e por escrito, nos 30 dias imediatos, contados da data da sua recepção.

3 — As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem num prazo diferente.

4 — Quaisquer alterações futuras da revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, aplicar-se-ão na data do termo da respectiva vigência, contada esta a partir da data indicada no n.º 2 da cláusula 2.^a

5 — Este acordo mantém-se em vigor até ser substituído por outro.

CAPÍTULO II

Admissões, carreiras profissionais, transferências e substituições

SECÇÃO I

Admissões e carreiras profissionais

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — São condições de admissão do exterior:

a) A escolaridade mínima legal, salvo casos especiais devidamente acordados com o Sindicato respectivo e, quando obrigatória, a titularidade de carteira, caderneta ou carta de condução profissional;

b) Capacidade física para o exercício da função, devidamente comprovada através de atestado médico, certificado antituberculoso, ausência de doença infecto-contagiosa ou qualquer outra susceptível de interferir negativamente no desempenho do cargo.

2 — As despesas resultantes do exame médico de admissão, quando as houver, serão suportadas pela entidade patronal.

3 — A idade mínima de admissão é de 18 anos.

4 — Não é permitido à entidade patronal fixar idade máxima de admissão.

Cláusula 5.^a

Preenchimento de vagas

1 — Em regra, só poderá haver admissões do exterior quando, para o preenchimento de vagas existentes, não haja trabalhadores da própria empresa aptos e interessados no preenchimento, para o que deverá ser previamente ouvida a Comissão de Trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais e, na falta destes, o Sindicato respectivo.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a entidade patronal consultará os sindicatos, por carta registada, obrigando-se os mesmos a organizar e manter um cadastro devidamente actualizado e o registo de desempregados, donde conste: idade, habilitações literárias e profissionais, empresas onde prestaram serviço, duração deste e funções desempenhadas.

3 — A entidade patronal dará preferência, em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores inscritos no registo de desemprego dos sindicatos.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão ter-se-á como feita, a título de experiência, durante os primeiros 60 dias úteis.

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos quadros técnicos e de chefia, cargos de orientação profissional ou altamente qualificados, em que só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato, que não poderá, no entanto, exceder os 180 dias, salvo pessoal de direcção e quadros superiores cujo prazo será de 240 dias.

3 — Findo o prazo referido, a admissão tornar-se-á efectiva contando-se, para todos os efeitos, o período de experiência.

4 — Durante o período de experiência dos trabalhadores, estes e a entidade patronal estão sujeitos a todas as estipulações desta convenção.

Cláusula 7.^a

Readmissão

1 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no Regulamento da Segurança Social, seja reformado por invalidez, e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado de parecer de junta médica de revisão promovida pelos SMS, será readmitido na sua categoria, com todos os direitos e regalias que teria se tivesse continuado ao serviço, deduzindo-se, para todos os efeitos decorrentes deste acordo, o tempo em que esteve na situação de reforma.

2 — A readmissão, nos termos do número anterior, não será sujeita a período experimental mas, seis meses após o reinício das funções, o trabalhador será obrigatoriamente submetido a junta médica, para parecer sobre a sua aptidão ao serviço.

3 — Em caso algum haverá readmissão de trabalhador anteriormente despedido com justa causa.

4 — Ao trabalhador readmitido que anteriormente tenha, de sua iniciativa, rescindido o contrato de trabalho, não será contado, para nenhum efeito, o tempo de serviço prestado na vigência do referido contrato.

Cláusula 8.^a

Condições especiais de admissão e carreira profissional

As condições especiais de admissão, categoria profissional e carreira dos trabalhadores abrangidos por este acordo são as que constam do anexo I.

SECÇÃO II

Transferências

Cláusula 9.^a

Transferências

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

2 — A DOCAPESCA poderá transferir o trabalhador para outra localidade se não existir no local de trabalho original ocupação compatível com as funções da respectiva categoria profissional, caso em que tal transferência ocorrerá para o local de trabalho mais próximo onde se não verifique tal incompatibilidade.

3 — Em caso de transferência definitiva ou temporária, nos termos dos números anteriores, a entidade patronal custeará as despesas directamente impostas pela transferência, decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação ou resultantes da mudança de residência.

Cláusula 10.^a

Rescisão do contrato provocada por transferência

No caso de a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência para outra localidade, o trabalhador pode rescindir imediatamente o contrato, com direito a indemnização igual à prevista no n.º 1 da cláusula 113.^a, desde que a transferência lhe cause prejuízo sério.

SECÇÃO III

Desempenho de outras funções

Cláusula 11.^a

Desempenho de funções diferentes

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

2 — A entidade patronal só pode encarregar temporariamente o trabalhador de desempenho de funções diferentes das que normalmente executa, quando o interesse do serviço o exija e desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando, às funções desempenhadas nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, nomeadamente quanto à retribuição, o trabalhador terá direito a ele.

4 — O desempenho de funções diferentes que exceda o período de um mês carece de sanção da empresa, mediante proposta da hierarquia.

5 — A afectação ao desempenho exclusivo de funções diferentes a que corresponda nível de remuneração mais elevado, por período ininterrupto de um ano, com excepção do previsto na cláusula seguinte, confere ao trabalhador o direito à categoria correspondente à função desempenhada.

Cláusula 11.^a-A

Comissão de serviço

1 — Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção dependentes da administração e as funções de secretariado pessoal relativos aos titulares desses cargos, cuja natureza também suponha, quanto aos mesmos titulares, especial relação de confiança.

2 — O exercício dos cargos em regime de comissão de serviços, previsto no número anterior, devem obrigatoriamente constar de acordo escrito.

Cláusula 12.^a

Substituição do trabalhador

1 — Sem prejuízo dos pressupostos constantes da cláusula anterior, o trabalhador que substituir outro de categoria mais elevada e com funções diferentes, tem direito:

a) À diferença entre a remuneração base correspondente à categoria do trabalhador substituído e a sua remuneração base, acrescida dos subsídios inerentes à função, enquanto durar a substituição;

b) Ao preenchimento automático da vaga deixada em aberto pelo substituído, logo que se verifique a impossibilidade de regresso deste ao seu posto de trabalho, desde que a situação tenha perdurado por um período mínimo de 12 meses;

c) À remuneração base da categoria do trabalhador substituído, acrescida dos subsídios inerentes à função, se a situação de substituição ultrapassar 12 meses consecutivos.

2 — A diferença referida na alínea *a)* do n.º 1 será paga a partir do momento em que o trabalhador assegurar, efectivamente, a substituição, confirmada esta pela hierarquia e sancionada pela empresa.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Fazer *lock-out*;

b) Efectuar despedimentos sem justa causa;

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

d) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, suas ou dos seus companheiros;

e) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou nesta convenção;

f) Baixar a categoria profissional do trabalhador, excepto nos casos previstos na lei ou nesta convenção;

g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 9.^a, desta convenção;

h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e nas garantias decorrentes da antiguidade;

i) Obrigar o trabalhador a adquirir bens e utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;

j) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;

l) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que os mesmos estão vinculados por força desta convenção ou àquelas que correspondem às suas aptidões e categoria profissional, salvo o disposto nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 11.^a e do previsto na cláusula 118.^a;

m) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho.

2 — A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção com o disposto no número anterior, constitui justa causa de rescisão do contrato, por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas nesta convenção, agravadas nos termos da mesma se a actuação daquela for abusiva.

3 — No caso a que se refere a alínea *h)*, presume-se o propósito de prejudicar o trabalhador sempre que a readmissão se faça menos de seis meses após o despedimento nela referido.

4 — É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos da lei.

5 — É assegurado a todos os trabalhadores, sem perda de retribuição, a dispensa ao trabalho, até ao limite de quatro dias por ano, por razões ponderosas da sua vida particular. Esta faculdade pode ser utilizada em dias seguidos ou interpolados e fraccionadamente, em períodos mínimos de meio dia de trabalho, não acrescentando nunca ao período de férias.

Cláusula 14.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

a) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, de acordo com as suas aptidões e categoria;

b) Cumprir as ordens e directivas da entidade patronal, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos nesta convenção e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;

c) Observar os regulamentos internos conformes a esta convenção e à lei;

d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;

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

g) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

h) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

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

Cláusula 15.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, salubridade e segurança, de acordo com o Regulamento de Higiene e Segurança anexo a esta convenção;

b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir dos trabalhadores que exercem funções de chefia que estes tratem com correcção os que estiverem sob as suas ordens;

c) Cumprir pontualmente a obrigação de pagamento da retribuição ao trabalhador;

d) Proporcionar aos trabalhadores formação profissional;

e) Respeitar a autonomia técnica dos trabalhadores que exerçam actividades cuja regulamentação profissional a exija;

f) Prestar ao Sindicato e à Comissão de Trabalhadores da empresa, quando solicitadas todas as informações respeitantes à organização, disciplina e condições de trabalho;

g) Dispensar, nos termos da lei em vigor, os trabalhadores que, comprovadamente, desempenhem funções de membros dos corpos gerentes do Sindicato e ou de delegados sindicais e da Comissão de Trabalhadores, bem como facilitar o exercício de cargos nas comissões parietárias e nas instituições de segurança social;

h) Não opor obstáculos ao exercício das funções de dirigente, delegado sindical e membro da Comissão de Trabalhadores nos locais de trabalho e durante o período normal de trabalho, nos termos da lei em vigor;

i) Preencher e enviar ao Sindicato, nos termos legais, o mapa de quadro de pessoal donde constem os nomes, datas de admissão, categorias e retribuições efectivas de todos os trabalhadores;

j) Afixar, em local bem visível, o mapa referido na alínea anterior;

l) Fornecer ao Sindicato e delegados sindicais todos os elementos que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço e por ele representados; fornecer, também, quaisquer outros elementos que se relacionem com o cumprimento da presente convenção;

m) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações da Comissão de Trabalhadores e do Sindicato aos trabalhadores ao serviço da empresa;

n) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Horário de trabalho

Cláusula 16.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas para os trabalhadores adstritos aos Serviços Administrativos e de trinta e nove horas para os restantes trabalhadores.

2 — O período normal de trabalho diário, para os trabalhadores adstritos aos Serviços Administrativos é de 7 horas e de 7 horas e 45 minutos para os restantes trabalhadores.

3 — O limite diário fixado no número anterior para os trabalhadores não adstritos aos Serviços Administrativos poderá ser aumentado, por razões pontuais devidamente justificadas e ligadas ao funcionamento da empresa, para 10 horas e 30 minutos, sem prejuízo do limite semanal referido no n.º 1 e com os seguintes condicionalismos:

a) Nenhum trabalhador poderá ser solicitado para extensão do seu período normal de trabalho diário em mais de três dias seguidos, sendo que tal prestação não poderá ocorrer em semanas consecutivas;

b) As referidas extensões dos períodos normais de trabalho diário não poderão ocorrer, anualmente, por mais de 15 dias;

c) A extensão dos períodos normais referidos não poderão ser aplicados a trabalhadores que não tenham transporte assegurado.

4 — O domingo é o dia de descanso semanal e o sábado, ou alternativamente a segunda-feira, é o dia de descanso complementar, salvo o disposto no número seguinte.

5 — Os dias de descanso, para os trabalhadores de turnos de laboração contínua durante 24 horas por dia, serão seguidos e fixados de acordo com as respectivas escalas, as quais serão elaboradas de modo a que cada trabalhador descanse, por vezes, ao domingo.

6 — Podem ser celebrados entre a empresa e os sindicatos protocolos sobre o gozo rotativo do dia de descanso complementar em qualquer dia útil da semana.

7 — O início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário consecutivos.

8 — Quando o dia de trabalho normal não coincidir com o dia civil, o descanso semanal inicia-se no fim do período das respectivas operações e termina no início do período de trabalho seguinte, não podendo, em caso algum, ser inferior a quarenta e oito horas.

9 — Os trabalhadores em regime de jornada contínua terão um período normal de trabalho semanal de trinta horas.

10 — Qualquer alteração de horário de trabalho estabelecido, só será implementada decorridos 10 dias após a remessa, ao Sindicato outorgante, da alteração pretendida.

Cláusula 17.^a**Intervalos no horário de trabalho**

1 — O período normal de trabalho será interrompido, obrigatoriamente, por um intervalo para refeição e descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, sem prejuízo de:

a) Para os trabalhadores não adstritos aos serviços administrativos, e por interesse justificado da empresa, o intervalo para refeição poderá ter, como duração máxima, seis horas;

b) A aplicação do previsto na alínea anterior está condicionada ao pré-aviso de, pelo menos, uma semana;

c) Para os trabalhadores em que o trabalho normal, seja efectuado durante a noite, o intervalo para refeição ou descanso, no período compreendido entre as 0 e as 6 horas, não pode ser superior a uma hora.

2 — Sempre que a interrupção do período normal de trabalho seja superior a duas horas, o trabalhador verá diminuída a sua prestação de trabalho diário na proporção de uma hora por cada duas de aumento daquela interrupção.

3 — É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas, salvo nos casos em que o período diário de trabalho seja de seis horas seguidas.

4 — Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos, com horário semanal de trinta e nove horas, o período de intervalo não deverá, em princípio, exceder trinta minutos.

5 — Os trabalhadores referidos no número anterior que tenham à sua responsabilidade a condução, operação e manutenção de equipamentos que exijam vigilância contínua do seu funcionamento, farão o intervalo para refeição e descanso no seu posto de trabalho.

6 — O intervalo para pequeno-almoço e ceia é de trinta minutos, bem como o que ocorra durante a prestação de trabalho suplementar por motivo de refeição.

7 — A entidade patronal pode, ainda, conceder outros intervalos de descanso durante o dia, que serão contados como período útil de trabalho.

Cláusula 18.^a**Horários desfasados e horários flexíveis**

1 — Dentro dos horários actualmente em vigor, e por necessidade imperiosa de serviço, poderá a empresa alterar o horário diário praticado, avisando para o efeito os trabalhadores com, pelo menos, uma antecedência mínima de 24 horas em relação ao início dessa alteração e desde que, da sua aplicação, não resulte diminuição na retribuição.

2 — Poderão, com o mesmo número de horas de trabalho diário, ser estabelecidos horários flexíveis entre o trabalhador e a empresa, com o conhecimento daqueles aos sindicatos.

Cláusula 19.^a**Regime de turnos**

1 — Deverão ser estabelecidos horários de trabalho por turnos sempre que a natureza de uma actividade exija que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos

dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo dos limites fixados no n.º 1 da cláusula 16.^a

2 — Integra o conceito de trabalho por turnos a prestação de trabalho que, simultaneamente:

a) Sofra variação regular entre as diferentes partes do dia — manhã, tarde e noite — e, eventualmente, dos períodos de descanso, produzindo alterações constantes do ritmo de vida dos trabalhadores a ela adstritos;

b) Ocorra regularmente, ainda que de forma e em medida diversa, durante o período de trabalho nocturno.

3 — O trabalho de turnos compreende três tipos:

a) O trabalho em turnos de laboração contínua, com dias de descanso variáveis;

b) O trabalho em turnos de laboração descontínua, de rotação semanal, com dias de descanso fixo;

c) O trabalho em turnos com rotação superior à semanal, com dia de descanso fixo.

4 — Pode, ainda, quando se mostre necessário à boa execução do trabalho e se revele do interesse dos trabalhadores, ser criado um tipo de trabalho em turnos de laboração descontínua, predominantemente diurna, de rotação semanal, dia de descanso fixo e em regime de jornada, nos termos do n.º 9 da cláusula 16.^a

5 — Será estabelecida uma escala que permita a mudança de turno após o período de descanso semanal.

6 — Os turnos deverão ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, salvaguardando as necessidades dos serviços e dos utentes em geral, devidamente justificadas.

7 — Valem como motivos atendíveis para não inclusão de trabalhadores nos turnos da noite as situações previstas na cláusula 77.^a

8 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que tenham sido contratados com conhecimento da obrigação de prestar habitualmente trabalho nos turnos da noite.

9 — Os trabalhadores a incluir em turnos de trabalho nocturno, contínua ou alternadamente, devem ser previamente submetidos a exame médico, que será repetido, pelo menos, anualmente.

10 — As observações clínicas relativas aos exames médicos serão anotadas em fichas próprias que, a todo o tempo, serão facultadas aos inspectores médicos da Inspeção de Trabalho.

Cláusula 20.^a**Afixação dos horários de trabalho**

1 — Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em local público bem visível, o respectivo mapa do horário elaborado pela entidade patronal, em conformidade com as cláusulas desta convenção.

2 — Serão elaborados e afixados à parte os mapas referentes aos horários previstos nas cláusulas 18.^a e 19.^a

3 — Constarão, obrigatoriamente, dos mapas a designação do sector abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

4 — Qualquer dos mapas referidos nos n.ºs 1 e 2 deverá ser enviado ao Sindicato.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, orientação, chefia, confiança, fiscalização, de especial responsabilidade técnica e de secretariado, considerado este último apenas ao nível dos órgãos de administração e de direcção e de apoio directo à entidade gestora das delegações.

2 — Poderão, também, ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que executem trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que exerçam actividade regular fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

3 — Compete à entidade patronal enviar o Acordo de Isenção de Horário de Trabalho à Inspeção-Geral do Trabalho.

Cláusula 22.^a

Cancelamento da isenção

1 — O cancelamento da isenção de horário de trabalho terá de ser comunicado ao trabalhador com a antecedência de três meses.

O não cumprimento do prazo atrás referido obriga ao pagamento da retribuição correspondente à isenção de horário de trabalho durante os três meses seguintes à data da comunicação.

2 — Não é admitida a caducidade ou cancelamento da isenção de horário de trabalho no ano anterior àquele em que o trabalhador complete a idade de reforma.

Cláusula 23.^a

Trabalho nocturno

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.

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende, na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho, em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensão de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas, seguidas ou interpoladas, por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

3 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores.

4 — O trabalho suplementar pode, ainda, ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável, para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa, ou para assegurar a sua viabilidade.

Cláusula 25.^a

Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar

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

1 — Consideram-se atendíveis, designadamente, os seguintes motivos desde que devidamente comprovados:

- a) Participação na vida cívica e sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência de estabelecimentos de ensino ou preparação de exames.

2 — Não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses.

Cláusula 26.^a

Limites de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 3 da cláusula 24.^a fica sujeito aos seguintes limites, por trabalhador:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas que não exceda, em dias de descanso e feriados, o período de trabalho do dia normal.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 4 da cláusula 24.^a não fica sujeito a quaisquer limites.

3 — Caso a Inspeção-Geral do Trabalho não reconheça, em despacho fundamentado, a existência das condições constantes do n.º 4 da cláusula 24.^a, o trabalho suplementar prestado fica sujeito ao regime do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 27.^a

Descanso compensatório

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

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de hora igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

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

4 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 2.

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

6 — Em caso algum poderá o descanso compensatório:

- a) Ser transferido para outros períodos diferentes dos estabelecidos nos n.ºs 2 e 3 anteriores;
- b) Ser substituído por remuneração.

7 — A prestação de trabalho suplementar dá direito:

- a) A um intervalo de descanso de oito horas entre o termo daquele trabalho e a retoma do serviço; ou
- b) A um intervalo igual ao número de horas suplementares realizadas, se estas forem superiores a oito.

Por necessidade imperiosa de serviço, devidamente justificada, poderá aquele período ser gozado noutra ocasião, por acordo entre as partes.

8 — O trabalho suplementar efectuado antes do começo do período normal de trabalho:

- a) Pressupõe um intervalo de oito horas entre o momento do seu início e o termo do trabalho do dia anterior;
- b) Não confere direito à interrupção prevista na alínea a) do número anterior, mas conta para efeitos da determinação do número total de horas efectuadas, nos termos da alínea b) do mesmo número.

Cláusula 28.^a

Registo de trabalho suplementar

1 — A entidade empregadora obriga-se a possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, serão anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, visado por cada trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

2 — Do registo previsto no número anterior, constará a indicação expressa do fundamento da prestação do trabalho suplementar, bem como os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

3 — É dispensado o visto do trabalhador referido no n.º 1 quando o registo de início e termo da prestação de trabalho seja feito por meios computadorizados.

SECÇÃO II

Férias e feriados

Cláusula 29.^a

Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito, em cada ano civil, a 25 dias úteis de férias, que se vencem no dia 1 de Janeiro do ano subsequente àquele a que dizem respeito.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores abrangidos por esta convenção adquirirão, de forma progressiva e cumulativamente, mais um dia de férias, de acordo com as seguintes regras:

- Após completar 39 anos de idade;
- Após completar 49 anos de idade;
- Após completar 59 anos de idade;
- Por cada 10 anos de antiguidade, até ao limite de três dias.

3 — A idade relevante para efeitos de aplicação do número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de Dezembro do ano em que as férias se vencem.

4 — Durante o período de férias, todos os trabalhadores terão direito a uma retribuição que será de montante igual ao que receberiam se estivessem em serviço efectivo, à excepção do subsídio de refeição.

5 — Para além da retribuição mencionada no n.º 4, todos os trabalhadores têm ainda direito a um abono de subsídio de férias.

6 — O período de férias relevante em cada ano civil, para efeitos do abono do subsídio de férias, não pode exceder os 22 dias úteis, o equivalente a um mês de retribuição.

As férias podem ser gozadas seguida ou interpoladamente, não podendo ser gozados, seguidamente, mais de 22 dias úteis, salvo se houver acordo entre as partes.

7 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

8 — No ano de admissão, os trabalhadores gozarão um período de férias proporcional aos meses de trabalho que deverão completar em 31 de Dezembro, na razão de dois dias úteis por cada mês de serviço, considerando-se como mês completo aquele em que se verificou a admissão.

9 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda o não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e ao subsídio de férias correspondente.

10 — O período de férias não gozado, por motivo de cessação do contrato, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

11 — No ano de passagem à situação de reforma o trabalhador terá direito a acumular com o período de férias vencido a parte proporcional do período de férias a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente.

12 — Os trabalhadores com contrato a termo têm direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de serviço, desde que a duração do referido contrato, inicial ou renovada, não atinja um ano.

13 — Antes do início de qualquer período de férias, a empresa informará os trabalhadores do horário em que serão integrados aquando do seu regresso ao trabalho.

Cláusula 30.^a

Fixação e 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 anos civis.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º quadrimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra estabelecida causar graves prejuízos ao trabalhador ou à empresa e desde que, neste caso, o trabalhador dê o seu acordo.

3 — Os trabalhadores afectos a áreas funcionais da empresa que, por motivos de defeso biológico, tenham paralisação de actividade e que optem por gozar o seu período normal de férias nesta época, na medida do interesse

da empresa, terão como contrapartida uma das seguintes alternativas:

a) Acréscimo de cinco dias de férias a serem gozados fora do período referido no n.º 4 da cláusula 32.^a;

b) Ao pagamento de um subsídio de um quinto do seu subsídio de férias.

4 — Os trabalhadores não abrangidos pela paralisação referida no número anterior que optarem por gozar a totalidade das férias ou, pelo menos, 15 dias úteis, no período compreendido entre Novembro e Abril, e na medida do interesse da empresa, terão como contrapartida o pagamento de um acréscimo no valor, respectivamente, de um quinto, ou o seu proporcional, do respectivo subsídio de férias.

5 — Os trabalhadores naturais das Regiões Autónomas, que prestem serviço no continente, quando pretenderem gozar férias nas terras da sua naturalidade, poderão acumular as férias correspondentes a dois anos de trabalho consecutivo.

Este princípio aplica-se, também, aos trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro.

Cláusula 31.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente, nos termos do disposto no n.º 7 da cláusula 29.^a

2 — O número total de períodos de férias não deve, em princípio, ser superior a 3, sendo que um deles terá como mínimo 10 dias úteis consecutivos.

3 — O exposto no número anterior não prejudica o previsto no n.º 5 da cláusula 77.^a

Cláusula 32.^a

Escolha da época de férias

1 — A época de férias será escolhida de comum acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, a entidade patronal fixará a época de férias sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3 — Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir, alternadamente, a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores, em anos sucessivos.

4 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, será concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente.

6 — Os mapas de férias definitivos devem ser elaborados e afixados nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, e enviados ao Sindicato até 30 de Abril.

Cláusula 33.^a

Alteração da época de férias

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos, ou a interrupção dos já iniciados, só serão permitidos por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, salvo se exigências imperiosas do funcionamento da empresa o determinarem, ou ainda por motivos ponderosos

da vida do trabalhador, devidamente comprovados, fixando, neste último caso e se não houver acordo, a entidade patronal o período de férias por gozar.

2 — Terminando 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.

3 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a «aviso prévio», a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

4 — A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da empresa, constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na data fixada.

5 — O previsto nesta cláusula não prejudica o disposto no n.º 1 da cláusula 29.^a, nem a interrupção das férias poderá prejudicar o gozo seguido de 10 dias úteis.

Cláusula 34.^a

Interrupção de férias por doença

1 — Se, à data fixada para o início das férias, o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data nos termos dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 32.^a

2 — No caso de interrupção das férias por doença, devidamente comprovada, considerar-se-ão como não gozados os dias do período de férias coincidentes com o período de doença, sem prejuízo do respectivo gozo em altura acordada por ambas as partes ou, na falta de acordo, logo após a concessão da alta.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à entidade patronal, no prazo de cinco dias úteis após a emissão do documento de baixa, da sua situação de doença.

Cláusula 35.^a

Férias de trabalhadores em situação de suspensão de contrato por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio nos termos, respectivamente, do n.º 9 da cláusula 29.^a e do n.º 4 da cláusula 53.^a

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

4 — As disposições desta cláusula aplicam-se às situações de suspensão do contrato por impedimento prolongado que resultem da concessão de licenças sem retribuição, em conformidade com o disposto na cláusula 83.^a

Cláusula 36.^a**Violação do direito a férias**

No caso de a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas desta convenção, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao período em falta. Este período de férias será, obrigatoriamente, gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 37.^a**Exercício de outra actividade durante as férias**

1 — O trabalhador não pode exercer, durante as férias, qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse executando cumulativamente, ou se a entidade patronal a isso o autorizar.

2 — A violação do disposto no número anterior dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, nos termos da lei.

Cláusula 38.^a**Feriados**

1 — São feriados obrigatórios, suspendendo-se a prestação de trabalho, os dias seguintes:

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

2 — Consideram-se, ainda, como feriados, a terça-feira de Carnaval e os feriados municipais ou, quando estes não existirem, os feriados distritais, para os trabalhadores das localidades onde a entidade patronal tenha instalações.

3 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar feriados.

SECÇÃO III

FaltasCláusula 39.^a**Noção 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 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 40.^a**Faltas justificadas**

1 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos (pais, filhos, padrasto, madrastra, enteados, sogros, genros e noras);

c) As ocasionadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados);

d) As originadas por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias seguidos;

e) As dadas pelos trabalhadores-estudantes, ao abrigo da cláusula 77.^a;

f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social, e na qualidade de delegado sindical ou membro da Comissão de Trabalhadores;

g) As dadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

h) As resultantes da necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

i) As provenientes do exercício de funções, por motivo de eleição ou nomeação para cargos públicos, que não pressuponham a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado;

j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2 — São, também, consideradas faltas justificadas:

a) As dadas pelo pai, ao abrigo do regime especial previsto na cláusula 75.^a;

b) As dadas pelo pai por motivo de nascimento de filho até cinco dias úteis;

c) As originadas por doação benévola de sangue, no dia da doação;

d) As resultantes do exercício de funções de bombeiro voluntário, com excepção do período de treino.

Cláusula 41.^a**Prova de justificação de falta**

1 — A entidade patronal poderá exigir do trabalhador a prova da ocorrência dos factos invocados como faltas justificadas.

2 — As ausências resultantes de doença serão, necessariamente, comprovadas:

a) Por documento de baixa, emitido pelos serviços médico-sociais da segurança social, ou por estabelecimento hospitalar;

b) Por atestado médico.

3 — O prazo de apresentação de justificativos de faltas é de cinco dias úteis após o regresso ao trabalho.

4 — O não cumprimento dos prazos indicados no número anterior, salvo justo impedimento devidamente fundamentado, torna as faltas injustificadas.

Cláusula 42.^a

Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não originam perda ou qualquer prejuízo para o trabalhador, nomeadamente desconto na retribuição, nas férias ou na antiguidade, salvo o disposto no número seguinte.

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

a) As previstas na alínea f) do n.º 2 da cláusula 40.^a, para além dos limites fixados na lei;

b) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social ou de seguro, respectivamente;

c) As que, motivadas por doença, sejam comprovadas por atestado médico;

d) As resultantes da necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao conjugue, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adoptado ou enteado com mais de 10 anos de idade, na parte que exceda 15 dias úteis por ano;

e) Aos 15 dias previstos no número anterior acresce 1 dia por cada filho, adoptado ou enteado além do primeiro;

f) O disposto nas alíneas d) e e) é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela de outra pessoa ou confiada a guarda de menor com mais de 10 anos, por decisão judicial ou administrativa;

g) As estabelecidas na alínea i) do n.º 1 da cláusula 40.^a, se àquele exercício corresponder remuneração e, se não corresponder, na parte que exceda o estipulado na lei;

h) As previstas na alínea d) do n.º 2 da cláusula 40.^a, na parte que exceda um dia por mês, sem prejuízo de tratamento mais favorável que a empresa, em análise caso a caso, entenda dever dar;

i) As motivadas por necessidade de consultas e tratamentos médicos, na parte que exceda o tempo estritamente indispensável à consecução daqueles fins;

j) As originadas por cumprimento de obrigações legais, na parte que exceda o tempo estritamente necessário à satisfação das referidas obrigações.

Cláusula 43.^a

Participação das faltas

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

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

3 — O não cumprimento do prazo indicado no n.º 1 torna, salvo justo impedimento, as ausências em faltas injustificadas.

Cláusula 44.^a

Faltas injustificadas

1 — São faltas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 40.^a desta convenção.

2 — São faltas injustificadas as que, dadas ao abrigo da cláusula 40.^a, não sejam objecto de justificação, nos termos da cláusula 41.^a

3 — Constituem-se em faltas injustificadas as ausências não participadas à entidade patronal, nos termos da cláusula 43.^a

Cláusula 45.^a

Consequência das faltas injustificadas

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

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

a) Faltar injustificadamente, em cada ano civil, 5 dias consecutivos ou 10 dias interpolados;

b) Faltar injustificadamente, com alegação de motivo comprovadamente falso.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas que determinem perda de retribuição podem ser substituídas, a pedido expresso do trabalhador, por perda de igual número de dias de férias, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias, ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 47.^a

Tolerância na entrada ao serviço

1 — Na entrada ao serviço haverá tolerância até trinta minutos por dia, sem perda de retribuição, não podendo esta tolerância exceder o total mensal de três horas e o número de tolerâncias ultrapassar doze por mês.

2 — Sem prejuízo do previsto no número anterior, no caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação do trabalho durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 48.^a

Retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, dos usos ou do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

3 — A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas, previstas ou não nesta convenção, feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

4 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

5 — Todos os acréscimos de retribuição ou outras prestações remuneratórias que esta convenção mande calcular,

com base na retribuição do trabalhador, sê-lo-ão salvo disposição contrária, com base na retribuição ilíquida mensal, com excepção da prestação que se pretenda calcular.

6 — A retribuição ilíquida mensal compreende, designadamente:

- a) Remuneração base;
- b) Diuturnidades e subsídio de antiguidade;
- c) Subsídio de falhas, subsídios de chefia, coordenação e secretariado, previstos nesta convenção;
- d) Qualquer outra prestação mensal com carácter regular e periódico que, eventualmente, seja atribuída pela entidade patronal.

7 — Não se considera retribuição:

- a) A remuneração do trabalho suplementar;
- b) Os subsídios de alimentação, deslocação e transporte.

8 — Os subsídios de férias e de Natal são considerados, para todos os efeitos, como retribuição.

Cláusula 49.^a

Cálculo da remuneração hora

Para todos os efeitos decorrentes desta convenção, o cálculo da remuneração da hora normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RIM \times 12}{52 \times HS}$$

sendo *RIM* a retribuição ilíquida mensal definida nos termos do n.º 6 da cláusula anterior e *HS* o número de horas normal de trabalho, por semana, do trabalhador.

Cláusula 50.^a

Determinação da retribuição variável

O montante da retribuição variável, para efeitos da remuneração do tempo de férias e do cálculo dos subsídios de Natal e férias, é a média do número de prestações pecuniárias constitutivas da retribuição variável que o trabalhador recebeu nos últimos 12 meses, ou no período da respectiva atribuição se tiver durado menos tempo, multiplicado pelo valor das referidas prestações que estejam em vigor no início das férias ou na altura do pagamento do subsídio de Natal.

Cláusula 51.^a

Remuneração mínima mensal

A remuneração-base mínima mensal é a correspondente ao escalão de valor menos elevado dos diversos níveis remuneratórios constantes no anexo II.

Cláusula 52.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2 — O 13.º mês vence-se com a antecedência mínima de 15 dias relativamente ao dia de Natal.

3 — O subsídio previsto nesta cláusula será de valor igual à retribuição ilíquida mensal auferida pelo trabalhador, nos termos das cláusulas 48.^a e 50.^a

4 — Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, o 13.º mês será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

5 — Em caso de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, quer no ano em que a suspensão tiver início, quer no ano do seu termo, a um subsídio proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

Cláusula 53.^a

Subsídio e remuneração de férias

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

2 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias anual, de montante igual à retribuição ilíquida mensal, nos termos do n.º 6 da cláusula 48.^a

3 — O subsídio de férias e a retribuição correspondente ao tempo de férias serão pagos de uma só vez, antes do início do maior período de férias.

4 — No ano de admissão, o subsídio será proporcional ao tempo de serviço que vierem a completar até 31 de Dezembro.

5 — Quando o trabalhador se encontrar na situação de baixa, comprovada pela segurança social, e impedido, por esse facto, de gozar férias no decurso do ano a que dizem respeito, o subsídio de férias ser-lhe-á liquidado no mês de Dezembro.

No caso da situação de baixa ser ininterrupta, de Janeiro a Dezembro, a entidade patronal pagará, em Janeiro do ano subsequente, um complemento do subsídio de férias liquidado pela segurança social, desde que o beneficiário o haja requerido àquela instituição.

Cláusula 54.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos, a uma diuturnidade no valor de €43 e até ao limite de quatro reportada ao 1.º dia do mês em que se vence, independentemente da retribuição da categoria profissional em que estejam classificados.

2 — A diuturnidade é atribuída pela antiguidade na empresa, independentemente da categoria profissional do trabalhador.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, à data da entrada em vigor desta convenção, será contada toda a antiguidade desde o mês de admissão do trabalhador na empresa.

Cláusula 55.^a

Subsídio de antiguidade

1 — Os trabalhadores que atinjam 20 anos de serviço terão direito a um subsídio de antiguidade igual a 10 % da sua remuneração base, sem prejuízo do disposto na cláusula anterior.

2 — O subsídio de antiguidade referido no número anterior é pago independentemente de qualquer outro subsídio ou remuneração complementar.

Cláusula 56.^a**Subsídio de função**

1 — Será atribuído, nos termos da secção E do anexo I, mensalmente, o subsídio de chefia aos trabalhadores que desempenhem esta função, conforme definida no n.º 1 da secção D do anexo I, no montante de 5 % ou de 2,5 % da remuneração base, consoante o trabalhador esteja, ou não, investido em cargo.

2 — Será atribuído, nos termos da secção E do anexo I, mensalmente, o subsídio de coordenação aos trabalhadores que desempenhem esta função, conforme definida no n.º 2 da secção D do anexo I, no montante de 5 % do escalão A do nível IV da categoria de técnico.

3 — Será atribuído, nos termos da secção E do anexo I, mensalmente, o subsídio de secretariado aos trabalhadores que desempenhem esta função, conforme definida no n.º 4 da secção D do anexo I, no montante de 12 % ou de 7 % da remuneração base, consoante esta seja prestada ao órgão de administração ou de direcção.

4 — Os trabalhadores que desempenhem funções a que corresponda um dos subsídios referidos nos números anteriores, mantêm durante o período do respectivo exercício o direito geral às progressões e promoções previstas na secção F.

Se, por iniciativa da empresa, estes trabalhadores cessarem as respectivas funções, terão direito, desde que as mesmas tenham sido exercidas por um período superior a três anos, à promoção ao escalão previsto no anexo II imediatamente superior àquele que possuírem à data de cessação dessas funções.

5 — Será atribuído um subsídio de €0,90 por cada hora de trabalho diário efectivo, no mínimo de uma hora, aos trabalhadores que executarem operações que tenham lugar nos porões dos navios, excepto aqueles que anteriormente estavam afectos, em exclusividade, a estas funções.

Para efeitos de cálculo diário deste subsídio serão adicionados todos os períodos efectivos de trabalho efectuado, arredondando-se, se necessário, para a respectiva fracção de meia hora.

Cláusula 57.^a**Subsídio de falhas**

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de tesouraria, conforme definida no n.º 3 da secção D do anexo I, têm direito, nos termos da secção E do anexo I, a um subsídio mensal, pelos riscos de função que exercem, no valor de 7,5 % do escalão A do nível IV da categoria de técnico.

2 — Os trabalhadores que, temporariamente, substituam ou exerçam as funções de tesouraria terão direito a receber, mensalmente, metade do subsídio de falhas, caso esta substituição ocorra por período inferior ou igual a 10 dias úteis ou, à totalidade, se a substituição tiver uma duração superior a 10 dias úteis.

Cláusula 58.^a**Subsídio de turno**

1 — Os trabalhadores sujeitos ao horário de trabalho por turnos têm direito a um subsídio calculado em percentagem da sua remuneração base, do seguinte modo:

a) Turnos de laboração contínua, com dias de descanso variáveis — 22,5 %;

b) Turnos de laboração descontínua, de rotação semanal, com dia de descanso fixo — 20 %;

c) Trabalho em turnos, com rotação superior à semanal, com dia de descanso fixo — 15 %;

d) Turnos de laboração descontínua, predominantemente diurna, de rotação semanal, com dia de descanso fixo — 7,5 %.

2 — Os subsídios de turno incluem a remuneração por prestação de trabalho nocturno, salvo quando aquela exceder o valor do subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

Cláusula 59.^a**Remuneração do trabalho nocturno**

O trabalho nocturno dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora normal de trabalho.

Cláusula 60.^a**Remuneração do trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado pelo valor da hora normal, acrescido de 100 %.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia feriado, dia de descanso obrigatório ou complementar, será pago pelo dobro da retribuição normal. Este pagamento será fraccionado, devendo, porém, ser pago um número de horas correspondente a meio dia de trabalho, quando a sua duração seja inferior a este período.

3 — O trabalho suplementar prestado em dia feriado, dia de descanso obrigatório ou complementar, na parte em que exceda o número de horas de um dia normal de trabalho, será pago com um acréscimo de 150 % sobre a remuneração da hora normal.

4 — O intervalo para refeição, durante a prestação de trabalho suplementar, conta como tempo de serviço útil.

5 — O trabalho suplementar nocturno será remunerado com um acréscimo de 25 % sobre o indicado nos n.ºs 1, 2 e 3 anteriores.

6 — O trabalhador cujo horário seja diurno tem direito, na prestação de trabalho suplementar nocturno:

a) Ao pagamento de três horas suplementares nocturnas, quando o trabalho se inicie depois das 24 horas;

b) A ser reembolsado da despesa, devidamente comprovada, que suporte pela utilização de meio de transporte quando o trabalho suplementar se inicie ou termine entre as 23 e as 7 horas.

Cláusula 61.^a**Retribuição por isenção de horário de trabalho**

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial de montante nunca inferior a 25 % da respectiva remuneração base, a qual cobre todas as horas suplementares, ainda que nocturnas, eventualmente feitas.

Esta retribuição especial não cobre o trabalho efectuado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e feriados.

Cláusula 62.^a**Pagamento da retribuição**

1 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este.

2 — No acto do pagamento da retribuição a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome, o número fiscal de contribuinte, período a que a retribuição corresponde, discriminação das prestações remuneratórias, bem como das importâncias relativas a trabalho suplementar ou nocturno, ou em dias de descanso semanal e feriados, todos os descontos e deduções, devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 63.^a**Refeições**

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio diário, para alimentação, no valor de €10.

2 — O pagamento deste subsídio será condicionado à prestação de efectivo serviço por parte do trabalhador, qualquer que seja o motivo da sua ausência, designadamente no que concerne a férias.

3 — Para efeitos do número anterior, só se considera prestação de efectivo serviço o cumprimento de um mínimo de 60 % do período normal de trabalho diário.

4 — A percepção do presente subsídio não é acumulável com qualquer outra remuneração, subsídio ou compensação que visem retribuir despesas de alimentação, nomeadamente quando haja direito a ajudas de custo, ou quando as despesas com deslocações sejam reembolsáveis contra a apresentação de documentos.

Cláusula 64.^a**Abono de refeição na prestação de trabalho suplementar**

1 — Na prestação de trabalho suplementar, o trabalhador terá direito aos seguintes abonos para refeição:

- a) Pequeno-almoço — €2,5;
- b) Almoço — €12,5;
- c) Jantar — €12,5;
- d) Ceia — €5.

2 — Consideram-se períodos de refeições os seguintes:

- a) Pequeno-almoço — entre as 6 e as 10 horas;
- b) Almoço — entre as 12 e as 15 horas;
- c) Jantar — entre as 19 e as 22 horas;
- d) Ceia — entre as 0 e as 6 horas.

3 — A atribuição dos abonos indicados no n.º 1 pressupõe:

- a) A observância do disposto no número anterior;
- b) A efectivação de um número de horas suplementares superior a metade do período de trabalho em dias normais.

Cláusula 65.^a**Deslocações em serviço**

1 — Entende-se por deslocação em serviço a que se realiza com o objectivo de efectuar trabalho fora do local habitual, com carácter temporário.

2 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia, e grandes deslocações aquelas em que o trabalhador tiver de pernoitar fora da área da sua residência.

3 — As deslocações em serviço serão sempre da conta da entidade patronal, a qual, caso não ponha à disposição dos trabalhadores deslocados transporte próprio, pagará as despesas de transporte efectuadas por força da deslocação e devidamente documentadas.

4 — Caso o trabalhador, devidamente autorizado, utilize veículo próprio em serviço, terá direito a um subsídio, por quilómetro, pago por valor igual ao previsto para os funcionários públicos, nos termos da legislação que estiver em vigor.

5 — São consideradas como tempo de serviço todas as horas de transporte que, quando efectuadas fora do horário normal, serão pagas como trabalho suplementar.

6 — Nas deslocações em serviço o trabalhador tem direito a descansar um período de oito horas até à retoma do serviço, nos casos em que o regresso à sua residência tenha lugar depois da 1 hora ou, se for maior, o tempo correspondente ao total das horas suplementares realizadas, nelas se compreendendo as indicadas no número anterior.

7 — No caso de grandes deslocações, e sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a entidade patronal pagará, por dia completo de deslocação — a título de ajudas de custo e destinando-se a cobrir as despesas de alojamento e alimentação — um montante igual ao fixado para os servidores do Estado, cujo vencimento seja correspondente à retribuição mensal do trabalhador deslocado, mas não inferior ao estabelecido para o índice 260 da função pública.

8 — Os transportes em caminho de ferro serão em 1.^a classe.

9 — Nas pequenas deslocações, que não permitam o regresso ao local de trabalho para tomar as refeições nas condições normais, o trabalhador terá direito aos seguintes abonos para refeição:

- a) Pequeno-almoço — €2,5;
- b) Almoço — €12,5;
- c) Jantar — €12,5;
- d) Ceia — €5.

Cláusula 66.^a**Seguros**

1 — A DOCAPESCA garantirá ao trabalhador, durante as deslocações em serviço, um seguro de viagem (incluindo deslocações e estada), com cobertura para os riscos de morte, invalidez permanente e despesas médicas, cujos capitais para os primeiros riscos corresponderão a sete anos de retribuição ilíquida, no mínimo €110 000 e, para o terceiro risco, um capital correspondente ao limite máximo abrangido pela respectiva apólice.

2 — Em caso de morte, ainda que natural, durante a deslocação em serviço, a DOCAPESCA pagará as despesas de transladação.

CAPÍTULO VI**Regalias sociais****Cláusula 67.^a****Subsistência dos benefícios vigentes do complemento do subsídio de doença ou acidente**

1 — O trabalhador, na situação de doente ou acidentado, constará obrigatoriamente do quadro, mantendo todos os

direitos consignados nesta convenção, salvo os que presuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de baixa por doença, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição líquida (à data da baixa) e o subsídio que lhe for pago pela segurança social, sem prejuízo dos restantes direitos que assistam ao trabalhador, até ao máximo de 365 dias de baixa, em períodos seguidos ou interpolados.

Se a baixa se prolongar para além daquele limite, o complemento continuará a ser pago se, a situação de doença, for confirmada por junta médica requerida pela empresa.

Em casos excepcionais de natureza fraudulenta, e ouvida a Comissão de Trabalhadores, a empresa suspenderá o pagamento desta prestação.

3 — Ao trabalhador em regime experimental ou contratado a termo que, estando com baixa, não seja elegível para o subsídio de doença processado pela segurança social, ser-lhe-á pago:

50 % da retribuição líquida mensal, nos primeiros oito meses de permanência na empresa;

A partir do 9.º mês, a diferença calculada entre a retribuição líquida mensal à data da baixa, e 60 % do seu vencimento ilíquido.

4 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de baixa por acidente de trabalho, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição líquida à data do acidente e o subsídio que lhe for pago pela companhia de seguros.

Cláusula 68.^a

Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — A entidade patronal assegurará, nos termos da lei, a cobertura, mediante contrato de seguro, dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doença profissional, calculados na base da retribuição efectiva no momento do acidente ou doença profissional.

Na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será feito pela entidade patronal.

2 — No caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, ou incapacidade permanente parcial, previstas nas alíneas b) e c) do artigo 17 da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, a empresa assegurará ao trabalhador:

a) O desempenho de função compatível com a sua capacidade funcional residual;

b) O complemento da pensão atribuída pelo seguro, de forma a completar a retribuição efectiva correspondente à categoria profissional que tinha à data do acidente, salvo se o trabalhador prescindir da garantia definida na alínea anterior.

3 — No caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, prevista na alínea b) do artigo 17.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, a empresa assegurará o complemento da pensão atribuída pelo seguro, de forma a completar a retribuição efectiva correspondente à categoria profissional do trabalhador à data do acidente.

Se, do acidente de trabalho ou doença profissional, resultar a morte do trabalhador, observar-se-ão as seguintes regras:

a) As pensões estabelecidas nas alíneas a), b), c) e d) do artigo 20.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, serão

acrescidas, no seu conjunto, de um complemento no valor de 20 % da retribuição que o trabalhador auferia à data da ocorrência. Quando houver mais de um beneficiário, este complemento será dividido proporcionalmente;

b) O complemento da pensão prevista na alínea b) do artigo 20.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, não poderá, em conjunto com a pensão, exceder o montante dos alimentos;

c) O direito ao complemento das pensões defere-se pela ordem indicada nas várias alíneas do artigo 20.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro;

d) Em tudo o mais, observar-se-á a lei geral aplicável.

Cláusula 69.^a

Prémio de reforma

1 — Na data da reforma por invalidez a empresa pagará um prémio de reforma equivalente a um mês de retribuição aos trabalhadores com mais de 20 anos de serviço, dois meses aos trabalhadores com mais de 30 anos de serviço e três meses àqueles que tiverem ultrapassado os 35 anos de serviço.

2 — Se a passagem à situação de reforma por idade resultar da iniciativa do trabalhador, prevista no n.º 2 da cláusula 78.^a, a empresa pagará um prémio de reforma equivalente a um mês de retribuição aos trabalhadores com menos de 20 anos de serviço, dois meses aos trabalhadores com mais de 20 anos de serviço, três meses aos trabalhadores com mais de 25 anos de serviço e seis meses àqueles que tiverem ultrapassado 30 anos de serviço.

Cláusula 70.^a

Subsistência dos benefícios vigentes do complemento da pensão de reforma

1 — São elegíveis para atribuição de um complemento de pensão de reforma os trabalhadores admitidos até 30 de Junho de 2001, que:

a) Sejam reformados por invalidez;

b) Ao atingir os 65 anos de idade requeiram à segurança social a sua passagem à situação de reforma.

2 — O complemento da pensão de reforma garantirá ao trabalhador 100 %, 90 %, 80 % ou 75 % da última retribuição líquida recebida no activo, conforme tenha, respectivamente, 30 anos, 25 anos, 20 anos ou menos de 20 anos de serviço.

A retribuição líquida, para efeitos da presente cláusula, é determinada por dedução, no valor da última retribuição ilíquida recebido no activo, dos montantes da taxa social única e da taxa legal de retenção na fonte do imposto sobre o rendimento.

3 — Caso o trabalhador afigure outra reforma, esse montante será considerado como acrescentado à pensão de reforma atribuída pela segurança social, para efeitos de determinação do montante do complemento referido no número anterior.

4 — Os complementos de reforma a atribuir a partir de 1 de Janeiro de 2004, serão actualizados anualmente por forma a garantir que o respectivo montante, adicionado ao da pensão de segurança social, ou desta e qualquer outra recebida pelo trabalhador, seja igual ao da retribuição líquida que este receberia se estivesse no activo, com a

antiguidade e com o correspondente percentual aplicado à data da reforma.

5 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador reformado fica obrigado, em Janeiro de cada ano, a fazer prova junto da empresa do quantitativo das pensões de reforma que recebe.

6 — A aplicação do disposto no n.º 4 não poderá ultrapassar o montante da última retribuição ilíquida recebida no activo, com aplicação do percentual previsto no n.º 2.

7 — Em caso algum, o complemento mensal de reforma poderá ser reduzido por efeito do disposto nos números anteriores, embora se possa manter inalterado, sem qualquer actualização.

8 — O valor do complemento mensal de reforma não pode ser inferior a 5,5 % do montante da remuneração do escalão A do nível IV da categoria de técnico, com arredondamento para a unidade seguinte, aplicando-se este mínimo às pensões já existentes, ou a atribuir até 31 de Dezembro de 2003.

9 — O regime previsto no n.º 2 da presente cláusula entra em vigor em 1 de Janeiro de 2004, aplicando-se aos trabalhadores que se reformem até àquela data o regime anterior.

Cláusula 71.^a

Subsídio por morte

1 — Em caso de morte de trabalhador efectivo a empresa pagará um subsídio correspondente a três meses de retribuição ilíquida mensal, à data do falecimento, o qual será atribuído pela seguinte ordem de prioridade:

a) Cônjuge sobrevivente, não separado judicialmente de pessoas e bens;

b) Pessoa que viva com o trabalhador em situação análoga à do cônjuge, nos termos do artigo 2020.º do Código Civil;

c) Filhos ou equiparados com direito a abono de família.

2 — Para além do subsídio referido no n.º 1, a empresa obriga-se a pagar aos herdeiros do trabalhador, por inteiro, a remuneração do mês em que ocorreu a morte do trabalhador, bem como os créditos emergentes da cessação do contrato.

3 — Por morte de ex-trabalhador na situação de reformado, a empresa obriga-se a atribuir, pela mesma ordem de prioridades estabelecida no n.º 1, um subsídio correspondente ao triplo do complemento da pensão de reforma que o ex-trabalhador auferia à data da morte.

CAPÍTULO VII

Regimes especiais

Cláusula 72.^a

Contratos a termo

1 — É admissível a celebração de contratos a termo nas condições previstas na lei.

2 — O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes, e conter as seguintes indicações:

a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;

b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;

c) Local e horário de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contrato a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração, ou o nome do trabalhador substituído;

f) Data da celebração.

3 — Na falta da referência exigida pela alínea d) do n.º 2, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

4 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como as referências exigidas na alínea e) do n.º 2 ou, simultaneamente, nas alíneas d) e f) do mesmo número.

5 — O trabalhador contratado a termo adquire de pleno direito, decorrido o período legalmente estipulado, a qualidade de permanente, contando-se a antiguidade desde a data do início do contrato a termo.

6 — Aos trabalhadores contratados a termo certo são assegurados os direitos que a lei e a presente convenção expressamente consagram para este regime de contratação, nomeadamente as partes proporcionais de férias, subsídios de férias e de Natal.

7 — No preenchimento das vagas que ocorram no quadro de pessoal da empresa, têm preferência, em igualdade de circunstâncias, os trabalhadores contratados a termo.

8 — É vedado à entidade patronal despedir o trabalhador contratado a termo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 73.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — É lícita a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial, quer com trabalhadores a admitir como efectivos, quer com trabalhadores contratados a termo.

2 — O trabalho a tempo parcial fica sujeito à observância das seguintes normas:

a) Os contratos de trabalho a tempo parcial constarão, obrigatoriamente, de documento escrito de que será dado conhecimento ao Sindicato respectivo;

b) A retribuição dos trabalhadores a tempo parcial não poderá ser inferior à fracção da retribuição do trabalhador a tempo inteiro, calculada nos termos desta convenção e correspondente ao período ajustado;

c) Com as necessárias adaptações, são aplicáveis aos trabalhadores referidos nesta cláusula todas as normas desta convenção.

Cláusula 74.^a

Direitos especiais da maternidade

1 — Sem prejuízo do preceituado noutras cláusulas desta convenção, são assegurados às mulheres trabalhadoras, designadamente, os seguintes direitos:

a) Isenção de desempenho de tarefas desaconselháveis durante a gravidez e até três meses após o parto, sem diminuição de retribuição;

b) Isenção da obrigatoriedade da prestação de trabalho suplementar durante a gravidez ou se com filhos de idade inferior a 10 meses;

c) Faltar até 120 dias na altura do parto, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

d) Em situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de um período até 30 dias, sem prejuízo do direito aos 90 dias de licença a seguir ao parto;

e) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;

f) Interromper o trabalho diário por dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada um, sem perda de quaisquer direitos, para amamentação do filho durante todo o tempo que esta durar, devendo a trabalhadora apresentar declaração, sob compromisso de honra, de que amamenta o filho;

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

h) No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

2 — Comparecer às consultas pré-natais, nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, desde que comprovadas.

3 — Para o efeito do disposto no número anterior, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

4 — Acumular o gozo de tempo de férias a que tenha direito no ano do parto, com o período indicado na alínea c) do n.º 1.

5 — Nos casos de parto de nado-morto, ou de ocorrência de aborto, o período de licença terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, graduada de acordo com a prescrição médica.

6 — O direito a faltar na altura da maternidade cessa, por morte de nado-vivo, 10 dias após o falecimento, garantindo-se sempre um período mínimo de 30 dias a seguir ao parto.

7 — A cessação do contrato de trabalho promovida pela entidade empregadora carece sempre, quanto às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, de parecer favorável dos serviços do Ministério do Emprego e da Segurança Social com competência na área da igualdade.

8 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

Cláusula 75.^a

Direitos especiais da paternidade

1 — É obrigatório o gozo de licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, os quais terão de ser gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho, devendo o trabalhador informar o empregador com a antecedência de cinco dias relativamente ao início do período, consecutivo ou interpolado, de licença ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível.

2 — O pai tem direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da alínea c) do n.º 1 da cláusula 74.^a, 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 anteriores.

5 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho até 30 dias por ano, sem perda de retribuição, para prestar assistência inadiável, em caso de doença ou acidente, a filhos ou enteados menores de 10 anos.

6 — Por motivo de hospitalização de menores de 10 anos, o direito a faltar estende-se ao período da respectiva duração.

7 — As faltas previstas nos n.ºs 5 e 6 anteriores determinam perda de retribuição, na parte que exceda o previsto no n.º 5.

8 — O pai ou a mãe trabalhadores têm direito a uma licença especial, sem retribuição, pelo período de seis meses prorrogáveis até ao máximo de dois anos, a iniciar três meses após o nascimento para acompanhamento do filho. Este direito está condicionado a pré-aviso de 30 dias em relação à data de início do período de licença o qual, uma vez iniciado, não pode ser interrompido.

Cláusula 76.^a

Trabalhadores menores

1 — A entidade patronal deverá proporcionar aos menores ao seu serviço condições de trabalho e funções adequadas à sua idade e desenvolvimento.

2 — É válido o contrato de trabalho celebrado directamente com o menor de 18 anos, salvo havendo oposição dos seus representantes legais.

3 — Aos trabalhadores menores é vedada:

a) A prestação de trabalho suplementar;

b) A prestação de trabalho nocturno.

Cláusula 77.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que, ao serviço da empresa, frequente qualquer grau de ensino oficial ou oficializado.

2 — Aos trabalhadores-estudantes com horários semanais até trinta e cinco ou trinta e nove horas serão concedidas, respectivamente, quatro ou seis horas sem perda de remuneração, para frequência de aulas.

3 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, para prestação de exames ou provas de avaliação, pelos períodos seguintes, neles se incluindo os dias de descanso e feriados:

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita e mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, não poderão ser ultrapassados os limites máximos de quatro dias por disciplina e de dois dias por cada prova, observado o disposto nas alíneas anteriores.

4 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade patronal.

5 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias úteis de férias à sua livre escolha.

6 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que a requeiram com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, 8 dias ou 15 dias quando, respectivamente, se pretendam 1, de 2 a 5, ou mais de 5 dias de licença.

7 — A empresa pode exigir aos trabalhadores-estudantes a prova de horários escolares, de assiduidade às aulas no fim de cada período e de prestação de exames. A falta de assiduidade, ou falsas declarações, conferem à empresa o direito de retirar as concessões previstas nos números anteriores, sem prejuízo da acção disciplinar a que houver lugar.

8 — A manutenção das regalias acima estabelecidas, em anos consecutivos, está condicionada a aproveitamento escolar, considerando-se como tal a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado.

9 — A entidade patronal custeará, em relação a qualquer trabalhador, as despesas relativas a matrículas e propinas de qualquer curso oficial ou oficializado que se revista de manifesto interesse para a empresa. A liquidação das despesas será feita no termo do ano lectivo e reportar-se-á, exclusivamente, às disciplinas em que o trabalhador tiver tido aprovação.

10 — Os direitos previstos nesta cláusula cessam definitivamente por falta de aproveitamento em dois anos seguidos ou três interpolados.

Cláusula 78.^a

Trabalhadores em idade de reforma

1 — Consideram-se trabalhadores em idade de reforma, sem prejuízo de outra inferior que venha a ser legalmente estabelecida, os que completam 65 anos de idade.

2 — Os trabalhadores em idade de reforma que requeiram, voluntariamente, a sua passagem àquela situação, gozarão de todos os direitos e regalias consignados nesta convenção enquanto durar a tramitação do seu processo na Caixa Nacional de Pensões.

3 — Os trabalhadores indicados no número anterior poderão optar por:

a) Manter-se em funções na empresa até à comunicação oficial da sua passagem à situação de reforma;

b) Desligar-se imediatamente do serviço adiantando-lhes a empresa, além do complemento de reforma, o montante estimado de pensão da Caixa.

Neste último caso, o trabalhador obriga-se ao acerto de contas logo que receba o quantitativo correspondente às prestações adiantadas.

4 — Os trabalhadores que, tendo completado a idade indicada no n.º 1 não façam prova junto da empresa — no prazo de 30 dias — do seu pedido de reforma à Caixa Nacional de Pensões, deixam de ser elegíveis para a concessão dos benefícios previstos nas cláusulas 67.^a, 68.^a, 69.^a e 70.^a

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 79.^a

Suspensão por impedimento prolongado do trabalhador

1 — Quando, por motivo respeitante ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho por facto que lhe não seja imputável, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal.

5 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por prisão preventiva, sem prejuízo do exercício do poder disciplinar a que houver lugar.

Cláusula 80.^a

Termo do impedimento prolongado

1 — Terminado o impedimento o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo no caso de doença ou acidente de trabalho, em que o trabalhador se deverá apresentar no dia seguinte ao da alta.

2 — A entidade patronal é obrigada a facultar ao trabalhador a retoma imediata do exercício das funções, após a sua apresentação, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3 — No caso de impedimento resultante de doença, a entidade patronal poderá fazer depender a retoma do exercício das funções do trabalhador de exame médico prévio, destinado a assegurar as condições de sanidade do mesmo.

4 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador não pode sofrer qualquer prejuízo pela não retoma do exercício das funções, excepto se a segurança social confirmar que não havia razão clínica para a alta e verificar a necessidade de retorno à situação de baixa pelo mesmo motivo, caso em que o trabalhador voltará a auferir somente os benefícios decorrentes da baixa anterior.

Cláusula 81.^a

Ocorrência de justa causa de rescisão durante a suspensão

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 82.^a

Serviço militar obrigatório

Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar obrigatório, aplicar-se-ão as disposições do regime de férias e de subsídio de Natal estabelecidas nas cláusulas 35.^a e 52.^a

Cláusula 83.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder licença sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição é-lhe contado como antiguidade na empresa, para todos os efeitos derivados dessa antiguidade.

3 — Durante o período de licença sem retribuição o trabalhador figurará no quadro de pessoal e constará nos mapas de quotização sindical.

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

5 — As licenças sem retribuição, de duração igual ou superior a um mês, conferem à entidade patronal o direito de descontar, no subsídio de Natal, a parte correspondente ao período de licença.

6 — Após qualquer período de licença pedida pelo trabalhador, caso este não se apresente ao serviço na data prevista, o contrato de trabalho caducará cinco dias após aquela data, salvo justo impedimento devidamente justificado.

Cláusula 84.^a

Encerramento temporário

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, ou diminuição da respectiva laboração, sejam quais forem as causas, o trabalhador mantém o direito ao lugar e à retribuição, sem prejuízo de quaisquer outros direitos ou garantias, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

2 — Do valor da retribuição a satisfazer pela empresa, ao abrigo do número anterior, deverá deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada que exerça, enquanto o impedimento subsistir, salvo se já anteriormente exercia essa actividade.

Cláusula 85.^a

Encerramento definitivo

1 — Em caso de encerramento definitivo de instalações ou da redução de pessoal, sejam quais forem as causas, os trabalhadores abrangidos serão integrados noutras instalações da DOCAPESCA, sempre que possível de acordo com as suas preferências, sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias, designadamente os previstos no n.º 3 da cláusula 9.^a

2 — Porém, o trabalhador poderá optar pela indemnização estipulada na cláusula 113.^a desta convenção.

CAPÍTULO IX

SECÇÃO I

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 86.^a

Causas da cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal, com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 87.^a

Cessação por mútuo acordo

É sempre lícito, à entidade patronal e ao trabalhador, fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, com observância das obrigações e limitações estabelecidas na cláusula seguinte.

Cláusula 88.^a

Necessidade de documento escrito

1 — A cessação de contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, devendo nele constar, expressamente, a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos, ficando cada parte com um exemplar.

2 — Desse documento devem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho e as normas da presente convenção.

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

Cláusula 89.^a

Caducidade

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

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

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

Cláusula 90.^a**Rescisão com justa causa**

O exercício, pela entidade patronal, da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa, está condicionado à realização de processo disciplinar, nos termos da cláusula 102.^a

Cláusula 91.^a**Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal**

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

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

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelos 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 seja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;

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, 5 seguidas ou 10 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 da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados e representantes;

j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Reduções anormais e culposas da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 92.^a**Nulidade do despedimento**

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

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização igual à prevista na cláusula 113.^a, contando-se, para esse efeito, todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 93.^a**Apreciação de justa causa**

1 — Para a apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de

lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o seu grau de educação, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

2 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador, ou ao seu conhecimento, que revelem haver inequivocamente perdoado à outra parte.

Cláusula 94.^a**Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador**

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

c) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

f) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

g) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos;

h) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho, no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;

i) Transferência do local de trabalho contra o disposto na cláusula 9.^a

2 — A cessação do contrato de trabalho, nos termos das alíneas b) a i) do n.º 1, confere ao trabalhador o direito a indemnização igual à prevista na cláusula 113.^a

Cláusula 95.^a**Garantias dos direitos do trabalhador que se despediu**

O uso da faculdade conferida ao trabalhador, no n.º 1 da cláusula anterior, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio, e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2 da mesma cláusula, não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 96.^a**Pagamento na altura da cessação**

Em nenhuma hipótese de cessação a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas, na proporção do trabalho prestado.

Cláusula 97.^a**Rescisão por iniciativa do trabalhador**

1 — O trabalhador tem direito a rescindir unilateralmente o contrato de trabalho devendo avisar, por escrito,

a entidade patronal com uma antecedência mínima de dois meses.

2 — Se o trabalhador tiver menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

Cláusula 97.^a-A

Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da cláusula 98.^a

5 — A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 98.^a

Indemnização da falta de observância do prazo de pré-aviso

1 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior pagará à entidade patronal, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de pré-aviso em falta, salvo se a entidade patronal a ele expressamente renunciar.

2 — Se a falta de cumprimento do prazo de aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos no número anterior, poderá ser movida a competente acção de indemnização, que terá por exclusivo fundamento os prejuízos ocorridos por virtude da inobservância do referido prazo.

Cláusula 99.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas na cláusula 86.^a, a entidade patronal entregará ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo, ou cargos, que desempenhou.

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

Cláusula 100.^a

Créditos emergentes do contrato

1 — Todos os créditos emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à entidade patronal quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes de indemnizações por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou por realização de trabalho suplementar, vencidos há mais de cinco anos, só podem todavia ser provados por documento idóneo.

SECÇÃO II

Acção disciplinar

Cláusula 101.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão simples.

3 — As infracções disciplinares prescrevem ao fim de um ano, a contar do momento em que se verificou a infracção ou logo que cesse o contrato de trabalho, sem prejuízo do direito da entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal a que a infracção, eventualmente, dê lugar.

4 — O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

Cláusula 102.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar deverá ficar concluído o mais rapidamente possível, garantindo-se a realização de todas as diligências necessárias para o esclarecimento da verdade e garantia da defesa do trabalhador.

2 — A não realização de diligências ou actos processuais no processo disciplinar, por período superior a 60 dias imputável à DOCAPESCA, presume o arquivamento do processo.

3 — São asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa:

a) Após o início da instauração do processo disciplinar, no prazo máximo de oito dias, será dado conhecimento deste, por escrito, ao Sindicato respectivo;

b) Os factos da acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida;

c) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de 10 dias úteis;

d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

4 — Qualquer sanção aplicada sem existência de processo disciplinar ou com preterição das formalidades essenciais para a defesa do trabalhador será considerada nula e de nenhum efeito, nos termos da lei e desta convenção.

Cláusula 103.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

1 — Iniciado o processo disciplinar pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da Comissão de Trabalhadores em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

3 — A suspensão a que se refere o n.º 1 pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

Cláusula 104.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

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

2 — A suspensão da prestação do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 20 dias e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

Cláusula 105.^a

Proporcionalidade das sanções

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

2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 104.^a, ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3 — As sanções disciplinares prescrevem se não forem executadas no prazo de três meses a contar do momento da sua decisão final.

Cláusula 106.^a

Comunicação das sanções

Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao Sindicato respectivo, no prazo máximo de cinco dias.

Cláusula 107.^a

Indemnização por danos e prejuízos

Os danos provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal ou superiores hierárquicos darão lugar a indemnização, nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 108.^a

Recurso

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para o Tribunal do Trabalho.

Cláusula 109.^a

Registo de sanções

1 — A entidade patronal deve manter actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo de sanções disciplinares escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

2 — O Sindicato também possui a competência indicada no número anterior.

Cláusula 110.^a

Sanções abusivas

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

- a) Se recusar, legítima e fundamentadamente, a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- c) Se recusar, legítima e fundamentadamente, a prestar trabalho em dias feriados ou de descanso semanal obrigatório e ou complementar;
- d) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da entidade patronal;
- e) Ter prestado ao Sindicato, com verdade, informações sobre a vida interna da empresa, respeitante às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- f) Ter posto, com verdade, o Sindicato ao corrente de transgressões às leis do trabalho, cometidas pela entidade patronal, sobre si ou sobre os seus companheiros;
- g) Ter prestado, com verdade, informações a quaisquer organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- h) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processos disciplinares, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente sindical, membro de comissões representativas de trabalhadores ou delegado sindical;
- j) Ter exercido ou pretender exercer acção emergente do contrato individual de trabalho;
- l) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- m) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 111.^a

Presunção de sanção abusiva

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após os factos referidos na cláusula anterior.

Cláusula 112.^a

Indemnização de sanção abusiva

1 — Se a sanção abusiva consistir na suspensão com perda de retribuição, a indemnização será equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida, e a 20 vezes no caso dos trabalhadores referidos no n.º 2 da cláusula 113.^a

2 — Se a sanção abusiva consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista no n.º 1 da cláusula anterior.

3 — Estas normas não prejudicam as indemnizações devidas nos termos gerais do direito e o exercício de acção penal, se for caso disso.

Cláusula 113.^a

Indemnizações

1 — O não cumprimento, pela entidade patronal, do disposto na alínea *b*) da cláusula 13.^a, obriga esta ao pagamento de uma indemnização ao trabalhador lesado, nos termos seguintes:

45 dias de retribuição efectiva por cada ano completo ou fracção de duração do contrato de trabalho;

a) A indemnização, contudo, nunca poderá ser inferior à retribuição efectiva correspondente a três meses de trabalho.

2 — A indemnização prevista no número anterior será elevada ao dobro no caso de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, delegados ou dirigentes sindicais que se hajam candidatado, bem como membros das Comissões de Trabalhadores que exerçam ou tenham exercido funções há menos de cinco anos, contados desde a data em que decorreu a candidatura ou cessaram aquelas funções, não podendo esta indemnização ser inferior a doze meses.

3 — O não cumprimento pela entidade patronal do estabelecido na alínea *c*) do n.º 1 da cláusula 74.^a, obriga aquela ao pagamento da importância correspondente às retribuições vincendas, até ao termo do período previsto na parte final daquela alínea.

CAPÍTULO X

Organização dos trabalhadores

Cláusula 114.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período de quinze horas por ano que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal, dentro das instalações da empresa e durante o tempo que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário, observando-se o disposto na lei no que se refere à convocação.

Cláusula 115.^a

Locais apropriados para delegados sindicais

A DOCAPESCA porá à disposição dos delegados sindicais, sempre que possível e desde que estes o requeiram, um local apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 116.^a

Outros direitos de dirigentes e delegados sindicais e membros da Comissão de Trabalhadores

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior da empresa ou serviços textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas 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.

O local ou locais da afixação serão reservados, de comum acordo entre os delegados sindicais, comissão sindical ou comissão intersindical de delegados e a entidade patronal.

2 — Não pode ser vedada aos membros dos corpos gerentes do Sindicato e ou seus representantes devidamente credenciados, a entrada nas instalações dos estabelecimentos no exercício das suas funções, após comunicação verbal da sua presença à entidade patronal ou a quem a representa.

3 — Os delegados sindicais e os membros da Comissão de Trabalhadores têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências da empresa ou serviços no exercício das suas funções procurando, contudo, não prejudicar a normalidade do funcionamento do serviço.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais, os seus delegados e os membros da Comissão de Trabalhadores não podem ser transferidos de local de trabalho, nem aos mesmos pode ser alterado o horário de trabalho sem o seu acordo, salvo se dessa transferência ou alteração do horário não resultar prejuízo para o exercício da sua actividade, devendo, em qualquer dos casos, ser dado conhecimento prévio ao Sindicato.

5 — Aos trabalhadores que desempenhem os cargos referidos nos números anteriores não poderá, em caso algum, ser impedido ou dificultado, por qualquer forma, o exercício das suas funções ainda que em situação de suspensão preventiva.

Cláusula 117.^a

Quotização sindical

1 — A DOCAPESCA obriga-se a descontar nas retribuições dos trabalhadores abrangidos por esta convenção a quotização sindical, entregando até ao dia 20 de cada mês, no Sindicato, os quantitativos referentes ao mês anterior.

2 — Para que produza efeitos o número anterior, deverão os trabalhadores declarar, por escrito, que autorizam a entidade patronal a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como identificar o Sindicato respectivo.

3 — Para efeitos do constante nesta cláusula, o montante das quotizações será acompanhado do mapa sindical utilizado para o efeito, devidamente preenchido.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 118.^a

Inovação técnica

1 — A introdução de métodos de trabalho e de novas tecnologias que se traduzam numa redução ou eliminação de postos de trabalho, obriga a entidade patronal a promover acções de formação profissional, com vista à reconversão dos trabalhadores excedentários para o desempenho de outros cargos.

2 — Da inovação não poderá resultar nem diminuição de categoria, nem redução de remuneração para os trabalhadores por ela abrangidos, os quais ficam, contudo, obrigados à respectiva reconversão e reclassificação.

Cláusula 119.^a

Manutenção de regalias anteriores

1 — Nenhum trabalhador poderá, por efeito da aplicação da presente convenção, sofrer redução de regalias de que beneficiava antes da sua entrada em vigor, salvo no caso de tais regalias se encontrarem inequivocamente revogadas pela presente convenção.

2 — Aos trabalhadores da empresa tem-se por reconhecido o direito a benefícios complementares de doença, reforma e morte, já consignados em convenções anteriores, na forma como se encontram regulados nas cláusulas 67.^a, 69.^a, 70.^a e 71.^a desta convenção.

3 — A presente convenção considera-se globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação de trabalho por ela substituídos.

Cláusula 120.^a

Incorporação ou fusão de empresas

A incorporação ou fusão da empresa outorgante com outras entidades obriga a incorporadora, ou a empresa resultante da fusão, a integrar todos os trabalhadores das empresas incorporadas, mantendo-se os direitos e regalias adquiridos ao seu serviço.

Cláusula 121.^a

Quadro de pessoal

Dentro dos 60 dias subsequentes à data da entrada em vigor desta convenção a entidade patronal remeterá ao Sindicato, nos termos da alínea i) da cláusula 15.^a, os seus quadros de pessoal elaborados de acordo com o que nela se estabelece.

Cláusula 122.^a

Garantias diversas

1 — Os efeitos derivados do facto de trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, dentro de categorias agora extintas, produzir-se-ão tomando, não só em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor desta convenção, como também:

a) Quando houvesse lugar a promoção automática haverá actualização remuneratória equivalente aos efeitos

daquela, através de acesso a escalões superiores dentro da categoria;

b) Caso existam promoções ou progressões na tabela fora do âmbito previsto na alínea anterior, e dentro daquele período temporal, estas prejudicarão aquelas se forem mais favoráveis.

2 — Da aplicação das cláusulas desta convenção não poderá resultar baixa de categoria nem diminuição da retribuição líquida mensal.

3 — Os operadores de exploração anteriormente classificados como operadores de manipulação e lota e oriundos da categoria de pesador, transitam para o escalão imediatamente superior ao que resultaria da aplicação automática da nova tabela salarial.

4 — Os trabalhadores que anteriormente estavam classificados como trabalhadores de porão e que exerciam exclusivamente as funções correspondentes a essa extinta categoria, poderão optar pela continuidade do exercício de tais funções no mesmo regime.

5 — Nas admissões de trabalhadores para a categoria profissional de «operador técnico e de manutenção», afectos às funções de maquinista de instalações frigoríficas, será garantida a remuneração base mínima correspondente ao escalão A do nível II da referida categoria profissional, constante do anexo I.

6 — a) Nas admissões de trabalhadores para a categoria profissional de «operador de serviços de apoio», afectos às funções de agente de fiscalização e autoprotecção, será garantida a remuneração base mínima correspondente ao escalão E do nível II da referida categoria profissional, constante do anexo I.

b) Nas admissões de trabalhadores para a categoria profissional de «operador de serviços de apoio», afectos às funções de motorista, será garantida a remuneração base mínima correspondente ao escalão A do nível II da referida categoria profissional, constante do anexo I.

c) Nas admissões de trabalhadores para a categoria profissional de «operador de serviços de apoio», afectos às tarefas de radiotelefonista, será garantida a remuneração base mínima correspondente ao escalão A do nível III da referida categoria profissional, constante do anexo I.

Cláusula 123.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, composta por quatro representantes sindicais e igual número de representantes por parte da entidade patronal, os quais poderão ser acompanhados por um assessor, tendo como atribuições:

a) Interpretação e integração de lacunas da presente convenção;

b) Criação e enquadramento de novas categorias profissionais e reajustamento das existentes.

2 — No prazo de 30 dias após a assinatura desta convenção, cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra, dois dos seus representantes, que serão fixos, sendo os dois restantes representantes de cada uma das partes nomeados, caso a caso, pelos sindicatos e pela empresa.

3 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade pela comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação desta convenção, aplicando-se a partir da data em que cada uma vier a ser fixada.

5 — A comissão paritária reunirá, obrigatoriamente, no prazo máximo de oito dias após a convocação por qualquer das partes.

Cláusula 124.^a

Aplicação das disposições do acordo

Sem prejuízo do previsto na cláusula 2.^a, todas as disposições da presente convenção produzem efeitos 20 dias após a sua assinatura.

Cláusula 125.^a

Arredondamentos

Os subsídios mensais resultantes da aplicação das cláusulas de expressão pecuniária serão arredondados, se for caso disso, por excesso, para o cêntimo de euro mais próximo.

ANEXO I

Secção A

Definição de categorias profissionais e funções

Administrativo. — É o trabalhador a quem compete, genericamente, executar, a partir de orientações, todo o processamento administrativo relativo a uma ou mais áreas de actividade funcional de índole administrativa e, ainda, recolher, registar e analisar dados, podendo assegurar, entre outros, serviços de tesouraria, de atendimento e de secretariado, utilizando os meios tecnológicos ao seu dispor.

Operador de exploração. — É o trabalhador a quem compete executar todas as operações relacionadas com a descarga, manipulação, movimentação e controlo do pescado ou outros produtos, a bordo ou em terra, utilizando os meios de elevação e transporte em uso, bem como proceder à limpeza, conservação e lavagem do recinto da lota e equipamentos, zelando pela sua boa utilização e controlar entradas e saídas das instalações da lota.

Operador de serviço de apoio. — É o trabalhador a quem compete, consoante as suas habilitações e aptidões, executar as tarefas auxiliares ou de apoio às actividades da empresa, nomeadamente transportes, comunicações, fiscalização e protecção, restauração, atendimento e limpeza, entre outras, sendo identificadas, para efeitos de determinação da actividade normalmente exercida, as seguintes funções:

Motorista. — É o operador de serviço de apoio que, devidamente habilitado com carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de viaturas ligeiras e ou pesadas, competindo-lhe zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando as operações de carga e descarga, e assegurar a recepção e entrega de expediente e encomendas.

Operador radiotelefonista. — É o operador de serviços de apoio que transmite, recebe e difunde comunicações, utilizando os meios ao seu dispor. Exerce o controlo de acesso e movimentação dos portos de pesca, de acordo

com as instruções em vigor, comunicando às autoridades qualquer ocorrência a bordo ou na área da concessão. Preenche os registos que, pelas normas internas da empresa, incumbem ao serviço a que se encontra adstrito.

Agente de fiscalização e autoprotecção. — É o operador de serviço de apoio que tem a seu cargo a vigilância de instalações da área da empresa, protegendo o património e assegurando, com recurso ao equipamento ao seu dispor, o controlo do acesso e circulação de pessoas e bens, fazendo cumprir as normas estabelecidas, designadamente as relacionadas com a ordem e segurança, e participando as ocorrências verificadas.

Operador de restauração. — É o operador de serviço de apoio que tem a seu cargo a preparação, confecção e ou serviço de refeições e todos os outros serviços relacionados com o funcionamento de restaurante ou bar.

Operador técnico e de manutenção. — É o trabalhador a quem compete proceder a trabalhos de elaboração, reparação e manutenção de equipamentos ou instalações, nomeadamente nos domínios da electricidade, mecânica, lubrificação e lavagens, serralharia mecânica e civil, carpintaria, canalização, construção civil, pintura, soldadura e metrologia, manobrar e vigiar o funcionamento de instalações electromecânicas e frigoríficas, podendo ainda interpretar esquemas, especificações e desenhos técnicos, elaborando relatórios de avarias e utilizando instrumentos de medida, consoante as suas habilitações e qualificações técnicas e profissionais e, quando exigível, tituladas por carteira profissional.

Para efeitos de determinação da actividade normalmente exercida, serão identificadas as seguintes funções exercidas em trabalhos técnicos e de manutenção:

Electricista. — É o operador técnico e de manutenção responsável pela execução de trabalhos de desmontagem, montagem, reparação e conservação em equipamentos e instalações eléctricas.

Maquinista de instalações frigoríficas. — É o operador técnico e de manutenção que manobra e vigia o funcionamento de instalações frigoríficas e coadjuva o seu superior hierárquico nas suas funções.

Operador de venda. — É o trabalhador a quem compete, utilizando ou não meios informáticos, proceder à recolha, registos, tratamento, codificação e processamento de dados relativos à primeira venda podendo, também, proceder ao serviço de pagamentos e recebimentos e elaborar a documentação inerente, correspondendo este serviço às funções de caixa de lota.

Técnico. — É o trabalhador a quem compete, genericamente, a concepção, adopção e ou aplicação de métodos e processos técnicos e tecnológicos elaborando estudos, concebendo e desenvolvendo projectos e emitindo pareceres, tendo em vista preparar a tomada de decisão superior, em ordem à prossecução das atribuições e objectivos prosseguidos pela empresa, nomeadamente nas áreas de actividade económica e financeira, jurídica e do contencioso, da gestão dos recursos humanos, da organização, da informática, do planeamento e dos projectos e obras.

Técnico superior. — É o trabalhador a quem compete, genericamente, o conteúdo funcional descrito para a categoria de técnico e, ainda, dar apoio de elevado grau de qualificação e responsabilidade nas áreas que integram as atribuições da empresa, elaborando estudos e pareceres, orientando a concepção e desenvolvimento de medidas de

política de gestão e participando em trabalhos que exijam conhecimentos altamente especializados, nomeadamente nas áreas de gestão económica e financeira, jurídica e do contencioso, da gestão dos recursos humanos, da organização, da informática, do planeamento e dos projectos e obras.

Secção B

Definição de cargos

Designa-se por cargo o conjunto das atribuições do director, do director de delegação e do chefe de departamento.

1 — *Director*. — É o trabalhador a quem compete, na dependência directa do órgão de administração, colaborar na definição das políticas e objectivos da empresa, organizando, dirigindo e controlando a unidade funcional de que é responsável, otimizando a utilização dos recursos humanos, técnicos e financeiros postos à sua disposição.

2 — *Director de delegação*. — É o trabalhador a quem compete, na dependência directa do órgão de administração, garantir, na área da delegação, a prossecução do objecto da empresa, dirigindo, coordenando e orientando os recursos técnicos, humanos e financeiros que lhe estão afectos, articulando com os directores a execução das políticas de gestão, nas respectivas áreas de acção; participar na concepção, adopção ou aplicação de métodos e processos técnicos e tecnológicos, elaborando estudos, concebendo e desenvolvendo projectos e emitindo pareceres que possam contribuir para um melhor desempenho da empresa nas vertentes económica, financeira, técnica e organizacional.

3 — *Chefe de departamento*. — É o trabalhador a quem compete, na dependência directa do órgão de administração ou de uma direcção, colaborar na definição dos objectivos da unidade orgânica de que é responsável, organizando, dirigindo e controlando o seu funcionamento, otimizando a utilização dos meios técnicos, humanos e financeiros que lhe estão adstritos e participando em equipas de estudo, projecto e desenvolvimento.

Secção C

Acesso aos cargos

1 — É de competência do órgão de administração a nomeação e exoneração dos detentores dos cargos.

2 — Poderão cessar funções, a seu pedido, os detentores dos cargos.

3 — As nomeações para os cargos referidos deverão ser feitas de entre os trabalhadores possuidores de competência comprovada e, de preferência, com formação académica superior.

Secção D

Definição de funções específicas

1 — *Chefia*. — É a função de direcção, orientação, coordenação, supervisão e planificação na qual determinado trabalhador é investido para exercer na unidade orgânica em que está inserido.

2 — *Coordenação*. — É a função de orientação, coordenação e controlo, de outros trabalhadores na qual determinado trabalhador é investido para desempenho sob a orientação do seu superior hierárquico.

3 — *Tesouraria*. — É a função de assegurar a movimentação dos fluxos monetários envolvendo valores em

numerário (moedas ou notas) decorrentes da realização de recebimentos pagamentos levantamentos e depósitos.

4 — *Secretariado*. — É a função de um trabalhador administrativo que, executando tarefas inerentes à sua categoria, presta, para além dessas, apoio directo e específico ao órgão de administração ou às direcções.

Secção E

Atribuição de subsídios de função específica

1 — *Chefia* — o subsídio de chefia é atribuído a todos os trabalhadores que se encontrem investidos em funções de chefia enquanto estas durarem.

2 — *Coordenação* — o subsídio de coordenação é atribuído a todos os trabalhadores que desempenhem funções de coordenação enquanto estas durarem.

3 — *Falhas* — o subsídio de falhas é atribuído a todos os trabalhadores que desempenhem funções de tesouraria enquanto estas durarem.

4 — *Secretariado* — o subsídio de secretariado é atribuído a todos os trabalhadores que desempenhem funções de secretariado de administração ou de direcção enquanto estas durarem.

Secção F

Progressão nas categorias

1 — A progressão nas categorias realiza-se através de mudanças de categoria e ou promoção a níveis ou escalões constantes do anexo II.

2 — A administração, por sua iniciativa, poderá decidir as progressões que se revelem necessárias à boa gestão dos recursos humanos da empresa e que resultem de critérios de competência, oportunidade ou de processos de reorganização da sua estrutura.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, realizar-se-á anualmente um processo geral de promoções por mérito, com base numa proposta fundamentada de onde constem os elementos relativos ao método de avaliação do desempenho em vigor.

4 — A densidade das promoções anuais dependerá dos resultados económico-financeiros da empresa revelados no relatório e contas do ano anterior e das respectivas previsões inscritas no plano e orçamento para o ano seguinte, não podendo ser, em todo o caso, inferior a 5 % do número total dos seus trabalhadores efectivos e do número de trabalhadores de cada categoria.

5 — O método de avaliação do desempenho, a aprovar pela administração, e após consulta aos sindicatos, deverá ser transparente, com conhecimento prévio geral dos trabalhadores, assente em critérios da maior objectividade possível, participativo na sua aplicação e responsabilizante nas suas conclusões.

Secção G

Condições especiais de admissão

Trabalhadores técnicos

a) As admissões para a categoria de técnico superior deverão ser feitas entre candidatos possuindo uma licenciatura adequada.

b) As admissões para a categoria de técnico serão feitas entre candidatos com formação académica superior e ou

com experiência comprovada no domínio da respectiva especialidade.

c) Os trabalhadores que concluíam uma licenciatura ou bacharelato serão classificados, respectivamente, nas categorias de técnico superior ou no nível I da categoria de técnico, se a licenciatura e o bacharelato referidos se relacionarem com as funções específicas exercidas pelos trabalhadores.

Trabalhadores administrativos

Para a categoria de administrativo serão, preferencialmente, admitidos candidatos que possuam como habilitações literárias mínimas o 12.º ano de escolaridade, completo ou equivalente.

Trabalhadores operadores

Para as categorias de operador de venda, operador de exploração, operador técnico e de manutenção e operador dos serviços de apoio serão, preferencialmente, admitidos candidatos que possuam como habilitações literárias a escolaridade mínima obrigatória.

ANEXO II

Tabela salarial

Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração base (euros)
Técnico superior.	I	A	2 633
		B	2 548
		C	2 461
		D	2 379
		E	2 294
		F	2 207
	II	A	2 107
		B	2 069
		C	2 029
		D	1 990
		E	1 945
		F	1 907
		G	1 869
	III	A	1 786
		B	1 696
		C	1 670
		D	1 642
		E	1 614
		F	1 586
		G	1 557
		H	1 531
	IV	A	1 475
		B	1 447
		C	1 414
D		1 387	
E		1 360	
F		1 331	
G		1 304	
H		1 248	
I		1 192	
I	A	1 546	
	B	1 509	
	C	1 470	
	D	1 432	
	E	1 387	
	F	1 346	
	G	1 309	
	H	1 270	
	I	1 232	

Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração base (euros)
Técnico.	II	A	1 203
		B	1 182
		C	1 160
		D	1 131
		E	1 110
		F	1 087
	III	A	1 060
		B	1 038
		C	1 016
		D	992
		E	972
		F	948
		G	928
	IV	A	899
		B	877
		C	848
		D	828
		E	805
		F	783
		G	762
	Administrativo.	I	A
B			982
C			967
D			948
E			933
II		A	916
		B	899
		C	883
		D	867
		E	843
III		A	828
		B	811
		C	794
		D	777
		E	762
IV		A	738
		B	718
		C	694
		D	672
		E	650
Operador de venda.	I	A	828
		B	799
		C	772
		D	743
		E	718
	II	A	678
		B	662
		C	645
		D	628
		E	612
Operador de exploração.	I	A	828
		B	799
		C	772
		D	743
		E	718
	II	A	678
		B	662
		C	645
		D	628
		E	612
Operador técnico e de manutenção	I	A	828
		B	799
		C	772
		D	743
		E	718
	II	A	678
		B	662
		C	645
		D	628
		E	612

Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração base (euros)
Operador de serviços de apoio . . .	I	A	828
		B	799
		C	772
		D	743
		E	718
	II	A	678
		B	662
		C	645
		D	628
		E	612

ANEXO III

Disposições especiais

1 — Trabalho em câmaras frigoríficas, túneis de congelação e porões de navios congeladores:

a) Os trabalhadores que permaneçam continuamente durante quarenta minutos no interior de câmaras frigoríficas ou porões de navios congeladores terão direito a suspender o trabalho e a descansar, à temperatura ambiente, nos vinte minutos imediatos;

b) Os trabalhadores que tenham estado a efectuar cargas ou descargas de produtos transportados por via terrestre ou marítima durante período igual ou superior a quarenta minutos, só poderão entrar dentro das câmaras frigoríficas após um descanso de vinte minutos;

c) Aos trabalhadores que executem funções de descarga e de manipulação do pescado, compete a descarga e a carga de produtos transportados por via marítima (navios congeladores ou transportadores) ou por via terrestre.

2 — Dadas as características específicas do trabalho da descarga e manipulação do pescado na Lota de Pedrouços, o regime de feriados aplicável aos trabalhadores daquele sector, com excepção dos trabalhadores escalados para outros serviços, é o seguinte:

a) O descanso compensatório correspondente ao trabalho suplementar prestado em dia feriado será gozado na véspera desse feriado;

b) Quando o feriado coincidir com uma segunda-feira ou quando, por força da aplicação da alínea anterior, resultar uma interrupção igual ou superior a 48 horas entre duas lotas, será aplicado o regime constante da cláusula 27.^a;

c) Não se efectuarão descargas nos feriados de 1 de Janeiro, 25 de Abril, 1 de Maio e 25 de Dezembro, nem na véspera destes dias.

Não se realizarão, conseqüentemente, lotas nestes feriados nem no dia seguinte a cada um deles.

3 — Os trabalhadores da descarga e manipulação do pescado na Lota de Pedrouços escalados para outros serviços, não poderão iniciar a sua prestação de trabalho em véspera de feriado se o período normal de trabalho terminar depois da 0 horas do dia seguinte.

4 — Os trabalhadores referidos no número anterior poderão contudo iniciar a sua prestação de trabalho nos dias 1 de Janeiro, 25 de Abril e 1 de Maio, mas não antes das 23 horas.

ANEXO IV

Regulamento de higiene e segurança no trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

I — Deveres da empresa

1 — A DOCAPESCA é responsável pelas condições de instalação e laboração dos locais de trabalho, devendo assegurar aos trabalhadores protecção contra os acidentes de trabalho, doenças profissionais e doenças de trabalho.

2 — Aos trabalhadores devem ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respectivas ocupações e às precauções a tomar.

II — Deveres dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e higiene estabelecidas.

2 — Os trabalhadores não podem alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção sem que, para o efeito, sejam devidamente autorizados.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à utilização do equipamento de segurança e protecção que lhes estiver distribuído.

4 — Os trabalhadores estão obrigados aos testes de determinação de alcoolemia que a empresa, ao abrigo do n.º 3 do artigo xxvii deste Regulamento, venha a implementar.

III — Projectos de novas instalações

1 — Na elaboração dos projectos para a instalação de novos estabelecimentos, deve dar-se satisfação às normas estabelecidas no presente Regulamento, devendo ter-se em conta uma conveniente implantação dos edifícios, atendendo-se à sua orientação e disposição relativas.

2 — A disposição relativa dos edifícios é condicionada pela distribuição dos serviços e pela economia da circulação dos trabalhadores, com vista à optimização das condições de prestação de trabalho.

SECÇÃO II

Condições gerais de higiene, salubridade e segurança

IV — Área dos locais de trabalho

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

2 — Os locais de trabalho devem ser dispostos de modo a que a proporção entre a área útil total e o número de pessoas ali instaladas não seja inferior a 4 m² por pessoa.

Não conta como área útil, para este efeito, a que for ocupada por ficheiros, armários, carros, mesas, etc., sendo, todavia, contada como superfície útil a que é ocupada pelas secretárias ou mesas em que os trabalhadores trabalham, desde que não ultrapassem as medidas usuais.

V — Vias de passagem, comunicações e saídas

1 — As vias de passagem no interior das construções, as zonas de comunicação interior e as saídas devem ser em número suficiente e dispostas de modo a permitir a evacuação rápida e segura dos locais de trabalho.

Recomenda-se a existência de, pelo menos, duas saídas em cada estabelecimento.

2 — Nos locais de trabalho, os intervalos entre os móveis ou equipamentos devem permitir a passagem fácil e sem riscos.

VI — Portas de comunicação

1 — As portas exteriores dos locais de trabalho devem permitir, pelo seu número e localização, a rápida saída dos trabalhadores.

2 — No caso de portas exteriores de correr horizontalmente, accionadas por dispositivos eléctricos, devem ser devidamente sinalizadas, por forma a evitar acidentes.

3 — As portas de vaivém devem ter o seu movimento amortecido por dispositivos adequados e não devem ser consideradas como saídas de emergência.

VII — Comunicações verticais

1 — As escadas de acesso aos diferentes pisos das edificações devem ser suficientemente amplas, bem iluminadas e ventiladas, e proporcionar cómoda utilização em condições apropriadas de segurança.

2 — Os ascensores e monta-cargas devem obedecer às disposições constantes do respectivo regulamento especial de segurança e não devem ser considerados como saídas de emergência.

VIII — Locais subterrâneos

Apenas será permitido utilizar locais subterrâneos devidamente preparados para o efeito, nomeadamente através de meios adequados de ventilação, iluminação, regulação de temperatura e protecção contra a humidade.

IX — Iluminação

1 — Os locais de trabalho devem ser iluminados em condições adequadas à prestação de trabalho recorrendo-se, de preferência, à luz natural.

2 — A iluminação geral deve ser de intensidade uniforme e estar distribuída de maneira adequada.

3 — Os meios de iluminação artificial devem ser mantidos em boas condições de eficiência e deverão ter-se em conta os limites de rendibilidade respectiva.

X — Ventilação

1 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação.

2 — Devem ser tomadas as medidas adequadas por forma a que a atmosfera dos locais de trabalho seja salubre.

XI — Temperatura e humidade

1 — As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes.

2 — É proibido utilizar meios de aquecimento, refrigeração ou desumidificação susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

XII — Ruidos

O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

XIII — Radiações ionizantes

Nos locais de trabalho onde funcionem quaisquer aparelhos susceptíveis de produzir radiações ionizantes, devem adoptar-se as disposições indispensáveis à segurança dos trabalhadores.

XIV — Conservação e limpeza

1 — Os locais de trabalho, de passagem e todos os outros locais de serviço, nomeadamente instalações sanitárias, devem ser mantidas em boas condições de higiene e conservação.

2 — As operações de limpeza devem efectuar-se durante os intervalos dos períodos de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação possa ser feita sem inconveniente para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

XV — Evacuação de resíduos

Os resíduos ou desperdícios devem ser recolhidos e evacuados dos locais de trabalho de maneira a não constituírem perigo para a saúde.

A sua remoção deverá fazer-se, em princípio, fora das horas de serviço.

XVI — Conservação de estruturas, instalações e equipamentos

1 — Os edifícios, as instalações e os equipamentos devem ser mantidos em bom estado de conservação.

2 — Sempre que qualquer trabalhador encontrar um defeito ou situação de perigo num edifício ou numa parte deste, instalação, utensílio, equipamento ou qualquer aparelho ou instrumento que seja utilizado no local de trabalho ou que faça parte deste, deve comunicar imediatamente o facto ao responsável pela segurança.

3 — Os defeitos ou avarias observados devem ser reparados o mais rapidamente possível e, no caso de serem em perigo a vida ou saúde dos trabalhadores ou de terceiros, devem tomar-se medidas imediatas para se evitar os efeitos nocivos daí resultantes ou previsíveis.

4 — Os trabalhos de conservação ou reparação que exijam retirada de protectores ou outros dispositivos de segurança de máquinas, aparelhos ou instalações, só devem efectuar-se quando estiverem parados e sob orientação directa do responsável pelos trabalhos.

5 — Na execução dos trabalhos de conservação e reparação devem tomar-se medidas necessárias por forma a evitar acidentes ou efeitos incómodos aos trabalhadores.

XVII — Actualização técnica

As estruturas, equipamentos e processos de trabalho devem acompanhar os progressos técnicos, por forma a melhorar as condições de trabalho.

XVIII — Abastecimento de água

Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

XIX — Instalações sanitárias

1 — As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Serem separadas para cada sexo;
- b) Não comunicarem directamente com locais de trabalho;
- c) Serem iluminadas e ventiladas adequadamente.

2 — O equipamento das instalações sanitárias deve satisfazer os requisitos que assegurem a necessária higiene individual.

XX — Refeitórios e copas

Os refeitórios e copas, quando existam, não podem comunicar directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres e devem dispor de iluminação e ventilação adequadas.

XXI — Segurança das instalações eléctricas

O estabelecimento e a exploração das instalações eléctricas devem obedecer às disposições regulamentares em vigor.

XXII — Incêndios

1 — Devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e observar a segurança dos trabalhadores em caso de incêndio.

2 — Deve ser feita verificação do estado de funcionamento dos equipamentos de extinção de incêndios a intervalos regulares, de acordo com as respectivas instruções de utilização.

3 — Todas as edificações a construir deverão ser delineadas e construídas obedecendo às normas em vigor sobre segurança contra incêndios.

XXIII — Armazenamento de substâncias inflamáveis

O armazenamento de substâncias inflamáveis deve fazer-se de acordo com os regulamentos especiais em vigor.

XXIV — Móveis

O mobiliário e equipamento utilizado devem proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas e não constituam factor de fadiga.

XXV — Eliminação de substâncias tóxicas

1 — Os locais onde se produzam, manipulem, transportem ou armazenem substâncias tóxicas, asfixiantes, irritantes ou infectantes, bem como aqueles em que se possam difundir poeiras, gases ou vapores da mesma natureza, devem estar isolados dos outros locais de trabalho e dispor de meios adequados de captação e eliminação dos produtos nocivos.

2 — Os trabalhadores expostos às substâncias referidas no número anterior devem dispor de vestuário e equipamento apropriado, por forma a eliminarem os riscos de acidentes e doenças profissionais, sem prejuízo de meios de protecção técnica colectiva adequada.

XXVI — Segurança de veículos

1 — Os diferentes elementos dos veículos utilizados em serviço devem ser inspeccionados a intervalos regulares, sendo postos fora de serviço e devidamente reparados quando for caso disso.

2 — Fora das inspecções periódicas a que os veículos estão sujeitos, qualquer anomalia detectada deve ser imediatamente participada ao responsável pela sua segurança e manutenção.

SECÇÃO III

Promoção da saúde

XXVII — Medicina preventiva

1 — Os serviços de medicina do trabalho deverão ser informados sempre que haja contacto de qualquer trabalhador com pessoas portadoras de doenças transmissíveis, a fim de poderem determinar-se as medidas técnicas que se tiverem por convenientes.

2 — Deverão ser postas em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas, cabendo aos serviços de medicina do trabalho promover a educação sanitária dos trabalhadores.

3 — Os serviços de medicina do trabalho, no âmbito da promoção da saúde, proporão a criação e a instalação dos meios técnicos adequados à determinação de níveis de alcoolemia dos trabalhadores.

Lisboa, 17 de Março de 2009.

Pela DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A.:

João Francisco Ferreira Fonseca, vogal do conselho de administração.

João Carlos Gomes Pólvora Santos, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Pesca:

Frederico Pereira, mandatário.

Vítor Fernando do Carmo Ribeiro, mandatário.

José Alves Oliveira, mandatário.

Declaração

A Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca representa o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca no processo de revisão do AE da DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A.

Lisboa, 17 de Março de 2009.

Frederico Fernandes Pereira, dirigente nacional.

Vítor Fernando do Carmo Ribeiro, dirigente nacional.

Depositado em 6 de Abril de 2009, a fl. 37 do livro n.º 11, com o n.º 59/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Acordo de empresa para vigorar em 2009

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e eficácia, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, designado por AE, obriga, por um lado, a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas.

Cláusula 2.^a

Vigência e eficácia

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão eficácia a partir de 1 de Janeiro de 2009.

3 — *(Sem alteração.)*

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 54.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos, a uma diuturnidade no valor de €43, e até ao limite de quatro, reportada ao 1.º dia do mês em que se vença, independentemente da retribuição da categoria profissional em que estejam classificados.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

Cláusula 56.^a

Subsídio de função

1 — *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

5 — Será atribuído um subsídio de €0,90 por cada hora de trabalho diário efectivo, no mínimo de uma hora, aos trabalhadores que executarem operações que tenham lugar nos porões dos navios, excepto aqueles que anteriormente estavam afectos, em exclusividade, a estas funções.

Para efeitos de cálculo diário deste subsídio serão adicionados todos os períodos efectivos de trabalho efectuado, arredondando-se, se necessário, para a respectiva fracção de meia hora.

Cláusula 63.^a

Refeições

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio diário, para alimentação, no valor de €10.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

Cláusula 64.^a

Abono de refeição na prestação de trabalho suplementar

1 — Na prestação de trabalho suplementar, o trabalhador terá direito aos seguintes abonos para refeição:

a) Pequeno-almoço — €2,5;

b) Almoço — €12,5;

c) Jantar — €12,5;

d) Ceia — €5.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

a) *(Sem alteração.)*

b) *(Sem alteração.)*

Cláusula 65.^a

Deslocações em serviço

1 — *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

5 — *(Sem alteração.)*

6 — *(Sem alteração.)*

7 — *(Sem alteração.)*

8 — *(Sem alteração.)*

9 — Nas pequenas deslocações, que não permitam o regresso ao local de trabalho para tomar as refeições nas condições normais, o trabalhador terá direito aos seguintes abonos para refeição:

a) Pequeno-almoço — €2,5;

b) Almoço — €12,5;

c) Jantar — €12,5;

d) Ceia — €5.

Cláusula 66.^a

Seguros

1 — A DOCAPESCA garantirá ao trabalhador, durante as deslocações em serviço, um seguro de viagem (incluindo deslocações e estada), com cobertura para os riscos de morte, invalidez permanente e despesas médicas, cujos capitais para os primeiros riscos corresponderão a sete anos de retribuição líquida, no mínimo de €110 000, e, para o terceiro risco, um capital correspondente ao limite máximo abrangido pela respectiva apólice.

ANEXO II

Tabela salarial

Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração base (euros)
	I	A	2 633
		B	2 548
		C	2 461
		D	2 379
		E	2 294
		F	2 207

Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração base (euros)
Técnico superior.	II	A	2 107
		B	2 069
		C	2 029
		D	1 990
		E	1 945
		F	1 907
		G	1 869
	III	A	1 786
		B	1 696
		C	1 670
		D	1 642
		E	1 614
		F	1 586
		G	1 557
		H	1 531
	IV	A	1 475
		B	1 447
		C	1 414
		D	1 387
		E	1 360
		F	1 331
G		1 304	
H		1 248	
I		1 192	
Técnico.	I	A	1 546
		B	1 509
		C	1 470
		D	1 432
		E	1 387
		F	1 346
		G	1 309
		H	1 270
		I	1 232
	II	A	1 203
		B	1 182
		C	1 160
		D	1 131
		E	1 110
		F	1 087
	III	A	1 060
		B	1 038
		C	1 016
		D	992
		E	972
		F	948
		G	928
	IV	A	899
		B	877
		C	848
		D	828
		E	805
		F	783
G		762	
Administrativo.	I	A	999
		B	982
		C	967
		D	948
		E	933
	II	A	916
		B	899
		C	883
		D	867
		E	843
	III	A	828
		B	811
		C	794
		D	777
		E	762

Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração base (euros)
	IV	A	738
		B	718
		C	694
		D	672
		E	650
Operador de venda.	I	A	828
		B	799
		C	772
		D	743
		E	718
	II	A	678
		B	662
		C	645
		D	628
		E	612
Operador de exploração.	I	A	828
		B	799
		C	772
		D	743
		E	718
	II	A	678
		B	662
		C	645
		D	628
		E	612
Operador técnico e de manutenção	I	A	828
		B	799
		C	772
		D	743
		E	718
	II	A	678
		B	662
		C	645
		D	628
		E	612
Operador de serviços de apoio. ...	I	A	828
		B	799
		C	772
		D	743
		E	718
	II	A	678
		B	662
		C	645
		D	628
		E	612

Pela DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A.:

João Francisco Ferreira Fonseca, vogal do conselho de administração.

João Carlos Gomes Pólvora Santos, mandatário.

Pelo SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas:

Manuel Joaquim Tavares Marques, mandatário.

João Manuel Silva Andrade, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e eficácia, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, designado por AE, obriga, por um lado, a DOCAPESCA — Portos e

Lotas, S. A., e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas.

2 — O presente AE é aplicável em todo o território continental em que a DOCAPESCA desenvolva a sua actividade de exploração de portos de pesca e lotas e abrange todos os 497 trabalhadores que se encontram ao seu serviço no presente.

Cláusula 2.^a

Vigência e eficácia

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor na data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que a publicar, e altera a anterior publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1990, bem como as sucessivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, a seguir mencionados: n.ºs 41, de 8 de Novembro de 1991, 40, de 29 de Outubro de 1992, 39, de 22 de Outubro de 1993, 29, de 8 de Agosto de 1995, 29, de 8 de Agosto de 1996, 28, de 29 de Julho de 1997, 26, de 15 de Novembro de 1998, 31, de 22 de Agosto de 1999, 39, de 22 de Outubro de 2000, 30, de 15 de Agosto de 2001, 30, de 15 de Agosto de 2002, 30, de 15 de Agosto de 2003, 31, de 22 de Agosto de 2004, 28, de 29 de Julho de 2005, 24, de 29 de Junho de 2006, 22, de 15 de Junho de 2007, e 17, de 8 de Maio de 2008.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão eficácia a partir de 1 de Janeiro de 2009.

3 — O período de vigência mínimo desta convenção colectiva de trabalho é de 12 meses.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

1 — A denúncia da presente convenção colectiva de trabalho deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do seu prazo de vigência.

2 — A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder fundamentadamente e por escrito, nos 30 dias imediatos, contados da data da sua recepção.

3 — As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem num prazo diferente.

4 — Quaisquer alterações futuras da revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, aplicar-se-ão na data do termo da respectiva vigência, contada esta a partir da data indicada no n.º 2 da cláusula 2.^a

5 — Este acordo mantém-se em vigor até ser substituído por outro.

CAPÍTULO II

Admissões, carreiras profissionais, transferências e substituições

SECÇÃO I

Admissões e carreiras profissionais

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — São condições de admissão do exterior:

a) A escolaridade mínima legal, salvo casos especiais devidamente acordados com o Sindicato respectivo e,

quando obrigatória, a titularidade de carteira, caderneta ou carta de condução profissional;

b) Capacidade física para o exercício da função, devidamente comprovada através de atestado médico, certificado antituberculoso, ausência de doença infecto-contagiosa ou qualquer outra susceptível de interferir negativamente no desempenho do cargo.

2 — As despesas resultantes do exame médico de admissão, quando as houver, serão suportadas pela entidade patronal.

3 — A idade mínima de admissão é de 18 anos.

4 — Não é permitido à entidade patronal fixar idade máxima de admissão.

Cláusula 5.^a

Preenchimento de vagas

1 — Em regra, só poderá haver admissões do exterior quando, para o preenchimento de vagas existentes, não haja trabalhadores da própria empresa aptos e interessados no preenchimento, para o que deverá ser previamente ouvida a Comissão de Trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais e, na falta destes, o Sindicato respectivo.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a entidade patronal consultará os sindicatos, por carta registada, obrigando-se os mesmos a organizar e manter um cadastro devidamente actualizado e o registo de desempregados, donde conste: idade, habilitações literárias e profissionais, empresas onde prestaram serviço, duração deste e funções desempenhadas.

3 — A entidade patronal dará preferência, em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores inscritos no registo de desemprego dos sindicatos.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão ter-se-á como feita, a título de experiência, durante os primeiros 60 dias úteis.

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos quadros técnicos e de chefia, cargos de orientação profissional ou altamente qualificados, em que só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato, que não poderá, no entanto, exceder os 180 dias, salvo pessoal de direcção e quadros superiores cujo prazo será de 240 dias.

3 — Findo o prazo referido, a admissão tornar-se-á efectiva contando-se, para todos os efeitos, o período de experiência.

4 — Durante o período de experiência dos trabalhadores, estes e a entidade patronal estão sujeitos a todas as estipulações desta convenção.

Cláusula 7.^a

Readmissão

1 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no Regulamento da Segurança Social, seja reformado por invalidez, e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado de parecer de junta médica de revisão promovida pelos SMS, será readmitido na sua categoria, com todos os direitos e regalias que teria se tivesse continuado ao serviço, deduzindo-se, para todos os

efeitos decorrentes deste acordo, o tempo em que esteve na situação de reforma.

2 — A readmissão, nos termos do número anterior, não será sujeita a período experimental mas, seis meses após o reinício das funções, o trabalhador será obrigatoriamente submetido a junta médica, para parecer sobre a sua aptidão ao serviço.

3 — Em caso algum haverá readmissão de trabalhador anteriormente despedido com justa causa.

4 — Ao trabalhador readmitido que anteriormente tenha, de sua iniciativa, rescindido o contrato de trabalho, não será contado, para nenhum efeito, o tempo de serviço prestado na vigência do referido contrato.

Cláusula 8.^a

Condições especiais de admissão e carreira profissional

As condições especiais de admissão, categoria profissional e carreira dos trabalhadores abrangidos por este acordo são as que constam do anexo 1.

SECÇÃO II

Transferências

Cláusula 9.^a

Transferências

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

2 — A DOCAPESCA poderá transferir o trabalhador para outra localidade se não existir no local de trabalho original ocupação compatível com as funções da respectiva categoria profissional, caso em que tal transferência ocorrerá para o local de trabalho mais próximo onde se não verifique tal incompatibilidade.

3 — Em caso de transferência definitiva ou temporária, nos termos dos números anteriores, a entidade patronal custeará as despesas directamente impostas pela transferência, decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação ou resultantes da mudança de residência.

Cláusula 10.^a

Rescisão do contrato provocada por transferência

No caso de a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência para outra localidade, o trabalhador pode rescindir imediatamente o contrato, com direito a indemnização igual à prevista no n.º 1 da cláusula 113.^a, desde que a transferência lhe cause prejuízo sério.

SECÇÃO III

Desempenho de outras funções

Cláusula 11.^a

Desempenho de funções diferentes

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

2 — A entidade patronal só pode encarregar temporariamente o trabalhador de desempenho de funções diferentes das que normalmente executa, quando o interesse do serviço o exija e desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando, às funções desempenhadas nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, nomeadamente quanto à retribuição, o trabalhador terá direito a ele.

4 — O desempenho de funções diferentes que exceda o período de um mês carece de sanção da empresa, mediante proposta da hierarquia.

5 — A afectação ao desempenho exclusivo de funções diferentes a que corresponda nível de remuneração mais elevado, por período ininterrupto de um ano, com excepção do previsto na cláusula seguinte, confere ao trabalhador o direito à categoria correspondente à função desempenhada.

Cláusula 11.^a-A

Comissão de serviço

1 — Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção dependentes da administração e as funções de secretariado pessoal relativos aos titulares desses cargos, cuja natureza também suponha, quanto aos mesmos titulares, especial relação de confiança.

2 — O exercício dos cargos em regime de comissão de serviços, previsto no número anterior, devem obrigatoriamente constar de acordo escrito.

Cláusula 12.^a

Substituição do trabalhador

1 — Sem prejuízo dos pressupostos constantes da cláusula anterior, o trabalhador que substituir outro de categoria mais elevada e com funções diferentes, tem direito:

a) À diferença entre a remuneração base correspondente à categoria do trabalhador substituído e a sua remuneração base, acrescida dos subsídios inerentes à função, enquanto durar a substituição;

b) Ao preenchimento automático da vaga deixada em aberto pelo substituído, logo que se verifique a impossibilidade de regresso deste ao seu posto de trabalho, desde que a situação tenha perdurado por um período mínimo de 12 meses;

c) À remuneração base da categoria do trabalhador substituído, acrescida dos subsídios inerentes à função, se a situação de substituição ultrapassar 12 meses consecutivos.

2 — A diferença referida na alínea a) do n.º 1 será paga a partir do momento em que o trabalhador assegurar, efectivamente, a substituição, confirmada esta pela hierarquia e sancionada pela empresa.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Fazer *lock-out*;

b) Efectuar despedimentos sem justa causa;

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

d) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, suas ou dos seus companheiros;

e) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou nesta convenção;

f) Baixar a categoria profissional do trabalhador, excepto nos casos previstos na lei ou nesta convenção;

g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 9.^a, desta convenção;

h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e nas garantias decorrentes da antiguidade;

i) Obrigar o trabalhador a adquirir bens e utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;

j) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;

l) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que os mesmos estão vinculados por força desta convenção ou àquelas que correspondem às suas aptidões e categoria profissional, salvo o disposto nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 11.^a e do previsto na cláusula 118.^a;

m) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho.

2 — A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção com o disposto no número anterior, constitui justa causa de rescisão do contrato, por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas nesta convenção, agravadas nos termos da mesma se a actuação daquela for abusiva.

3 — No caso a que se refere a alínea h), presume-se o propósito de prejudicar o trabalhador sempre que a readmissão se faça menos de seis meses após o despedimento nela referido.

4 — É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos da lei.

5 — É assegurado a todos os trabalhadores, sem perda de retribuição, a dispensa ao trabalho, até ao limite de quatro dias por ano, por razões ponderosas da sua vida particular. Esta faculdade pode ser utilizada em dias seguidos ou interpolados e fraccionadamente, em períodos mínimos de meio dia de trabalho, não acrescendo nunca ao período de férias.

Cláusula 14.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

a) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, de acordo com as suas aptidões e categoria;

b) Cumprir as ordens e directivas da entidade patronal, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos nesta convenção e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;

c) Observar os regulamentos internos conformes a esta convenção e à lei;

d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;

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

g) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

h) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

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

Cláusula 15.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, salubridade e segurança, de acordo com o Regulamento de Higiene e Segurança anexo a esta convenção;

b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir dos trabalhadores que exercem funções de chefia que estes tratem com correcção os que estiverem sob as suas ordens;

c) Cumprir pontualmente a obrigação de pagamento da retribuição ao trabalhador;

d) Proporcionar aos trabalhadores formação profissional;

e) Respeitar a autonomia técnica dos trabalhadores que exerçam actividades cuja regulamentação profissional a exija;

f) Prestar ao Sindicato e à Comissão de Trabalhadores da empresa, quando solicitadas todas as informações respeitantes à organização, disciplina e condições de trabalho;

g) Dispensar, nos termos da lei em vigor, os trabalhadores que, comprovadamente, desempenhem funções de membros dos corpos gerentes do Sindicato e ou de delegados sindicais e da Comissão de Trabalhadores, bem como facilitar o exercício de cargos nas comissões parietárias e nas instituições de segurança social;

h) Não opor obstáculos ao exercício das funções de dirigente, delegado sindical e membro da Comissão de Trabalhadores nos locais de trabalho e durante o período normal de trabalho, nos termos da lei em vigor;

i) Preencher e enviar ao Sindicato, nos termos legais, o mapa de quadro de pessoal donde constem os nomes, datas de admissão, categorias e retribuições efectivas de todos os trabalhadores;

j) Afixar, em local bem visível, o mapa referido na alínea anterior;

l) Fornecer ao Sindicato e delegados sindicais todos os elementos que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço e por ele representados; fornecer, também, quaisquer outros elementos que se relacionem com o cumprimento da presente convenção;

m) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações da Comissão de Trabalhadores e do Sindicato aos trabalhadores ao serviço da empresa;

n) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Horário de trabalho

Cláusula 16.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas para os trabalhadores adstritos aos Serviços Administrativos e de trinta e nove horas para os restantes trabalhadores.

2 — O período normal de trabalho diário, para os trabalhadores adstritos aos Serviços Administrativos é de 7 horas e de 7 horas e 45 minutos para os restantes trabalhadores.

3 — O limite diário fixado no número anterior para os trabalhadores não adstritos aos Serviços Administrativos poderá ser aumentado, por razões pontuais devidamente justificadas e ligadas ao funcionamento da empresa, para 10 horas e 30 minutos, sem prejuízo do limite semanal referido no n.º 1 e com os seguintes condicionalismos:

a) Nenhum trabalhador poderá ser solicitado para extensão do seu período normal de trabalho diário em mais de três dias seguidos, sendo que tal prestação não poderá ocorrer em semanas consecutivas;

b) As referidas extensões dos períodos normais de trabalho diário não poderão ocorrer, anualmente, por mais de 15 dias;

c) A extensão dos períodos normais referidos não poderão ser aplicados a trabalhadores que não tenham transporte assegurado.

4 — O domingo é o dia de descanso semanal e o sábado, ou alternativamente a segunda-feira, é o dia de descanso complementar, salvo o disposto no número seguinte.

5 — Os dias de descanso, para os trabalhadores de turnos de laboração contínua durante 24 horas por dia, serão seguidos e fixados de acordo com as respectivas escalas, as quais serão elaboradas de modo a que cada trabalhador descanse, por vezes, ao domingo.

6 — Podem ser celebrados entre a empresa e os sindicatos protocolos sobre o gozo rotativo do dia de descanso complementar em qualquer dia útil da semana.

7 — O início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário consecutivos.

8 — Quando o dia de trabalho normal não coincidir com o dia civil, o descanso semanal inicia-se no fim do período das respectivas operações e termina no início do período de trabalho seguinte, não podendo, em caso algum, ser inferior a quarenta e oito horas.

9 — Os trabalhadores em regime de jornada contínua terão um período normal de trabalho semanal de trinta horas.

10 — Qualquer alteração de horário de trabalho estabelecido, só será implementada decorridos 10 dias após a remessa, ao Sindicato outorgante, da alteração pretendida.

Cláusula 17.^a

Intervalos no horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho será interrompido, obrigatoriamente, por um intervalo para refeição e descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, sem prejuízo de:

a) Para os trabalhadores não adstritos aos serviços administrativos, e por interesse justificado da empresa, o intervalo para refeição poderá ter, como duração máxima, seis horas;

b) A aplicação do previsto na alínea anterior está condicionada ao pré-aviso de, pelo menos, uma semana;

c) Para os trabalhadores em que o trabalho normal, seja efectuado durante a noite, o intervalo para refeição ou descanso, no período compreendido entre as 0 e as 6 horas, não pode ser superior a uma hora.

2 — Sempre que a interrupção do período normal de trabalho seja superior a duas horas, o trabalhador verá diminuída a sua prestação de trabalho diário na proporção de uma hora por cada duas de aumento daquela interrupção.

3 — É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas, salvo nos casos em que o período diário de trabalho seja de seis horas seguidas.

4 — Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos, com horário semanal de trinta e nove horas, o período de intervalo não deverá, em princípio, exceder trinta minutos.

5 — Os trabalhadores referidos no número anterior que tenham à sua responsabilidade a condução, operação e manutenção de equipamentos que exijam vigilância contínua do seu funcionamento, farão o intervalo para refeição e descanso no seu posto de trabalho.

6 — O intervalo para pequeno-almoço e ceia é de trinta minutos, bem como o que ocorra durante a prestação de trabalho suplementar por motivo de refeição.

7 — A entidade patronal pode, ainda, conceder outros intervalos de descanso durante o dia, que serão contados como período útil de trabalho.

Cláusula 18.^a

Horários desfasados e horários flexíveis

1 — Dentro dos horários actualmente em vigor, e por necessidade imperiosa de serviço, poderá a empresa alterar o horário diário praticado, avisando para o efeito

os trabalhadores com, pelo menos, uma antecedência mínima de 24 horas em relação ao início dessa alteração e desde que, da sua aplicação, não resulte diminuição na retribuição.

2 — Poderão, com o mesmo número de horas de trabalho diário, ser estabelecidos horários flexíveis entre o trabalhador e a empresa, com o conhecimento daqueles aos sindicatos.

Cláusula 19.^a

Regime de turnos

1 — Deverão ser estabelecidos horários de trabalho por turnos sempre que a natureza de uma actividade exija que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo dos limites fixados no n.º 1 da cláusula 16.^a

2 — Integra o conceito de trabalho por turnos a prestação de trabalho que, simultaneamente:

a) Sofra variação regular entre as diferentes partes do dia — manhã, tarde e noite — e, eventualmente, dos períodos de descanso, produzindo alterações constantes do ritmo de vida dos trabalhadores a ela adstritos;

b) Ocorra regularmente, ainda que de forma e em medida diversa, durante o período de trabalho nocturno.

3 — O trabalho de turnos compreende três tipos:

a) O trabalho em turnos de laboração contínua, com dias de descanso variáveis;

b) O trabalho em turnos de laboração descontínua, de rotação semanal, com dias de descanso fixo;

c) O trabalho em turnos com rotação superior à semanal, com dia de descanso fixo.

4 — Pode, ainda, quando se mostre necessário à boa execução do trabalho e se revele do interesse dos trabalhadores, ser criado um tipo de trabalho em turnos de laboração descontínua, predominantemente diurna, de rotação semanal, dia de descanso fixo e em regime de jornada, nos termos do n.º 9 da cláusula 16.^a

5 — Será estabelecida uma escala que permita a mudança de turno após o período de descanso semanal.

6 — Os turnos deverão ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, salvaguardando as necessidades dos serviços e dos utentes em geral, devidamente justificadas.

7 — Valem como motivos atendíveis para não inclusão de trabalhadores nos turnos da noite as situações previstas na cláusula 77.^a

8 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que tenham sido contratados com conhecimento da obrigação de prestar habitualmente trabalho nos turnos da noite.

9 — Os trabalhadores a incluir em turnos de trabalho nocturno, contínua ou alternadamente, devem ser previamente submetidos a exame médico, que será repetido, pelo menos, anualmente.

10 — As observações clínicas relativas aos exames médicos serão anotadas em fichas próprias que, a todo o tempo, serão facultadas aos inspectores médicos da Inspeção de Trabalho.

Cláusula 20.^a

Afixação dos horários de trabalho

1 — Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em local público bem visível, o respectivo mapa do horário elaborado pela entidade patronal, em conformidade com as cláusulas desta convenção.

2 — Serão elaborados e afixados à parte os mapas referentes aos horários previstos nas cláusulas 18.^a e 19.^a

3 — Constarão, obrigatoriamente, dos mapas a designação do sector abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

4 — Qualquer dos mapas referidos nos n.ºs 1 e 2 deverá ser enviado ao Sindicato.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, orientação, chefia, confiança, fiscalização, de especial responsabilidade técnica e de secretariado, considerado este último apenas ao nível dos órgãos de administração e de direcção e de apoio directo à entidade gestora das delegações.

2 — Poderão, também, ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que executem trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que exerçam actividade regular fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

3 — Compete à entidade patronal enviar o Acordo de Isenção de Horário de Trabalho à Inspeção-Geral do Trabalho.

Cláusula 22.^a

Cancelamento da isenção

1 — O cancelamento da isenção de horário de trabalho terá de ser comunicado ao trabalhador com a antecedência de três meses.

O não cumprimento do prazo atrás referido obriga ao pagamento da retribuição correspondente à isenção de horário de trabalho durante os três meses seguintes à data da comunicação.

2 — Não é admitida a caducidade ou cancelamento da isenção de horário de trabalho no ano anterior àquele em que o trabalhador complete a idade de reforma.

Cláusula 23.^a

Trabalho nocturno

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.

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende, na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho, em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensão de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas, seguidas ou interpoladas, por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

3 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores.

4 — O trabalho suplementar pode, ainda, ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável, para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa, ou para assegurar a sua viabilidade.

Cláusula 25.^a

Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar

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

1 — Consideram-se atendíveis, designadamente, os seguintes motivos desde que devidamente comprovados:

- a) Participação na vida cívica e sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência de estabelecimentos de ensino ou preparação de exames.

2 — Não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses.

Cláusula 26.^a

Limites de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 3 da cláusula 24.^a fica sujeito aos seguintes limites, por trabalhador:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas que não exceda, em dias de descanso e feriados, o período de trabalho do dia normal.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 4 da cláusula 24.^a não fica sujeito a quaisquer limites.

3 — Caso a Inspeção-Geral do Trabalho não reconheça, em despacho fundamentado, a existência das condições constantes do n.º 4 da cláusula 24.^a, o trabalho suplementar prestado fica sujeito ao regime do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 27.^a

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia feriado e em dia de descanso semanal complementar,

confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de hora igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

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

4 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 2.

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

6 — Em caso algum poderá o descanso compensatório:

- a) Ser transferido para outros períodos diferentes dos estabelecidos nos n.ºs 2 e 3 anteriores;
- b) Ser substituído por remuneração.

7 — A prestação de trabalho suplementar dá direito:

- a) A um intervalo de descanso de oito horas entre o termo daquele trabalho e a retoma do serviço; ou
- b) A um intervalo igual ao número de horas suplementares realizadas, se estas forem superiores a oito.

Por necessidade imperiosa de serviço, devidamente justificada, poderá aquele período ser gozado noutra ocasião, por acordo entre as partes.

8 — O trabalho suplementar efectuado antes do começo do período normal de trabalho:

- a) Pressupõe um intervalo de oito horas entre o momento do seu início e o termo do trabalho do dia anterior;
- b) Não confere direito à interrupção prevista na alínea a) do número anterior, mas conta para efeitos da determinação do número total de horas efectuadas, nos termos da alínea b) do mesmo número.

Cláusula 28.^a

Registo de trabalho suplementar

1 — A entidade empregadora obriga-se a possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, serão anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, visado por cada trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

2 — Do registo previsto no número anterior, constará a indicação expressa do fundamento da prestação do trabalho suplementar, bem como os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

3 — É dispensado o visto do trabalhador referido no n.º 1 quando o registo de início e termo da prestação de trabalho seja feito por meios computadorizados.

SECÇÃO II

Férias e feriados

Cláusula 29.^a

Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito, em cada ano civil, a 25 dias úteis de férias, que se vencem no dia 1 de Janeiro do ano subsequente àquele a que dizem respeito.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores abrangidos por esta convenção adquirirão, de forma progressiva e cumulativamente, mais um dia de férias, de acordo com as seguintes regras:

- Após completar 39 anos de idade;
- Após completar 49 anos de idade;
- Após completar 59 anos de idade;
- Por cada 10 anos de antiguidade, até ao limite de três dias.

3 — A idade relevante para efeitos de aplicação do número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de Dezembro do ano em que as férias se vencem.

4 — Durante o período de férias, todos os trabalhadores terão direito a uma retribuição que será de montante igual ao que receberiam se estivessem em serviço efectivo, à excepção do subsídio de refeição.

5 — Para além da retribuição mencionada no n.º 4, todos os trabalhadores têm ainda direito a um abono de subsídio de férias.

6 — O período de férias relevante em cada ano civil, para efeitos do abono do subsídio de férias, não pode exceder os 22 dias úteis, o equivalente a um mês de retribuição.

As férias podem ser gozadas seguida ou interpoladamente, não podendo ser gozados, seguidamente, mais de 22 dias úteis, salvo se houver acordo entre as partes.

7 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

8 — No ano de admissão, os trabalhadores gozarão um período de férias proporcional aos meses de trabalho que deverão completar em 31 de Dezembro, na razão de dois dias úteis por cada mês de serviço, considerando-se como mês completo aquele em que se verificou a admissão.

9 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda o não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e ao subsídio de férias correspondente.

10 — O período de férias não gozado, por motivo de cessação do contrato, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

11 — No ano de passagem à situação de reforma o trabalhador terá direito a acumular com o período de férias vencido a parte proporcional do período de férias a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente.

12 — Os trabalhadores com contrato a termo têm direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de serviço, desde que a duração do referido contrato, inicial ou renovada, não atinja um ano.

13 — Antes do início de qualquer período de férias, a empresa informará os trabalhadores do horário em que serão integrados aquando do seu regresso ao trabalho.

Cláusula 30.^a

Fixação e 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 anos civis.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º quadrimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra estabelecida causar graves prejuízos ao trabalhador ou à empresa e desde que, neste caso, o trabalhador dê o seu acordo.

3 — Os trabalhadores afectos a áreas funcionais da empresa que, por motivos de defeso biológico, tenham paralisação de actividade e que optem por gozar o seu período normal de férias nesta época, na medida do interesse da empresa, terão como contrapartida uma das seguintes alternativas:

- a) Acréscimo de cinco dias de férias a serem gozados fora do período referido no n.º 4 da cláusula 32.^a;
- b) Ao pagamento de um subsídio de um quinto do seu subsídio de férias.

4 — Os trabalhadores não abrangidos pela paralisação referida no número anterior que optarem por gozar a totalidade das férias ou, pelo menos, 15 dias úteis, no período compreendido entre Novembro e Abril, e na medida do interesse da empresa, terão como contrapartida o pagamento de um acréscimo no valor, respectivamente, de um quinto, ou o seu proporcional, do respectivo subsídio de férias.

5 — Os trabalhadores naturais das Regiões Autónomas, que prestem serviço no continente, quando pretenderem gozar férias nas terras da sua naturalidade, poderão acumular as férias correspondentes a dois anos de trabalho consecutivo.

Este princípio aplica-se, também, aos trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro.

Cláusula 31.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente, nos termos do disposto no n.º 7 da cláusula 29.^a

2 — O número total de períodos de férias não deve, em princípio, ser superior a 3, sendo que um deles terá como mínimo 10 dias úteis consecutivos.

3 — O exposto no número anterior não prejudica o previsto no n.º 5 da cláusula 77.^a

Cláusula 32.^a

Escolha da época de férias

1 — A época de férias será escolhida de comum acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, a entidade patronal fixará a época de férias sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3 — Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir, alternadamente, a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores, em anos sucessivos.

4 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, será concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente.

6 — Os mapas de férias definitivos devem ser elaborados e afixados nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, e enviados ao Sindicato até 30 de Abril.

Cláusula 33.^a

Alteração da época de férias

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos, ou a interrupção dos já iniciados, só serão permitidos por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, salvo se exigências imperiosas do funcionamento da empresa o determinarem, ou ainda por motivos ponderosos da vida do trabalhador, devidamente comprovados, fixando, neste último caso e se não houver acordo, a entidade patronal o período de férias por gozar.

2 — Terminando 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.

3 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a «aviso prévio», a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

4 — A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da empresa, constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na data fixada.

5 — O previsto nesta cláusula não prejudica o disposto no n.º 1 da cláusula 29.^a, nem a interrupção das férias poderá prejudicar o gozo seguido de 10 dias úteis.

Cláusula 34.^a

Interrupção de férias por doença

1 — Se, à data fixada para o início das férias, o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data nos termos dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 32.^a

2 — No caso de interrupção das férias por doença, devidamente comprovada, considerar-se-ão como não gozados os dias do período de férias coincidentes com o período de doença, sem prejuízo do respectivo gozo em altura acordada por ambas as partes ou, na falta de acordo, logo após a concessão da alta.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à entidade patronal, no prazo de cinco dias úteis após a emissão do documento de baixa, da sua situação de doença.

Cláusula 35.^a

Férias de trabalhadores em situação de suspensão de contrato por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio nos termos, respectivamente, do n.º 9 da cláusula 29.^a e do n.º 4 da cláusula 53.^a

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

4 — As disposições desta cláusula aplicam-se às situações de suspensão do contrato por impedimento prolongado que resultem da concessão de licenças sem retribuição, em conformidade com o disposto na cláusula 83.^a

Cláusula 36.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas desta convenção, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao período em falta. Este período de férias será, obrigatoriamente, gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 37.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer, durante as férias, qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse executando cumulativamente, ou se a entidade patronal a isso o autorizar.

2 — A violação do disposto no número anterior dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, nos termos da lei.

Cláusula 38.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios, suspendendo-se a prestação de trabalho, os dias seguintes:

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

2 — Consideram-se, ainda, como feriados, a terça-feira de Carnaval e os feriados municipais ou, quando estes não existirem, os feriados distritais, para os trabalhadores das localidades onde a entidade patronal tenha instalações.

3 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar feriados.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 39.^a

Noção 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 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 40.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos (pais, filhos, padrasto, madrastra, enteados, sogros, genros e noras);

c) As ocasionadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados);

d) As originadas por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias seguidos;

e) As dadas pelos trabalhadores-estudantes, ao abrigo da cláusula 77.^a;

f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social, e na qualidade de delegado sindical ou membro da Comissão de Trabalhadores;

g) As dadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

h) As resultantes da necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

i) As provenientes do exercício de funções, por motivo de eleição ou nomeação para cargos públicos, que não pressuponham a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado;

j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2 — São, também, consideradas faltas justificadas:

a) As dadas pelo pai, ao abrigo do regime especial previsto na cláusula 75.^a;

b) As dadas pelo pai por motivo de nascimento de filho até cinco dias úteis;

c) As originadas por doação benévola de sangue, no dia da doação;

d) As resultantes do exercício de funções de bombeiro voluntário, com excepção do período de treino.

Cláusula 41.^a

Prova de justificação de falta

1 — A entidade patronal poderá exigir do trabalhador a prova da ocorrência dos factos invocados como faltas justificadas.

2 — As ausências resultantes de doença serão, necessariamente, comprovadas:

a) Por documento de baixa, emitido pelos serviços médico-sociais da segurança social, ou por estabelecimento hospitalar;

b) Por atestado médico.

3 — O prazo de apresentação de justificativos de faltas é de cinco dias úteis após o regresso ao trabalho.

4 — O não cumprimento dos prazos indicados no número anterior, salvo justo impedimento devidamente fundamentado, torna as faltas injustificadas.

Cláusula 42.^a

Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não originam perda ou qualquer prejuízo para o trabalhador, nomeadamente desconto na retribuição, nas férias ou na antiguidade, salvo o disposto no número seguinte.

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

a) As previstas na alínea *f)* do n.º 2 da cláusula 40.^a, para além dos limites fixados na lei;

b) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social ou de seguro, respectivamente;

c) As que, motivadas por doença, sejam comprovadas por atestado médico;

d) As resultantes da necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao conjugue, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adoptado ou enteado com mais de 10 anos de idade, na parte que exceda 15 dias úteis por ano;

e) Aos 15 dias previstos no número anterior acresce 1 dia por cada filho, adoptado ou enteado além do primeiro;

f) O disposto nas alíneas *d)* e *e)* é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela de outra pessoa ou confiada a guarda de menor com mais de 10 anos, por decisão judicial ou administrativa;

g) As estabelecidas na alínea *i)* do n.º 1 da cláusula 40.^a, se àquele exercício corresponder remuneração e, se não corresponder, na parte que exceda o estipulado na lei;

h) As previstas na alínea *d)* do n.º 2 da cláusula 40.^a, na parte que exceda um dia por mês, sem prejuízo de tratamento mais favorável que a empresa, em análise caso a caso, entenda dever dar;

i) As motivadas por necessidade de consultas e tratamentos médicos, na parte que exceda o tempo estritamente indispensável à consecução daqueles fins;

j) As originadas por cumprimento de obrigações legais, na parte que exceda o tempo estritamente necessário à satisfação das referidas obrigações.

Cláusula 43.^a

Participação das faltas

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

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

3 — O não cumprimento do prazo indicado no n.º 1 torna, salvo justo impedimento, as ausências em faltas injustificadas.

Cláusula 44.^a

Faltas injustificadas

1 — São faltas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 40.^a desta convenção.

2 — São faltas injustificadas as que, dadas ao abrigo da cláusula 40.^a, não sejam objecto de justificação, nos termos da cláusula 41.^a

3 — Constituem-se em faltas injustificadas as ausências não participadas à entidade patronal, nos termos da cláusula 43.^a

Cláusula 45.^a

Consequência das faltas injustificadas

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

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

a) Faltar injustificadamente, em cada ano civil, 5 dias consecutivos ou 10 dias interpolados;

b) Faltar injustificadamente, com alegação de motivo comprovadamente falso.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas que determinem perda de retribuição podem ser substituídas, a pedido expresso do trabalhador, por perda de igual número de dias de férias, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias, ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 47.^a

Tolerância na entrada ao serviço

1 — Na entrada ao serviço haverá tolerância até trinta minutos por dia, sem perda de retribuição, não podendo esta tolerância exceder o total mensal de três horas e o número de tolerâncias ultrapassar doze por mês.

2 — Sem prejuízo do previsto no número anterior, no caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso

injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação do trabalho durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 48.^a

Retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, dos usos ou do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

3 — A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas, previstas ou não nesta convenção, feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

4 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

5 — Todos os acréscimos de retribuição ou outras prestações remuneratórias que esta convenção mande calcular, com base na retribuição do trabalhador, sê-lo-ão salvo disposição contrária, com base na retribuição ilíquida mensal, com excepção da prestação que se pretenda calcular.

6 — A retribuição ilíquida mensal compreende, designadamente:

a) Remuneração base;

b) Diuturnidades e subsídio de antiguidade;

c) Subsídio de falhas, subsídios de chefia, coordenação e secretariado, previstos nesta convenção;

d) Qualquer outra prestação mensal com carácter regular e periódico que, eventualmente, seja atribuída pela entidade patronal.

7 — Não se considera retribuição:

a) A remuneração do trabalho suplementar;

b) Os subsídios de alimentação, deslocação e transporte.

8 — Os subsídios de férias e de Natal são considerados, para todos os efeitos, como retribuição.

Cláusula 49.^a

Cálculo da remuneração hora

Para todos os efeitos decorrentes desta convenção, o cálculo da remuneração da hora normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RIM \times 12}{52 \times HS}$$

sendo *RIM* a retribuição ilíquida mensal definida nos termos do n.º 6 da cláusula anterior e *HS* o número de horas normal de trabalho, por semana, do trabalhador.

Cláusula 50.^a**Determinação da retribuição variável**

O montante da retribuição variável, para efeitos da remuneração do tempo de férias e do cálculo dos subsídios de Natal e férias, é a média do número de prestações pecuniárias constitutivas da retribuição variável que o trabalhador recebeu nos últimos 12 meses, ou no período da respectiva atribuição se tiver durado menos tempo, multiplicado pelo valor das referidas prestações que estejam em vigor no início das férias ou na altura do pagamento do subsídio de Natal.

Cláusula 51.^a**Remuneração mínima mensal**

A remuneração-base mínima mensal é a correspondente ao escalão de valor menos elevado dos diversos níveis remuneratórios constantes no anexo II.

Cláusula 52.^a**Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2 — O 13.º mês vence-se com a antecedência mínima de 15 dias relativamente ao dia de Natal.

3 — O subsídio previsto nesta cláusula será de valor igual à retribuição ilíquida mensal auferida pelo trabalhador, nos termos das cláusulas 48.^a e 50.^a

4 — Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, o 13.º mês será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

5 — Em caso de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, quer no ano em que a suspensão tiver início, quer no ano do seu termo, a um subsídio proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

Cláusula 53.^a**Subsídio e remuneração de férias**

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

2 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias anual, de montante igual à retribuição ilíquida mensal, nos termos do n.º 6 da cláusula 48.^a

3 — O subsídio de férias e a retribuição correspondente ao tempo de férias serão pagos de uma só vez, antes do início do maior período de férias.

4 — No ano de admissão, o subsídio será proporcional ao tempo de serviço que vierem a completar até 31 de Dezembro.

5 — Quando o trabalhador se encontrar na situação de baixa, comprovada pela segurança social, e impedido, por esse facto, de gozar férias no decurso do ano a que dizem respeito, o subsídio de férias ser-lhe-á liquidado no mês de Dezembro.

No caso da situação de baixa ser ininterrupta, de Janeiro a Dezembro, a entidade patronal pagará, em Janeiro do ano subsequente, um complemento do subsídio de férias

liquidado pela segurança social, desde que o beneficiário o haja requerido àquela instituição.

Cláusula 54.^a**Diuturnidades**

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos, a uma diuturnidade no valor de €43 e até ao limite de quatro reportada ao 1.º dia do mês em que se vence, independentemente da retribuição da categoria profissional em que estejam classificados.

2 — A diuturnidade é atribuída pela antiguidade na empresa, independentemente da categoria profissional do trabalhador.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, à data da entrada em vigor desta convenção, será contada toda a antiguidade desde o mês de admissão do trabalhador na empresa.

Cláusula 55.^a**Subsídio de antiguidade**

1 — Os trabalhadores que atinjam 20 anos de serviço terão direito a um subsídio de antiguidade igual a 10 % da sua remuneração base, sem prejuízo do disposto na cláusula anterior.

2 — O subsídio de antiguidade referido no número anterior é pago independentemente de qualquer outro subsídio ou remuneração complementar.

Cláusula 56.^a**Subsídio de função**

1 — Será atribuído, nos termos da secção E do anexo I, mensalmente, o subsídio de chefia aos trabalhadores que desempenhem esta função, conforme definida no n.º 1 da secção D do anexo I, no montante de 5 % ou de 2,5 % da remuneração base, consoante o trabalhador esteja, ou não, investido em cargo.

2 — Será atribuído, nos termos da secção E do anexo I, mensalmente, o subsídio de coordenação aos trabalhadores que desempenhem esta função, conforme definida no n.º 2 da secção D do anexo I, no montante de 5 % do escalão A do nível IV da categoria de técnico.

3 — Será atribuído, nos termos da secção E do anexo I, mensalmente, o subsídio de secretariado aos trabalhadores que desempenhem esta função, conforme definida no n.º 4 da secção D do anexo I, no montante de 12 % ou de 7 % da remuneração base, consoante esta seja prestada ao órgão de administração ou de direcção.

4 — Os trabalhadores que desempenhem funções a que corresponda um dos subsídios referidos nos números anteriores, mantêm durante o período do respectivo exercício o direito geral às progressões e promoções previstas na secção F.

Se, por iniciativa da empresa, estes trabalhadores cessarem as respectivas funções, terão direito, desde que as mesmas tenham sido exercidas por um período superior a três anos, à promoção ao escalão previsto no anexo II imediatamente superior àquele que possuírem à data de cessação dessas funções.

5 — Será atribuído um subsídio de €0,90 por cada hora de trabalho diário efectivo, no mínimo de uma hora, aos

trabalhadores que executarem operações que tenham lugar nos porões dos navios, excepto aqueles que anteriormente estavam afectos, em exclusividade, a estas funções.

Para efeitos de cálculo diário deste subsídio serão adicionados todos os períodos efectivos de trabalho efectuado, arredondando-se, se necessário, para a respectiva fracção de meia hora.

Cláusula 57.^a

Subsídio de falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de tesouraria, conforme definida no n.º 3 da secção D do anexo I, têm direito, nos termos da secção E do anexo I, a um subsídio mensal, pelos riscos de função que exercem, no valor de 7,5 % do escalão A do nível IV da categoria de técnico.

2 — Os trabalhadores que, temporariamente, substituam ou exerçam as funções de tesouraria terão direito a receber, mensalmente, metade do subsídio de falhas, caso esta substituição ocorra por período inferior ou igual a 10 dias úteis ou, à totalidade, se a substituição tiver uma duração superior a 10 dias úteis.

Cláusula 58.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores sujeitos ao horário de trabalho por turnos têm direito a um subsídio calculado em percentagem da sua remuneração base, do seguinte modo:

a) Turnos de laboração contínua, com dias de descanso variáveis — 22,5 %;

b) Turnos de laboração descontínua, de rotação semanal, com dia de descanso fixo — 20 %;

c) Trabalho em turnos, com rotação superior à semanal, com dia de descanso fixo — 15 %;

d) Turnos de laboração descontínua, predominantemente diurna, de rotação semanal, com dia de descanso fixo — 7,5 %.

2 — Os subsídios de turno incluem a remuneração por prestação de trabalho nocturno, salvo quando aquela exceder o valor do subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

Cláusula 59.^a

Remuneração do trabalho nocturno

O trabalho nocturno dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora normal de trabalho.

Cláusula 60.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado pelo valor da hora normal, acrescido de 100 %.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia feriado, dia de descanso obrigatório ou complementar, será pago pelo dobro da retribuição normal. Este pagamento será fraccionado, devendo, porém, ser pago um número de horas correspondente a meio dia de trabalho, quando a sua duração seja inferior a este período.

3 — O trabalho suplementar prestado em dia feriado, dia de descanso obrigatório ou complementar, na parte em que exceda o número de horas de um dia normal de trabalho, será pago com um acréscimo de 150 % sobre a remuneração da hora normal.

4 — O intervalo para refeição, durante a prestação de trabalho suplementar, conta como tempo de serviço útil.

5 — O trabalho suplementar nocturno será remunerado com um acréscimo de 25 % sobre o indicado nos n.ºs 1, 2 e 3 anteriores.

6 — O trabalhador cujo horário seja diurno tem direito, na prestação de trabalho suplementar nocturno:

a) Ao pagamento de três horas suplementares nocturnas, quando o trabalho se inicie depois das 24 horas;

b) A ser reembolsado da despesa, devidamente comprovada, que suporte pela utilização de meio de transporte quando o trabalho suplementar se inicie ou termine entre as 23 e as 7 horas.

Cláusula 61.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial de montante nunca inferior a 25 % da respectiva remuneração base, a qual cobre todas as horas suplementares, ainda que nocturnas, eventualmente feitas.

Esta retribuição especial não cobre o trabalho efectuado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e feriados.

Cláusula 62.^a

Pagamento da retribuição

1 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este.

2 — No acto do pagamento da retribuição a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome, o número fiscal de contribuinte, período a que a retribuição corresponde, discriminação das prestações remuneratórias, bem como das importâncias relativas a trabalho suplementar ou nocturno, ou em dias de descanso semanal e feriados, todos os descontos e deduções, devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 63.^a

Refeições

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio diário, para alimentação, no valor de €10.

2 — O pagamento deste subsídio será condicionado à prestação de efectivo serviço por parte do trabalhador, qualquer que seja o motivo da sua ausência, designadamente no que concerne a férias.

3 — Para efeitos do número anterior, só se considera prestação de efectivo serviço o cumprimento de um mínimo de 60 % do período normal de trabalho diário.

4 — A percepção do presente subsídio não é acumulável com qualquer outra remuneração, subsídio ou compensação que visem retribuir despesas de alimentação, nomea-

damente quando haja direito a ajudas de custo, ou quando as despesas com deslocações sejam reembolsáveis contra a apresentação de documentos.

Cláusula 64.^a

Abono de refeição na prestação de trabalho suplementar

1 — Na prestação de trabalho suplementar, o trabalhador terá direito aos seguintes abonos para refeição:

- a) Pequeno-almoço — €2,5;
- b) Almoço — €12,5;
- c) Jantar — €12,5;
- d) Ceia — €5.

2 — Consideram-se períodos de refeições os seguintes:

- a) Pequeno-almoço — entre as 6 e as 10 horas;
- b) Almoço — entre as 12 e as 15 horas;
- c) Jantar — entre as 19 e as 22 horas;
- d) Ceia — entre as 0 e as 6 horas.

3 — A atribuição dos abonos indicados no n.º 1 pressupõe:

- a) A observância do disposto no número anterior;
- b) A efectivação de um número de horas suplementares superior a metade do período de trabalho em dias normais.

Cláusula 65.^a

Deslocações em serviço

1 — Entende-se por deslocação em serviço a que se realiza com o objectivo de efectuar trabalho fora do local habitual, com carácter temporário.

2 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitam a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia, e grandes deslocações aquelas em que o trabalhador tiver de pernoitar fora da área da sua residência.

3 — As deslocações em serviço serão sempre da conta da entidade patronal, a qual, caso não ponha à disposição dos trabalhadores deslocados transporte próprio, pagará as despesas de transporte efectuadas por força da deslocação e devidamente documentadas.

4 — Caso o trabalhador, devidamente autorizado, utilize veículo próprio em serviço, terá direito a um subsídio, por quilómetro, pago por valor igual ao previsto para os funcionários públicos, nos termos da legislação que estiver em vigor.

5 — São consideradas como tempo de serviço todas as horas de transporte que, quando efectuadas fora do horário normal, serão pagas como trabalho suplementar.

6 — Nas deslocações em serviço o trabalhador tem direito a descansar um período de oito horas até à retoma do serviço, nos casos em que o regresso à sua residência tenha lugar depois da 1 hora ou, se for maior, o tempo correspondente ao total das horas suplementares realizadas, nelas se compreendendo as indicadas no número anterior.

7 — No caso de grandes deslocações, e sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a entidade patronal pagará, por dia completo de deslocação — a título de ajudas

de custo e destinando-se a cobrir as despesas de alojamento e alimentação — um montante igual ao fixado para os servidores do Estado, cujo vencimento seja correspondente à retribuição mensal do trabalhador deslocado, mas não inferior ao estabelecido para o índice 260 da função pública.

8 — Os transportes em caminho de ferro serão em 1.^a classe.

9 — Nas pequenas deslocações, que não permitam o regresso ao local de trabalho para tomar as refeições nas condições normais, o trabalhador terá direito aos seguintes abonos para refeição:

- a) Pequeno-almoço — €2,5;
- b) Almoço — €12,5;
- c) Jantar — €12,5;
- d) Ceia — €5.

Cláusula 66.^a

Seguros

1 — A DOCAPESCA garantirá ao trabalhador, durante as deslocações em serviço, um seguro de viagem (incluindo deslocações e estada), com cobertura para os riscos de morte, invalidez permanente e despesas médicas, cujos capitais para os primeiros riscos corresponderão a sete anos de retribuição líquida, no mínimo €110 000 e, para o terceiro risco, um capital correspondente ao limite máximo abrangido pela respectiva apólice.

2 — Em caso de morte, ainda que natural, durante a deslocação em serviço, a DOCAPESCA pagará as despesas de transladação.

CAPÍTULO VI

Regalias sociais

Cláusula 67.^a

Subsistência dos benefícios vigentes do complemento do subsídio de doença ou acidente

1 — O trabalhador, na situação de doente ou acidentado, constará obrigatoriamente do quadro, mantendo todos os direitos consignados nesta convenção, salvo os que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de baixa por doença, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição líquida (à data da baixa) e o subsídio que lhe for pago pela segurança social, sem prejuízo dos restantes direitos que assistam ao trabalhador, até ao máximo de 365 dias de baixa, em períodos seguidos ou interpolados.

Se a baixa se prolongar para além daquele limite, o complemento continuará a ser pago se, a situação de doença, for confirmada por junta médica requerida pela empresa.

Em casos excepcionais de natureza fraudulenta, e ouvida a Comissão de Trabalhadores, a empresa suspenderá o pagamento desta prestação.

3 — Ao trabalhador em regime experimental ou contratado a termo que, estando com baixa, não seja elegível para o subsídio de doença processado pela segurança social, ser-lhe-á pago:

50 % da retribuição líquida mensal, nos primeiros oito meses de permanência na empresa;

A partir do 9.º mês, a diferença calculada entre a retribuição líquida mensal à data da baixa, e 60 % do seu vencimento ilíquido.

4 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de baixa por acidente de trabalho, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição líquida à data do acidente e o subsídio que lhe for pago pela companhia de seguros.

Cláusula 68.^a

Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — A entidade patronal assegurará, nos termos da lei, a cobertura, mediante contrato de seguro, dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doença profissional, calculados na base da retribuição efectiva no momento do acidente ou doença profissional.

Na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será feito pela entidade patronal.

2 — No caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, ou incapacidade permanente parcial, previstas nas alíneas *b)* e *c)* do artigo 17 da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, a empresa assegurará ao trabalhador:

a) O desempenho de função compatível com a sua capacidade funcional residual;

b) O complemento da pensão atribuída pelo seguro, de forma a completar a retribuição efectiva correspondente à categoria profissional que tinha à data do acidente, salvo se o trabalhador prescindir da garantia definida na alínea anterior.

3 — No caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, prevista na alínea *b)* do artigo 17.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, a empresa assegurará o complemento da pensão atribuída pelo seguro, de forma a completar a retribuição efectiva correspondente à categoria profissional do trabalhador à data do acidente.

Se, do acidente de trabalho ou doença profissional, resultar a morte do trabalhador, observar-se-ão as seguintes regras:

a) As pensões estabelecidas nas alíneas *a)*, *b)*, *c)* e *d)* do artigo 20.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, serão acrescidas, no seu conjunto, de um complemento no valor de 20 % da retribuição que o trabalhador auferia à data da ocorrência. Quando houver mais de um beneficiário, este complemento será dividido proporcionalmente;

b) O complemento da pensão prevista na alínea *b)* do artigo 20.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, não poderá, em conjunto com a pensão, exceder o montante dos alimentos;

c) O direito ao complemento das pensões defere-se pela ordem indicada nas várias alíneas do artigo 20.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro;

d) Em tudo o mais, observar-se-á a lei geral aplicável.

Cláusula 69.^a

Prémio de reforma

1 — Na data da reforma por invalidez a empresa pagará um prémio de reforma equivalente a um mês de retribuição aos trabalhadores com mais de 20 anos de serviço, dois

meses aos trabalhadores com mais de 30 anos de serviço e três meses àqueles que tiverem ultrapassado os 35 anos de serviço.

2 — Se a passagem à situação de reforma por idade resultar da iniciativa do trabalhador, prevista no n.º 2 da cláusula 78.^a, a empresa pagará um prémio de reforma equivalente a um mês de retribuição aos trabalhadores com menos de 20 anos de serviço, dois meses aos trabalhadores com mais de 20 anos de serviço, três meses aos trabalhadores com mais de 25 anos de serviço e seis meses àqueles que tiverem ultrapassado 30 anos de serviço.

Cláusula 70.^a

Subsistência dos benefícios vigentes do complemento da pensão de reforma

1 — São elegíveis para atribuição de um complemento de pensão de reforma os trabalhadores admitidos até 30 de Junho de 2001, que:

a) Sejam reformados por invalidez;

b) Ao atingir os 65 anos de idade requeiram à segurança social a sua passagem à situação de reforma.

2 — O complemento da pensão de reforma garantirá ao trabalhador 100 %, 90 %, 80 % ou 75 % da última retribuição líquida recebida no activo, conforme tenha, respectivamente, 30 anos, 25 anos, 20 anos ou menos de 20 anos de serviço.

A retribuição líquida, para efeitos da presente cláusula, é determinada por dedução, no valor da última retribuição ilíquida recebido no activo, dos montantes da taxa social única e da taxa legal de retenção na fonte do imposto sobre o rendimento.

3 — Caso o trabalhador afigure outra reforma, esse montante será considerado como acrescendo à pensão de reforma atribuída pela segurança social, para efeitos de determinação do montante do complemento referido no número anterior.

4 — Os complementos de reforma a atribuir a partir de 1 de Janeiro de 2004, serão actualizados anualmente por forma a garantir que o respectivo montante, adicionado ao da pensão de segurança social, ou desta e qualquer outra recebida pelo trabalhador, seja igual ao da retribuição líquida que este receberia se estivesse no activo, com a antiguidade e com o correspondente percentual aplicado à data da reforma.

5 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador reformado fica obrigado, em Janeiro de cada ano, a fazer prova junto da empresa do quantitativo das pensões de reforma que recebe.

6 — A aplicação do disposto no n.º 4 não poderá ultrapassar o montante da última retribuição ilíquida recebida no activo, com aplicação do percentual previsto no n.º 2.

7 — Em caso algum, o complemento mensal de reforma poderá ser reduzido por efeito do disposto nos números anteriores, embora se possa manter inalterado, sem qualquer actualização.

8 — O valor do complemento mensal de reforma não pode ser inferior a 5,5 % do montante da remuneração do escalão A do nível IV da categoria de técnico, com arredondamento para a unidade seguinte, aplicando-se este mínimo às pensões já existentes, ou a atribuir até 31 de Dezembro de 2003.

9 — O regime previsto no n.º 2 da presente cláusula entra em vigor em 1 de Janeiro de 2004, aplicando-se aos trabalhadores que se reformem até àquela data o regime anterior.

Cláusula 71.^a

Subsídio por morte

1 — Em caso de morte de trabalhador efectivo a empresa pagará um subsídio correspondente a três meses de retribuição ilíquida mensal, à data do falecimento, o qual será atribuído pela seguinte ordem de prioridade:

- a) Cônjuge sobrevivente, não separado judicialmente de pessoas e bens;
- b) Pessoa que viva com o trabalhador em situação análoga à do cônjuge, nos termos do artigo 2020.º do Código Civil;
- c) Filhos ou equiparados com direito a abono de família.

2 — Para além do subsídio referido no n.º 1, a empresa obriga-se a pagar aos herdeiros do trabalhador, por inteiro, a remuneração do mês em que ocorreu a morte do trabalhador, bem como os créditos emergentes da cessação do contrato.

3 — Por morte de ex-trabalhador na situação de reformado, a empresa obriga-se a atribuir, pela mesma ordem de prioridades estabelecida no n.º 1, um subsídio correspondente ao triplo do complemento da pensão de reforma que o ex-trabalhador auferia à data da morte.

CAPÍTULO VII

Regimes especiais

Cláusula 72.^a

Contratos a termo

1 — É admissível a celebração de contratos a termo nas condições previstas na lei.

2 — O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes, e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contrato a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração, ou o nome do trabalhador substituído;
- f) Data da celebração.

3 — Na falta da referência exigida pela alínea *d*) do n.º 2, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

4 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como as referências exigidas na

alínea *e*) do n.º 2 ou, simultaneamente, nas alíneas *d*) e *f*) do mesmo número.

5 — O trabalhador contratado a termo adquire de pleno direito, decorrido o período legalmente estipulado, a qualidade de permanente, contando-se a antiguidade desde a data do início do contrato a termo.

6 — Aos trabalhadores contratados a termo certo são assegurados os direitos que a lei e a presente convenção expressamente consagram para este regime de contratação, nomeadamente as partes proporcionais de férias, subsídios de férias e de Natal.

7 — No preenchimento das vagas que ocorram no quadro de pessoal da empresa, têm preferência, em igualdade de circunstâncias, os trabalhadores contratados a termo.

8 — É vedado à entidade patronal despedir o trabalhador contratado a termo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 73.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — É lícita a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial, quer com trabalhadores a admitir como efectivos, quer com trabalhadores contratados a termo.

2 — O trabalho a tempo parcial fica sujeito à observância das seguintes normas:

- a) Os contratos de trabalho a tempo parcial constarão, obrigatoriamente, de documento escrito de que será dado conhecimento ao Sindicato respectivo;
- b) A retribuição dos trabalhadores a tempo parcial não poderá ser inferior à fracção da retribuição do trabalhador a tempo inteiro, calculada nos termos desta convenção e correspondente ao período ajustado;
- c) Com as necessárias adaptações, são aplicáveis aos trabalhadores referidos nesta cláusula todas as normas desta convenção.

Cláusula 74.^a

Direitos especiais da maternidade

1 — Sem prejuízo do preceituado noutras cláusulas desta convenção, são assegurados às mulheres trabalhadoras, designadamente, os seguintes direitos:

- a) Isenção de desempenho de tarefas desaconselháveis durante a gravidez e até três meses após o parto, sem diminuição de retribuição;
- b) Isenção da obrigatoriedade da prestação de trabalho suplementar durante a gravidez ou se com filhos de idade inferior a 10 meses;
- c) Faltar até 120 dias na altura do parto, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- d) Em situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de um período até 30 dias, sem prejuízo do direito aos 90 dias de licença a seguir ao parto;
- e) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- f) Interromper o trabalho diário por dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada um, sem

perda de quaisquer direitos, para amamentação do filho durante todo o tempo que esta durar, devendo a trabalhadora apresentar declaração, sob compromisso de honra, de que amamenta o filho;

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

h) No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

2 — Comparecer às consultas pré-natais, nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, desde que comprovadas.

3 — Para o efeito do disposto no número anterior, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

4 — Acumular o gozo de tempo de férias a que tenha direito no ano do parto, com o período indicado na alínea c) do n.º 1.

5 — Nos casos de parto de nado-morto, ou de ocorrência de aborto, o período de licença terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, graduada de acordo com a prescrição médica.

6 — O direito a faltar na altura da maternidade cessa, por morte de nado-vivo, 10 dias após o falecimento, garantindo-se sempre um período mínimo de 30 dias a seguir ao parto.

7 — A cessação do contrato de trabalho promovida pela entidade empregadora carece sempre, quanto às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, de parecer favorável dos serviços do Ministério do Emprego e da Segurança Social com competência na área da igualdade.

8 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

Cláusula 75.^a

Direitos especiais da paternidade

1 — É obrigatório o gozo de licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, os quais terão de ser gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho, devendo o trabalhador informar o empregador com a antecedência de cinco dias relativamente ao início do período, consecutivo ou interpolado, de licença ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível.

2 — O pai tem direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da alínea c) do n.º 1 da cláusula 74.^a, 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 anteriores.

5 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho até 30 dias por ano, sem perda de retribuição, para prestar assistência inadiável, em caso de doença ou acidente, a filhos ou enteados menores de 10 anos.

6 — Por motivo de hospitalização de menores de 10 anos, o direito a faltar estende-se ao período da respectiva duração.

7 — As faltas previstas nos n.ºs 5 e 6 anteriores determinam perda de retribuição, na parte que exceda o previsto no n.º 5.

8 — O pai ou a mãe trabalhadores têm direito a uma licença especial, sem retribuição, pelo período de seis meses prorrogáveis até ao máximo de dois anos, a iniciar três meses após o nascimento para acompanhamento do filho. Este direito está condicionado a pré-aviso de 30 dias em relação à data de início do período de licença o qual, uma vez iniciado, não pode ser interrompido.

Cláusula 76.^a

Trabalhadores menores

1 — A entidade patronal deverá proporcionar aos menores ao seu serviço condições de trabalho e funções adequadas à sua idade e desenvolvimento.

2 — É válido o contrato de trabalho celebrado directamente com o menor de 18 anos, salvo havendo oposição dos seus representantes legais.

3 — Aos trabalhadores menores é vedada:

- a) A prestação de trabalho suplementar;
- b) A prestação de trabalho nocturno.

Cláusula 77.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que, ao serviço da empresa, frequente qualquer grau de ensino oficial ou oficializado.

2 — Aos trabalhadores-estudantes com horários semanais até trinta e cinco ou trinta e nove horas serão concedidas, respectivamente, quatro ou seis horas sem perda de remuneração, para frequência de aulas.

3 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, para prestação de exames ou provas de avaliação, pelos períodos seguintes, neles se incluindo os dias de descanso e feriados:

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita e mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, não poderão ser ultrapassados os limites máximos de quatro dias por disciplina e de dois dias por cada prova, observado o disposto nas alíneas anteriores.

4 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade patronal.

5 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias úteis de férias à sua livre escolha.

6 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que a requeiram com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, 8 dias ou 15 dias quando, respectivamente, se pretendam 1, de 2 a 5, ou mais de 5 dias de licença.

7 — A empresa pode exigir aos trabalhadores-estudantes a prova de horários escolares, de assiduidade às aulas no fim de cada período e de prestação de exames. A falta de assiduidade, ou falsas declarações, conferem à empresa o direito de retirar as concessões previstas nos números anteriores, sem prejuízo da acção disciplinar a que houver lugar.

8 — A manutenção das regalias acima estabelecidas, em anos consecutivos, está condicionada a aproveitamento escolar, considerando-se como tal a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado.

9 — A entidade patronal custeará, em relação a qualquer trabalhador, as despesas relativas a matrículas e propinas de qualquer curso oficial ou oficializado que se revista de manifesto interesse para a empresa. A liquidação das despesas será feita no termo do ano lectivo e reportar-se-á, exclusivamente, às disciplinas em que o trabalhador tiver tido aprovação.

10 — Os direitos previstos nesta cláusula cessam definitivamente por falta de aproveitamento em dois anos seguidos ou três interpolados.

Cláusula 78.^a

Trabalhadores em idade de reforma

1 — Consideram-se trabalhadores em idade de reforma, sem prejuízo de outra inferior que venha a ser legalmente estabelecida, os que completam 65 anos de idade.

2 — Os trabalhadores em idade de reforma que requeiram, voluntariamente, a sua passagem àquela situação, gozarão de todos os direitos e regalias consignados nesta convenção enquanto durar a tramitação do seu processo na Caixa Nacional de Pensões.

3 — Os trabalhadores indicados no número anterior poderão optar por:

a) Manter-se em funções na empresa até à comunicação oficial da sua passagem à situação de reforma;

b) Desligar-se imediatamente do serviço adiantando-lhes a empresa, além do complemento de reforma, o montante estimado de pensão da Caixa.

Neste último caso, o trabalhador obriga-se ao acerto de contas logo que receba o quantitativo correspondente às prestações adiantadas.

4 — Os trabalhadores que, tendo completado a idade indicada no n.º 1 não façam prova junto da empresa — no prazo de 30 dias — do seu pedido de reforma à Caixa Nacional de Pensões, deixam de ser elegíveis para a concessão dos benefícios previstos nas cláusulas 67.^a, 68.^a, 69.^a e 70.^a

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 79.^a

Suspensão por impedimento prolongado do trabalhador

1 — Quando, por motivo respeitante ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho por facto que lhe não seja imputável, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal.

5 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por prisão preventiva, sem prejuízo do exercício do poder disciplinar a que houver lugar.

Cláusula 80.^a

Termo do impedimento prolongado

1 — Terminado o impedimento o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo no caso de doença ou acidente de trabalho, em que o trabalhador se deverá apresentar no dia seguinte ao da alta.

2 — A entidade patronal é obrigada a facultar ao trabalhador a retoma imediata do exercício das funções, após a sua apresentação, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3 — No caso de impedimento resultante de doença, a entidade patronal poderá fazer depender a retoma do exercício das funções do trabalhador de exame médico prévio, destinado a assegurar as condições de sanidade do mesmo.

4 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador não pode sofrer qualquer prejuízo pela não retoma do exercício das funções, excepto se a segurança social confirmar que não havia razão clínica para a alta e verificar a necessidade de retorno à situação de baixa pelo mesmo motivo, caso em que o trabalhador voltará a auferir somente os benefícios decorrentes da baixa anterior.

Cláusula 81.^a

Ocorrência de justa causa de rescisão durante a suspensão

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 82.^a

Serviço militar obrigatório

Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar obrigatório, aplicar-se-ão as disposições do regime de férias e de subsídio de Natal estabelecidas nas cláusulas 35.^a e 52.^a

Cláusula 83.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder licença sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição é-lhe contado como antiguidade na empresa, para todos os efeitos derivados dessa antiguidade.

3 — Durante o período de licença sem retribuição o trabalhador figurará no quadro de pessoal e constará nos mapas de quotização sindical.

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

5 — As licenças sem retribuição, de duração igual ou superior a um mês, conferem à entidade patronal o direito de descontar, no subsídio de Natal, a parte correspondente ao período de licença.

6 — Após qualquer período de licença pedida pelo trabalhador, caso este não se apresente ao serviço na data prevista, o contrato de trabalho caducará cinco dias após aquela data, salvo justo impedimento devidamente justificado.

Cláusula 84.^a

Encerramento temporário

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, ou diminuição da respectiva laboração, sejam quais forem as causas, o trabalhador mantém o direito ao lugar e à retribuição, sem prejuízo de quaisquer outros direitos ou garantias, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

2 — Do valor da retribuição a satisfazer pela empresa, ao abrigo do número anterior, deverá deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada que exerça, enquanto o impedimento subsistir, salvo se já anteriormente exercia essa actividade.

Cláusula 85.^a

Encerramento definitivo

1 — Em caso de encerramento definitivo de instalações ou da redução de pessoal, sejam quais forem as causas, os trabalhadores abrangidos serão integrados noutras instalações da DOCAPESCA, sempre que possível de acordo com as suas preferências, sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias, designadamente os previstos no n.º 3 da cláusula 9.^a

2 — Porém, o trabalhador poderá optar pela indemnização estipulada na cláusula 113.^a desta convenção.

CAPÍTULO IX

SECÇÃO I

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 86.^a

Causas da cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal, com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 87.^a

Cessação por mútuo acordo

É sempre lícito, à entidade patronal e ao trabalhador, fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, com observância das obrigações e limitações estabelecidas na cláusula seguinte.

Cláusula 88.^a

Necessidade de documento escrito

1 — A cessação de contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, devendo nele constar, expressamente, a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos, ficando cada parte com um exemplar.

2 — Desse documento devem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho e as normas da presente convenção.

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

Cláusula 89.^a

Caducidade

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

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

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

Cláusula 90.^a**Rescisão com justa causa**

O exercício, pela entidade patronal, da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa, está condicionado à realização de processo disciplinar, nos termos da cláusula 102.^a

Cláusula 91.^a**Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal**

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelos 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 seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- 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, 5 seguidas ou 10 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 da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados e representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Reduções anormais e culposas da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 92.^a**Nulidade do despedimento**

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

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização igual à prevista na cláusula 113.^a, contando-se, para esse efeito, todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 93.^a**Apreciação de justa causa**

1 — Para a apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o seu grau de educação, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

2 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador, ou ao seu conhecimento, que revelem haver inequivocamente perdoado à outra parte.

Cláusula 94.^a**Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador**

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- g) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos;
- h) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho, no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- i) Transferência do local de trabalho contra o disposto na cláusula 9.^a

2 — A cessação do contrato de trabalho, nos termos das alíneas b) a i) do n.º 1, confere ao trabalhador o direito a indemnização igual à prevista na cláusula 113.^a

Cláusula 95.^a**Garantias dos direitos do trabalhador que se despediu**

O uso da faculdade conferida ao trabalhador, no n.º 1 da cláusula anterior, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio, e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2 da mesma cláusula, não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 96.^a**Pagamento na altura da cessação**

Em nenhuma hipótese de cessação a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas, na proporção do trabalho prestado.

Cláusula 97.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito a rescindir unilateralmente o contrato de trabalho devendo avisar, por escrito, a entidade patronal com uma antecedência mínima de dois meses.

2 — Se o trabalhador tiver menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

Cláusula 97.^a-A

Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da cláusula 98.^a

5 — A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 98.^a

Indemnização da falta de observância do prazo de pré-aviso

1 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior pagará à entidade patronal, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de pré-aviso em falta, salvo se a entidade patronal a ele expressamente renunciar.

2 — Se a falta de cumprimento do prazo de aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos no número anterior, poderá ser movida a competente acção de indemnização, que terá por exclusivo fundamento os prejuízos ocorridos por virtude da inobservância do referido prazo.

Cláusula 99.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas na cláusula 86.^a, a entidade patronal entregará ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo, ou cargos, que desempenhou.

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

Cláusula 100.^a

Créditos emergentes do contrato

1 — Todos os créditos emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à entidade patronal quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes de indemnizações por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou por realização de trabalho suplementar, vencidos há mais de cinco anos, só podem todavia ser provados por documento idóneo.

SECÇÃO II

Acção disciplinar

Cláusula 101.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão simples.

3 — As infracções disciplinares prescrevem ao fim de um ano, a contar do momento em que se verificou a infracção ou logo que cesse o contrato de trabalho, sem prejuízo do direito da entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal a que a infracção, eventualmente, dê lugar.

4 — O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

Cláusula 102.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar deverá ficar concluído o mais rapidamente possível, garantindo-se a realização de todas as diligências necessárias para o esclarecimento da verdade e garantia da defesa do trabalhador.

2 — A não realização de diligências ou actos processuais no processo disciplinar, por período superior a 60 dias imputável à DOCAPECA, presume o arquivamento do processo.

3 — São asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa:

a) Após o início da instauração do processo disciplinar, no prazo máximo de oito dias, será dado conhecimento deste, por escrito, ao Sindicato respectivo;

b) Os factos da acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida;

c) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de 10 dias úteis;

d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

4 — Qualquer sanção aplicada sem existência de processo disciplinar ou com preterição das formalidades essenciais para a defesa do trabalhador será considerada nula e de nenhum efeito, nos termos da lei e desta convenção.

Cláusula 103.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

1 — Iniciado o processo disciplinar pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da Comissão de Trabalhadores em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

3 — A suspensão a que se refere o n.º 1 pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

Cláusula 104.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

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

2 — A suspensão da prestação do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 20 dias e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

Cláusula 105.^a

Proporcionalidade das sanções

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

2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 104.^a, ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3 — As sanções disciplinares prescrevem se não forem executadas no prazo de três meses a contar do momento da sua decisão final.

Cláusula 106.^a

Comunicação das sanções

Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao Sindicato respectivo, no prazo máximo de cinco dias.

Cláusula 107.^a

Indemnização por danos e prejuízos

Os danos provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal ou superiores hierárquicos darão lugar a indemnização, nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 108.^a

Recurso

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para o Tribunal do Trabalho.

Cláusula 109.^a

Registo de sanções

1 — A entidade patronal deve manter actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo de sanções disciplinares escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

2 — O Sindicato também possui a competência indicada no número anterior.

Cláusula 110.^a

Sanções abusivas

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

- a) Se recusar, legítima e fundamentadamente, a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- c) Se recusar, legítima e fundamentadamente, a prestar trabalho em dias feriados ou de descanso semanal obrigatório e ou complementar;
- d) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da entidade patronal;
- e) Ter prestado ao Sindicato, com verdade, informações sobre a vida interna da empresa, respeitante às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- f) Ter posto, com verdade, o Sindicato ao corrente de transgressões às leis do trabalho, cometidas pela entidade patronal, sobre si ou sobre os seus companheiros;
- g) Ter prestado, com verdade, informações a quaisquer organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- h) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processos disciplinares, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente sindical, membro de comissões representativas de trabalhadores ou delegado sindical;
- j) Ter exercido ou pretender exercer acção emergente do contrato individual de trabalho;

l) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;

m) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 111.^a

Presunção de sanção abusiva

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após os factos referidos na cláusula anterior.

Cláusula 112.^a

Indemnização de sanção abusiva

1 — Se a sanção abusiva consistir na suspensão com perda de retribuição, a indemnização será equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida, e a 20 vezes no caso dos trabalhadores referidos no n.º 2 da cláusula 113.^a

2 — Se a sanção abusiva consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista no n.º 1 da cláusula anterior.

3 — Estas normas não prejudicam as indemnizações devidas nos termos gerais do direito e o exercício de acção penal, se for caso disso.

Cláusula 113.^a

Indemnizações

1 — O não cumprimento, pela entidade patronal, do disposto na alínea b) da cláusula 13^a, obriga esta ao pagamento de uma indemnização ao trabalhador lesado, nos termos seguintes:

45 dias de retribuição efectiva por cada ano completo ou fracção de duração do contrato de trabalho;

a) A indemnização, contudo, nunca poderá ser inferior à retribuição efectiva correspondente a três meses de trabalho.

2 — A indemnização prevista no número anterior será elevada ao dobro no caso de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, delegados ou dirigentes sindicais que se hajam candidatado, bem como membros das Comissões de Trabalhadores que exerçam ou tenham exercido funções há menos de cinco anos, contados desde a data em que decorreu a candidatura ou cessaram aquelas funções, não podendo esta indemnização ser inferior a doze meses.

3 — O não cumprimento pela entidade patronal do estabelecido na alínea c) do n.º 1 da cláusula 74.^a, obriga aquela ao pagamento da importância correspondente às retribuições vincendas, até ao termo do período previsto na parte final daquela alínea.

CAPÍTULO X

Organização dos trabalhadores

Cláusula 114.^a

Direito de reunião

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

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

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal, dentro das instalações da empresa e durante o tempo que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário, observando-se o disposto na lei no que se refere à convocação.

Cláusula 115.^a

Locais apropriados para delegados sindicais

A DOCAPESCA porá à disposição dos delegados sindicais, sempre que possível e desde que estes o requeiram, um local apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 116.^a

Outros direitos de dirigentes e delegados sindicais e membros da Comissão de Trabalhadores

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior da empresa ou serviços textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas 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.

O local ou locais da afixação serão reservados, de comum acordo entre os delegados sindicais, comissão sindical ou comissão intersindical de delegados e a entidade patronal.

2 — Não pode ser vedada aos membros dos corpos gerentes do Sindicato e ou seus representantes devidamente credenciados, a entrada nas instalações dos estabelecimentos no exercício das suas funções, após comunicação verbal da sua presença à entidade patronal ou a quem a representa.

3 — Os delegados sindicais e os membros da Comissão de Trabalhadores têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências da empresa ou serviços no exercício das suas funções procurando, contudo, não prejudicar a normalidade do funcionamento do serviço.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais, os seus delegados e os membros da Comissão de Trabalhadores não podem ser transferidos de local de trabalho, nem aos mesmos pode ser alterado o horário de trabalho sem o seu acordo, salvo se dessa transferência ou alteração do horário não resultar prejuízo para o exercício da sua actividade, devendo, em qualquer dos casos, ser dado conhecimento prévio ao Sindicato.

5 — Aos trabalhadores que desempenhem os cargos referidos nos números anteriores não poderá, em caso algum, ser impedido ou dificultado, por qualquer forma, o exercício das suas funções ainda que em situação de suspensão preventiva.

Cláusula 117.^a

Quotização sindical

1 — A DOCAPESCA obriga-se a descontar nas retribuições dos trabalhadores abrangidos por esta convenção a quotização sindical, entregando até ao dia 20 de cada mês, no Sindicato, os quantitativos referentes ao mês anterior.

2 — Para que produza efeitos o número anterior, deverão os trabalhadores declarar, por escrito, que autorizam a entidade patronal a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como identificar o Sindicato respectivo.

3 — Para efeitos do constante nesta cláusula, o montante das quotizações será acompanhado do mapa sindical utilizado para o efeito, devidamente preenchido.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 118.^a

Inovação técnica

1 — A introdução de métodos de trabalho e de novas tecnologias que se traduzam numa redução ou eliminação de postos de trabalho, obriga a entidade patronal a promover acções de formação profissional, com vista à reconversão dos trabalhadores excedentários para o desempenho de outros cargos.

2 — Da inovação não poderá resultar nem diminuição de categoria, nem redução de remuneração para os trabalhadores por ela abrangidos, os quais ficam, contudo, obrigados à respectiva reconversão e reclassificação.

Cláusula 119.^a

Manutenção de regalias anteriores

1 — Nenhum trabalhador poderá, por efeito da aplicação da presente convenção, sofrer redução de regalias de que beneficiava antes da sua entrada em vigor, salvo no caso de tais regalias se encontrarem inequivocamente revogadas pela presente convenção.

2 — Aos trabalhadores da empresa tem-se por reconhecido o direito a benefícios complementares de doença, reforma e morte, já consignados em convenções anteriores, na forma como se encontram regulados nas cláusulas 67.^a, 69.^a, 70.^a e 71.^a desta convenção.

3 — A presente convenção considera-se globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação de trabalho por ela substituídos.

Cláusula 120.^a

Incorporação ou fusão de empresas

A incorporação ou fusão da empresa outorgante com outras entidades obriga a incorporadora, ou a empresa resultante da fusão, a integrar todos os trabalhadores das empresas incorporadas, mantendo-se os direitos e regalias adquiridos ao seu serviço.

Cláusula 121.^a

Quadro de pessoal

Dentro dos 60 dias subsequentes à data da entrada em vigor desta convenção a entidade patronal remeterá ao Sindicato, nos termos da alínea *i*) da cláusula 15.^a, os seus quadros de pessoal elaborados de acordo com o que nela se estabelece.

Cláusula 122.^a

Garantias diversas

1 — Os efeitos derivados do facto de trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, dentro de categorias agora extintas, produzir-se-ão tomando, não só em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor desta convenção, como também:

a) Quando houvesse lugar a promoção automática haverá actualização remuneratória equivalente aos efeitos daquela, através de acesso a escalões superiores dentro da categoria;

b) Caso existam promoções ou progressões na tabela fora do âmbito previsto na alínea anterior, e dentro daquele período temporal, estas prejudicarão aquelas se forem mais favoráveis.

2 — Da aplicação das cláusulas desta convenção não poderá resultar baixa de categoria nem diminuição da retribuição líquida mensal.

3 — Os operadores de exploração anteriormente classificados como operadores de manipulação e lota e oriundos da categoria de pesador, transitam para o escalão imediatamente superior ao que resultaria da aplicação automática da nova tabela salarial.

4 — Os trabalhadores que anteriormente estavam classificados como trabalhadores de porão e que exerciam exclusivamente as funções correspondentes a essa extinta categoria, poderão optar pela continuidade do exercício de tais funções no mesmo regime.

5 — Nas admissões de trabalhadores para a categoria profissional de «operador técnico e de manutenção», afectos às funções de maquinista de instalações frigoríficas, será garantida a remuneração base mínima correspondente ao escalão A do nível II da referida categoria profissional, constante do anexo I.

6 — *a)* Nas admissões de trabalhadores para a categoria profissional de «operador de serviços de apoio», afectos às funções de agente de fiscalização e autoprotecção, será garantida a remuneração base mínima correspondente ao escalão E do nível II da referida categoria profissional, constante do anexo I.

b) Nas admissões de trabalhadores para a categoria profissional de «operador de serviços de apoio», afectos às funções de motorista, será garantida a remuneração base mínima correspondente ao escalão A do nível II da referida categoria profissional, constante do anexo I.

c) Nas admissões de trabalhadores para a categoria profissional de «operador de serviços de apoio», afectos às tarefas de radiotelefonista, será garantida a remuneração base mínima correspondente ao escalão A do nível III da referida categoria profissional, constante do anexo I.

Cláusula 123.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, composta por quatro representantes sindicais e igual número de representantes por parte da entidade patronal, os quais poderão ser acompanhados por um assessor, tendo como atribuições:

a) Interpretação e integração de lacunas da presente convenção;

b) Criação e enquadramento de novas categorias profissionais e reajustamento das existentes.

2 — No prazo de 30 dias após a assinatura desta convenção, cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra, dois dos seus representantes, que serão fixos, sendo os dois restantes representantes de cada uma das partes nomeados, caso a caso, pelos sindicatos e pela empresa.

3 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade pela comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação desta convenção, aplicando-se a partir da data em que cada uma vier a ser fixada.

5 — A comissão paritária reunirá, obrigatoriamente, no prazo máximo de oito dias após a convocação por qualquer das partes.

Cláusula 124.^a

Aplicação das disposições do acordo

Sem prejuízo do previsto na cláusula 2.^a, todas as disposições da presente convenção produzem efeitos 20 dias após a sua assinatura.

Cláusula 125.^a

Arredondamentos

Os subsídios mensais resultantes da aplicação das cláusulas de expressão pecuniária serão arredondados, se for caso disso, por excesso, para o cêntimo de euro mais próximo.

ANEXO I

Secção A

Definição de categorias profissionais e funções

Administrativo. — É o trabalhador a quem compete, genericamente, executar, a partir de orientações, todo o processamento administrativo relativo a uma ou mais áreas de actividade funcional de índole administrativa e, ainda, recolher, registar e analisar dados, podendo assegurar, entre outros, serviços de tesouraria, de atendimento e de secretariado, utilizando os meios tecnológicos ao seu dispor.

Operador de exploração. — É o trabalhador a quem compete executar todas as operações relacionadas com a descarga, manipulação, movimentação e controlo do pescado ou outros produtos, a bordo ou em terra, utilizando os meios de elevação e transporte em uso, bem como proceder à limpeza, conservação e lavagem do recinto da lota e equipamentos, zelando pela sua boa utilização e controlar entradas e saídas das instalações da lota.

Operador de serviço de apoio. — É o trabalhador a quem compete, consoante as suas habilitações e aptidões, executar as tarefas auxiliares ou de apoio às actividades da empresa, nomeadamente transportes, comunicações, fiscalização e protecção, restauração, atendimento e limpeza, entre outras, sendo identificadas, para efeitos de determinação da actividade normalmente exercida, as seguintes funções:

Motorista. — É o operador de serviço de apoio que, devidamente habilitado com carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de viaturas ligeiras e ou pesadas, competindo-lhe zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando as operações de carga e descarga, e assegurar a recepção e entrega de expediente e encomendas.

Operador radiotelefonista. — É o operador de serviços de apoio que transmite, recebe e difunde comunicações, utilizando os meios ao seu dispor. Exerce o controlo de acesso e movimentação dos portos de pesca, de acordo com as instruções em vigor, comunicando às autoridades qualquer ocorrência a bordo ou na área da concessão. Preenche os registos que, pelas normas internas da empresa, incumbem ao serviço a que se encontra adstrito.

Agente de fiscalização e autoprotecção. — É o operador de serviço de apoio que tem a seu cargo a vigilância de instalações da área da empresa, protegendo o património e assegurando, com recurso ao equipamento ao seu dispor, o controlo do acesso e circulação de pessoas e bens, fazendo cumprir as normas estabelecidas, designadamente as relacionadas com a ordem e segurança, e participando as ocorrências verificadas.

Operador de restauração. — É o operador de serviço de apoio que tem a seu cargo a preparação, confecção e ou serviço de refeições e todos os outros serviços relacionados com o funcionamento de restaurante ou bar.

Operador técnico e de manutenção. — É o trabalhador a quem compete proceder a trabalhos de elaboração, reparação e manutenção de equipamentos ou instalações, nomeadamente nos domínios da electricidade, mecânica, lubrificação e lavagens, serralharia mecânica e civil, carpintaria, canalização, construção civil, pintura, soldadura e metrologia, manobrar e vigiar o funcionamento de instalações electromecânicas e frigoríficas, podendo ainda interpretar esquemas, especificações e desenhos técnicos, elaborando relatórios de avarias e utilizando instrumentos de medida, consoante as suas habilitações e qualificações técnicas e profissionais e, quando exigível, tituladas por carteira profissional.

Para efeitos de determinação da actividade normalmente exercida, serão identificadas as seguintes funções exercidas em trabalhos técnicos e de manutenção:

Electricista. — É o operador técnico e de manutenção responsável pela execução de trabalhos de desmontagem, montagem, reparação e conservação em equipamentos e instalações eléctricas.

Maquinista de instalações frigoríficas. — É o operador técnico e de manutenção que manobra e vigia o funcionamento de instalações frigoríficas e coadjuva o seu superior hierárquico nas suas funções.

Operador de venda. — É o trabalhador a quem compete, utilizando ou não meios informáticos, proceder à recolha, registos, tratamento, codificação e processamento de dados relativos à primeira venda podendo, também, proceder ao serviço de pagamentos e recebimentos e elaborar a documentação inerente, correspondendo este serviço às funções de caixa de lota.

Técnico. — É o trabalhador a quem compete, genericamente, a concepção, adopção e ou aplicação de métodos e processos técnicos e tecnológicos elaborando estudos, concebendo e desenvolvendo projectos e emitindo pareceres, tendo em vista preparar a tomada de decisão supe-

rior, em ordem à prossecução das atribuições e objectivos prosseguidos pela empresa, nomeadamente nas áreas de actividade económica e financeira, jurídica e do contencioso, da gestão dos recursos humanos, da organização, da informática, do planeamento e dos projectos e obras.

Técnico superior. — É o trabalhador a quem compete, genericamente, o conteúdo funcional descrito para a categoria de técnico e, ainda, dar apoio de elevado grau de qualificação e responsabilidade nas áreas que integram as atribuições da empresa, elaborando estudos e pareceres, orientando a concepção e desenvolvimento de medidas de política de gestão e participando em trabalhos que exijam conhecimentos altamente especializados, nomeadamente nas áreas de gestão económica e financeira, jurídica e do contencioso, da gestão dos recursos humanos, da organização, da informática, do planeamento e dos projectos e obras.

Secção B

Definição de cargos

Designa-se por cargo o conjunto das atribuições do director, do director de delegação e do chefe de departamento.

1 — **Director.** — É o trabalhador a quem compete, na dependência directa do órgão de administração, colaborar na definição das políticas e objectivos da empresa, organizando, dirigindo e controlando a unidade funcional de que é responsável, otimizando a utilização dos recursos humanos, técnicos e financeiros postos à sua disposição.

2 — **Director de delegação.** — É o trabalhador a quem compete, na dependência directa do órgão de administração, garantir, na área da delegação, a prossecução do objecto da empresa, dirigindo, coordenando e orientando os recursos técnicos, humanos e financeiros que lhe estão afectos, articulando com os directores a execução das políticas de gestão, nas respectivas áreas de acção; participar na concepção, adopção ou aplicação de métodos e processos técnicos e tecnológicos, elaborando estudos, concebendo e desenvolvendo projectos e emitindo pareceres que possam contribuir para um melhor desempenho da empresa nas vertentes económica, financeira, técnica e organizacional.

3 — **Chefe de departamento.** — É o trabalhador a quem compete, na dependência directa do órgão de administração ou de uma direcção, colaborar na definição dos objectivos da unidade orgânica de que é responsável, organizando, dirigindo e controlando o seu funcionamento, otimizando a utilização dos meios técnicos, humanos e financeiros que lhe estão adstritos e participando em equipas de estudo, projecto e desenvolvimento.

Secção C

Acesso aos cargos

1 — É de competência do órgão de administração a nomeação e exoneração dos detentores dos cargos.

2 — Poderão cessar funções, a seu pedido, os detentores dos cargos.

3 — As nomeações para os cargos referidos deverão ser feitas de entre os trabalhadores possuidores de competência comprovada e, de preferência, com formação académica superior.

Secção D

Definição de funções específicas

1 — **Chefia.** — É a função de direcção, orientação, coordenação, supervisão e planificação na qual determinado trabalhador é investido para exercer na unidade orgânica em que está inserido.

2 — **Coordenação.** — É a função de orientação, coordenação e controlo, de outros trabalhadores na qual determinado trabalhador é investido para desempenho sob a orientação do seu superior hierárquico.

3 — **Tesouraria.** — É a função de assegurar a movimentação dos fluxos monetários envolvendo valores em numerário (moedas ou notas) decorrentes da realização de recebimentos pagamentos levantamentos e depósitos.

4 — **Secretariado.** — É a função de um trabalhador administrativo que, executando tarefas inerentes à sua categoria, presta, para além dessas, apoio directo e específico ao órgão de administração ou às direcções.

Secção E

Atribuição de subsídios de função específica

1 — **Chefia** — o subsídio de chefia é atribuído a todos os trabalhadores que se encontrem investidos em funções de chefia enquanto estas durarem.

2 — **Coordenação** — o subsídio de coordenação é atribuído a todos os trabalhadores que desempenhem funções de coordenação enquanto estas durarem.

3 — **Falhas** — o subsídio de falhas é atribuído a todos os trabalhadores que desempenhem funções de tesouraria enquanto estas durarem.

4 — **Secretariado** — o subsídio de secretariado é atribuído a todos os trabalhadores que desempenhem funções de secretariado de administração ou de direcção enquanto estas durarem.

Secção F

Progressão nas categorias

1 — A progressão nas categorias realiza-se através de mudanças de categoria e ou promoção a níveis ou escalões constantes do anexo II.

2 — A administração, por sua iniciativa, poderá decidir as progressões que se revelem necessárias à boa gestão dos recursos humanos da empresa e que resultem de critérios de competência, oportunidade ou de processos de reorganização da sua estrutura.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, realizar-se-á anualmente um processo geral de promoções por mérito, com base numa proposta fundamentada de onde constem os elementos relativos ao método de avaliação do desempenho em vigor.

4 — A densidade das promoções anuais dependerá dos resultados económico-financeiros da empresa revelados no relatório e contas do ano anterior e das respectivas previsões inscritas no plano e orçamento para o ano seguinte, não podendo ser, em todo o caso, inferior a 5 % do número total dos seus trabalhadores efectivos e do número de trabalhadores de cada categoria.

5 — O método de avaliação do desempenho, a aprovar pela administração, e após consulta aos sindicatos, deverá

ser transparente, com conhecimento prévio geral dos trabalhadores, assente em critérios da maior objectividade possível, participativo na sua aplicação e responsabilizante nas suas conclusões.

Secção G

Condições especiais de admissão

Trabalhadores técnicos

a) As admissões para a categoria de técnico superior deverão ser feitas entre candidatos possuindo uma licenciatura adequada.

b) As admissões para a categoria de técnico serão feitas entre candidatos com formação académica superior e ou com experiência comprovada no domínio da respectiva especialidade.

c) Os trabalhadores que concluíam uma licenciatura ou bacharelato serão classificados, respectivamente, nas categorias de técnico superior ou no nível I da categoria de técnico, se a licenciatura e o bacharelato referidos se relacionarem com as funções específicas exercidas pelos trabalhadores.

Trabalhadores administrativos

Para a categoria de administrativo serão, preferencialmente, admitidos candidatos que possuam como habilitações literárias mínimas o 12.º ano de escolaridade, completo ou equivalente.

Trabalhadores operadores

Para as categorias de operador de venda, operador de exploração, operador técnico e de manutenção e operador dos serviços de apoio serão, preferencialmente, admitidos candidatos que possuam como habilitações literárias a escolaridade mínima obrigatória.

ANEXO II

Tabela salarial

Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração base (euros)
Técnico superior	I	A	2 633
		B	2 548
		C	2 461
		D	2 379
		E	2 294
		F	2 207
	II	A	2 107
		B	2 069
		C	2 029
		D	1 990
		E	1 945
		F	1 907
		G	1 869
	III	A	1 786
		B	1 696
		C	1 670
		D	1 642
		E	1 614
F	1 586		
G	1 557		
H	1 531		

Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração base (euros)
	IV	A	1 475
		B	1 447
		C	1 414
		D	1 387
		E	1 360
		F	1 331
		G	1 304
		H	1 248
		I	1 192
Técnico	I	A	1 546
		B	1 509
		C	1 470
		D	1 432
		E	1 387
		F	1 346
		G	1 309
		H	1 270
		I	1 232
	II	A	1 203
		B	1 182
		C	1 160
		D	1 131
		E	1 110
		F	1 087
	III	A	1 060
		B	1 038
		C	1 016
		D	992
		E	972
		F	948
		G	928
	IV	A	899
		B	877
		C	848
		D	828
		E	805
F		783	
G		762	
Administrativo	I	A	999
		B	982
		C	967
		D	948
		E	933
	II	A	916
		B	899
		C	883
		D	867
		E	843
	III	A	828
		B	811
		C	794
		D	777
		E	762
IV	A	738	
	B	718	
	C	694	
	D	672	
	E	650	
Operador de venda	I	A	828
		B	799
		C	772
		D	743
		E	718
	II	A	678
		B	662
		C	645
		D	628
		E	612

Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração base (euros)
Operador de exploração	I	A	828
		B	799
		C	772
		D	743
		E	718
	II	A	678
		B	662
		C	645
		D	628
		E	612
Operador técnico e de manutenção	I	A	828
		B	799
		C	772
		D	743
		E	718
	II	A	678
		B	662
		C	645
		D	628
		E	612
Operador de serviços de apoio . . .	I	A	828
		B	799
		C	772
		D	743
		E	718
	II	A	678
		B	662
		C	645
		D	628
		E	612

ANEXO III

Disposições especiais

1 — Trabalho em câmaras frigoríficas, túneis de congelação e porões de navios congeladores:

a) Os trabalhadores que permaneçam continuamente durante quarenta minutos no interior de câmaras frigoríficas ou porões de navios congeladores terão direito a suspender o trabalho e a descansar, à temperatura ambiente, nos vinte minutos imediatos;

b) Os trabalhadores que tenham estado a efectuar cargas ou descargas de produtos transportados por via terrestre ou marítima durante período igual ou superior a quarenta minutos, só poderão entrar dentro das câmaras frigoríficas após um descanso de vinte minutos;

c) Aos trabalhadores que executem funções de descarga e de manipulação do pescado, compete a descarga e a carga de produtos transportados por via marítima (navios congeladores ou transportadores) ou por via terrestre.

2 — Dadas as características específicas do trabalho da descarga e manipulação do pescado na Lota de Pedrouços, o regime de feriados aplicável aos trabalhadores daquele sector, com excepção dos trabalhadores escalados para outros serviços, é o seguinte:

a) O descanso compensatório correspondente ao trabalho suplementar prestado em dia feriado será gozado na véspera desse feriado;

b) Quando o feriado coincidir com uma segunda-feira ou quando, por força da aplicação da alínea anterior, resultar

uma interrupção igual ou superior a 48 horas entre duas lotas, será aplicado o regime constante da cláusula 27.ª;

c) Não se efectuarão descargas nos feriados de 1 de Janeiro, 25 de Abril, 1 de Maio e 25 de Dezembro, nem na véspera destes dias.

Não se realizarão, conseqüentemente, lotas nestes feriados nem no dia seguinte a cada um deles.

3 — Os trabalhadores da descarga e manipulação do pescado na Lota de Pedrouços escalados para outros serviços, não poderão iniciar a sua prestação de trabalho em véspera de feriado se o período normal de trabalho terminar depois da 0 horas do dia seguinte.

4 — Os trabalhadores referidos no número anterior poderão contudo iniciar a sua prestação de trabalho nos dias 1 de Janeiro, 25 de Abril e 1 de Maio, mas não antes das 23 horas.

ANEXO IV

Regulamento de higiene e segurança no trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

I — Deveres da empresa

1 — A DOCAPESCA é responsável pelas condições de instalação e laboração dos locais de trabalho, devendo assegurar aos trabalhadores protecção contra os acidentes de trabalho, doenças profissionais e doenças de trabalho.

2 — Aos trabalhadores devem ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respectivas ocupações e às precauções a tomar.

II — Deveres dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e higiene estabelecidas.

2 — Os trabalhadores não podem alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção sem que, para o efeito, sejam devidamente autorizados.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à utilização do equipamento de segurança e protecção que lhes estiver distribuído.

4 — Os trabalhadores estão obrigados aos testes de determinação de alcoolemia que a empresa, ao abrigo do n.º 3 do artigo xxvii deste Regulamento, venha a implementar.

III — Projectos de novas instalações

1 — Na elaboração dos projectos para a instalação de novos estabelecimentos, deve dar-se satisfação às normas estabelecidas no presente Regulamento, devendo ter-se em conta uma conveniente implantação dos edifícios, atendendo-se à sua orientação e disposição relativas.

2 — A disposição relativa dos edifícios é condicionada pela distribuição dos serviços e pela economia da circulação dos trabalhadores, com vista à optimização das condições de prestação de trabalho.

SECÇÃO II

Condições gerais de higiene, salubridade e segurança

IV — Área dos locais de trabalho

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

2 — Os locais de trabalho devem ser dispostos de modo a que a proporção entre a área útil total e o número de pessoas ali instaladas não seja inferior a 4 m² por pessoa.

Não conta como área útil, para este efeito, a que for ocupada por ficheiros, armários, carros, mesas, etc., sendo, todavia, contada como superfície útil a que é ocupada pelas secretárias ou mesas em que os trabalhadores trabalham, desde que não ultrapassem as medidas usuais.

V — Vias de passagem, comunicações e saídas

1 — As vias de passagem no interior das construções, as zonas de comunicação interior e as saídas devem ser em número suficiente e dispostas de modo a permitir a evacuação rápida e segura dos locais de trabalho.

Recomenda-se a existência de, pelo menos, duas saídas em cada estabelecimento.

2 — Nos locais de trabalho, os intervalos entre os móveis ou equipamentos devem permitir a passagem fácil e sem riscos.

VI — Portas de comunicação

1 — As portas exteriores dos locais de trabalho devem permitir, pelo seu número e localização, a rápida saída dos trabalhadores.

2 — No caso de portas exteriores de correr horizontalmente, accionadas por dispositivos eléctricos, devem ser devidamente sinalizadas, por forma a evitar acidentes.

3 — As portas de vaivém devem ter o seu movimento amortecido por dispositivos adequados e não devem ser consideradas como saídas de emergência.

VII — Comunicações verticais

1 — As escadas de acesso aos diferentes pisos das edificações devem ser suficientemente amplas, bem iluminadas e ventiladas, e proporcionar cómoda utilização em condições apropriadas de segurança.

2 — Os ascensores e monta-cargas devem obedecer às disposições constantes do respectivo regulamento especial de segurança e não devem ser considerados como saídas de emergência.

VIII — Locais subterrâneos

Apenas será permitido utilizar locais subterrâneos devidamente preparados para o efeito, nomeadamente através de meios adequados de ventilação, iluminação, regulação de temperatura e protecção contra a humidade.

IX — Iluminação

1 — Os locais de trabalho devem ser iluminados em condições adequadas à prestação de trabalho recorrendo-se, de preferência, à luz natural.

2 — A iluminação geral deve ser de intensidade uniforme e estar distribuída de maneira adequada.

3 — Os meios de iluminação artificial devem ser mantidos em boas condições de eficiência e deverão ter-se em conta os limites de rendibilidade respectiva.

X — Ventilação

1 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação.

2 — Devem ser tomadas as medidas adequadas por forma a que a atmosfera dos locais de trabalho seja salubre.

XI — Temperatura e humidade

1 — As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes.

2 — É proibido utilizar meios de aquecimento, refrigeração ou desumidificação susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

XII — Ruidos

O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

XIII — Radiações ionizantes

Nos locais de trabalho onde funcionem quaisquer aparelhos susceptíveis de produzir radiações ionizantes, devem adoptar-se as disposições indispensáveis à segurança dos trabalhadores.

XIV — Conservação e limpeza

1 — Os locais de trabalho, de passagem e todos os outros locais de serviço, nomeadamente instalações sanitárias, devem ser mantidas em boas condições de higiene e conservação.

2 — As operações de limpeza devem efectuar-se durante os intervalos dos períodos de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação possa ser feita sem inconveniente para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

XV — Evacuação de resíduos

Os resíduos ou desperdícios devem ser recolhidos e evacuados dos locais de trabalho de maneira a não constituírem perigo para a saúde.

A sua remoção deverá fazer-se, em princípio, fora das horas de serviço.

XVI — Conservação de estruturas, instalações e equipamentos

1 — Os edifícios, as instalações e os equipamentos devem ser mantidos em bom estado de conservação.

2 — Sempre que qualquer trabalhador encontre um defeito ou situação de perigo num edifício ou numa parte deste, instalação, utensílio, equipamento ou qualquer aparelho ou instrumento que seja utilizado no local de trabalho ou que faça parte deste, deve comunicar imediatamente o facto ao responsável pela segurança.

3 — Os defeitos ou avarias observados devem ser reparados o mais rapidamente possível e, no caso de porem em perigo a vida ou saúde dos trabalhadores ou de terceiros, devem tomar-se medidas imediatas para se evitar os efeitos nocivos daí resultantes ou previsíveis.

4 — Os trabalhos de conservação ou reparação que exijam retirada de protectores ou outros dispositivos de segurança de máquinas, aparelhos ou instalações, só devem efectuar-se quando estiverem parados e sob orientação directa do responsável pelos trabalhos.

5 — Na execução dos trabalhos de conservação e reparação devem tomar-se medidas necessárias por forma a evitar acidentes ou efeitos incómodos aos trabalhadores.

XVII — Actualização técnica

As estruturas, equipamentos e processos de trabalho devem acompanhar os progressos técnicos, por forma a melhorar as condições de trabalho.

XVIII — Abastecimento de água

Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

XIX — Instalações sanitárias

1 — As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Serem separadas para cada sexo;
- b) Não comunicarem directamente com locais de trabalho;
- c) Serem iluminadas e ventiladas adequadamente.

2 — O equipamento das instalações sanitárias deve satisfazer os requisitos que assegurem a necessária higiene individual.

XX — Refeitórios e copas

Os refeitórios e copas, quando existam, não podem comunicar directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres e devem dispor de iluminação e ventilação adequadas.

XXI — Segurança das instalações eléctricas

O estabelecimento e a exploração das instalações eléctricas devem obedecer às disposições regulamentares em vigor.

XXII — Incêndios

1 — Devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e observar a segurança dos trabalhadores em caso de incêndio.

2 — Deve ser feita verificação do estado de funcionamento dos equipamentos de extinção de incêndios a intervalos regulares, de acordo com as respectivas instruções de utilização.

3 — Todas as edificações a construir deverão ser delineadas e construídas obedecendo às normas em vigor sobre segurança contra incêndios.

XXIII — Armazenamento de substâncias inflamáveis

O armazenamento de substâncias inflamáveis deve fazer-se de acordo com os regulamentos especiais em vigor.

XXIV — Móveis

O mobiliário e equipamento utilizado devem proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas e não constituam factor de fadiga.

XXV — Eliminação de substâncias tóxicas

1 — Os locais onde se produzam, manipulem, transportem ou armazenem substâncias tóxicas, asfixiantes, irritantes ou infectantes, bem como aqueles em que se possam difundir poeiras, gases ou vapores da mesma natureza, devem estar isolados dos outros locais de trabalho e dispor de meios adequados de captação e eliminação dos produtos nocivos.

2 — Os trabalhadores expostos às substâncias referidas no número anterior devem dispor de vestuário e equipamento apropriado, por forma a eliminarem os riscos de acidentes e doenças profissionais, sem prejuízo de meios de protecção técnica colectiva adequada.

XXVI — Segurança de veículos

1 — Os diferentes elementos dos veículos utilizados em serviço devem ser inspeccionados a intervalos regulares, sendo postos fora de serviço e devidamente reparados quando for caso disso.

2 — Fora das inspecções periódicas a que os veículos estão sujeitos, qualquer anomalia detectada deve ser imediatamente participada ao responsável pela sua segurança e manutenção.

SECÇÃO III

Promoção da saúde

XXVII — Medicina preventiva

1 — Os serviços de medicina do trabalho deverão ser informados sempre que haja contacto de qualquer trabalhador com pessoas portadoras de doenças transmissíveis, a fim de poderem determinar-se as medidas técnicas que se tiverem por convenientes.

2 — Deverão ser postas em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas, cabendo aos serviços de medicina do trabalho promover a educação sanitária dos trabalhadores.

3 — Os serviços de medicina do trabalho, no âmbito da promoção da saúde, proporão a criação e a instalação dos meios técnicos adequados à determinação de níveis de alcoolemia dos trabalhadores.

Lisboa, 17 de Março de 2009.

Pela DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A.:

João Francisco Ferreira Fonseca, vogal do conselho de administração.

João Carlos Gomes Pólvora Santos, mandatário.

Pelo SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas:

Manuel Joaquim Tavares Marques, mandatário.

João Manuel Silva Andrade, mandatário.

Depositado em 6 de Abril de 2009, a fl. 37 do livro n.º 11, com o n.º 60/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

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 a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros.

1 — A Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal (AIMMAP) requereu, em 5 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 a Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás (FEQUIMETAL) e outros.

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 à FEQUIMETAL, que a recebeu em 12 de Novembro de 2004.

3 — A FEQUIMETAL extinguiu-se por fusão com outra federação sindical, tendo sido constituída a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas (o cancelamento do registo da primeira federação sindical e a constituição da última foram publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2007).

4 — O contrato colectivo de trabalho entre a AIMMAP e a FEQUIMETAL encontra-se publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2002, tendo sido objecto de uma única alteração, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2003, com rectificação publicada no mesmo *Boletim*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2003.

5 — A cláusula 2.ª do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março 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».

6 — 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 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.

7 — 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.

8 — 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];

b) O contrato colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2002, que contém a já citada cláusula 2.ª, entrou em vigor em 30 de Março de 2002, 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];

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 12 de Novembro 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 15, de 22 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 [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].

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, a AIMMAP concordou com a publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho. A FIEQUIMETAL manifestou a sua oposição, alegando, em síntese, que a denúncia não foi válida em virtude de não ter sido dirigida às restantes associações sindicais outorgantes da convenção colectiva, que constituem a «outra parte». Tal argumento não merece acolhimento. Com efeito, partes no negócio jurídico são as pessoas que emitem ou recebem a declaração negocial. Apesar de poder haver uma parte composta por um ou vários outorgantes, em lado algum o Código do Trabalho exigia que a denúncia fosse dirigida a todos eles. Tendo a

AIMMAP dirigido a denúncia apenas à FEQUIMETAL, a mesma só produz efeitos relativamente a esta federação sindical.

10 — 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 a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2002, com a alteração e respectiva rectificação publicadas no mesmo *Boletim*, n.ºs 15, de 22 de Abril de 2003, e 23, de 22 de Junho de 2003, respectivamente, cessou a sua vigência em 17 de Fevereiro de 2009, no âmbito da representação da AIMMAP e da FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, na parte correspondente ao da extinta FEQUIMETAL, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Lisboa, 3 de Abril de 2009. — O Director-Geral, *Fernando Ribeiro Lopes*.

Aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho entre a ANIMEE — Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e o Sindicato dos Electricistas do Norte e outros.

1 — A Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico requereu em 31 de Março de 2006 a publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho para os fabricantes de material eléctrico e electrónico, celebrado entre aquela associação e o Sindicato dos Electricistas do Norte e outros.

2 — A denúncia da convenção colectiva, acompanhada de proposta de celebração de nova convenção colectiva, feita pela Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico (ANIMEE) ao abrigo do artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, foi dirigida à Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal (FSTIEP), que a recebeu em 20 de Outubro de 2004.

3 — O contrato colectivo de trabalho em causa encontra-se publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1977 e foi objecto de revisões parciais publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 47, de 22 de Dezembro de 1978, 8, de 28 de Fevereiro de 1980, 15, de 22 de Abril de 1982, 27, de 22 de Julho de 1983, 23, de 22 de Junho de 1985, 24, de 29 de Junho de 1988, 22, de 15 de Junho de 1989, 23, de 22 de Junho de 1990, 27, de 22 de Julho de 1991, e 41, de 8 de Novembro de 1999. Destas encontram-se total ou parcialmente em vigor as publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 47, de 22 de Dezembro de 1978, e 41, de 8 de Novembro de 1999.

4 — A ANIMEE alterou a sua denominação para Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico, conforme alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2003.

5 — O contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1977, foi outorgado pela parte sindical, entre outros, pelo Sindicato dos Electricistas do Norte e pelo Sindicato dos Electricistas do Sul (o SIEC — Sindicato dos Trabalhadores Electricistas do Centro não o subscreveu).

6 — O Sindicato dos Electricistas do Norte alterou a sua denominação para Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte, conforme alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1979. Posteriormente, foi extinto e integrado no STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro para o qual transitou o respectivo património (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2007).

7 — O Sindicato dos Electricistas do Sul alterou a sua denominação para SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas, conforme alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1978.

8 — As alterações ao contrato colectivo de trabalho em apreço publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1978, encontram-se subscritas, entre outros e para além dos dois sindicatos de electricistas acima enunciados, pelo Sindicato dos Electricistas do Centro, cuja correcta designação era SIEC — Sindicato dos Trabalhadores Electricistas do Centro, o qual alterou a sua denominação para SIEC — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro, conforme alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1979. Posteriormente, foi extinto e integrado no STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro para o qual transitou o respectivo património (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2007).

9 — Por sua vez, as alterações ao contrato colectivo de trabalho em apreço publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 1999, encontram-se subscritas, entre outros, pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal, em representação dos três sindicatos acima identificados: SIESI, SIEC e STIENC.

10 — A FSTIEP constituiu-se em 1977, denominando-se então Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas, tendo adoptado aquela denominação na alteração de estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 24, de 30 de Dezembro de 1986. Posteriormente, foi extinta e integrada na FIEQUIMETAL — Federação das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas para a qual transitou o respectivo património (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2006).

11 — O n.º 3 da cláusula 2.ª do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1977, que não foi objecto de alteração, estabelece que «enquanto não entrar em vigor o novo texto do contrato

colectivo de trabalho as relações de trabalho continuarão a reger-se por este contrato».

12 — O pedido de publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência desta convenção foi indeferido em 5 de Julho de 2006, com o fundamento na existência do citado n.º 3 da cláusula 2.ª, o 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.

13 — 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.

14 — 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 26, de 15 de Julho de 1977, que contém a já citada cláusula 2.ª, entrou em vigor há mais de seis anos e meio [alínea a) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009];

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 ANIMEE;

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 18 de Outubro de 2004, data da denúncia, já tinha decorrido mais de um ano após a entrada em vigor da convenção;

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].

15 — 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.

16 — 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 FIEQUIMETAL. Esta manifestou a sua oposição alegando, em síntese, que a denúncia não foi válida em virtude de não ter sido dirigida às restantes associações sindicais outorgantes da convenção colectiva, que constituem a «outra parte». Tal argumento não merece acolhimento. Com efeito, partes no negócio jurídico são as pessoas que emitem ou recebem a declaração negocial. Apesar de poder haver uma parte composta por um ou vários outorgantes, em lado algum o Código do Trabalho exigia que a denúncia fosse dirigida a todos eles. Tendo a ANIMEE dirigido a denúncia apenas à FSTIEP, a mesma só produz efeitos relativamente a esta federação sindical.

17 — 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 ANIMEE — Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e o Sindicato dos Electricistas do Norte e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1977, com as alterações, total ou parcialmente em vigor, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 47, de 22 de Dezembro de 1978, e 41, de 8 de Novembro de 1999, cessou a sua vigência em 17 de Fevereiro de 2009, no âmbito de representação da Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e da FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, na parte correspondente ao da extinta FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Lisboa, 3 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

ASPL — Associação Sindical de Professores Licenciados — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 27 de Março de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2007.

CAPÍTULO I

Da identificação do sindicato

Artigo 1.º

Denominação e objecto

1 — A ASPL — Associação Sindical de Professores Licenciados é uma associação sindical sem fins lucrativos, constituída por tempo indeterminado.

2 — A ASPL é uma estrutura sindical de trabalhadores que exercem uma actividade profissional ligada à educação, ensino e investigação científica, portadores de grau académico de licenciatura ou equiparado, homologado pelo Ministério da Educação.

3 — Os profissionais referidos no n.º 2 passam a ser designados nos presentes estatutos por professores.

Artigo 2.º

Âmbito e sede

1 — A ASPL tem âmbito nacional e sede na cidade de Lisboa, com estruturas de base regional nos termos do artigo 20.º, n.ºs 3 e 4.

2 — A ASPL pode filiar-se em organismos ou instituições nacionais, estrangeiras ou internacionais.

3 — A ASPL pode criar na sua estrutura de funcionamento órgãos sociais de apoio.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais e objectivos

Artigo 3.º

1 — A ASPL orienta a sua actuação dentro da observância dos princípios da liberdade, democracia, independência, de um sindicalismo actuante, solidário e plural.

2 — A ASPL caracteriza a liberdade sindical como o direito de todos a sindicalizarem-se independentemente das opções políticas, credos religiosos e convicções filosóficas.

3 — A ASPL reconhece e defende a democracia sindical, nomeadamente através da organização e gestão democráticas, baseadas na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação livre e activa dos seus associados na actividade sindical.

4 — A ASPL é independente e autónoma face ao Estado, às entidades patronais, às instituições religiosas, aos partidos e associações políticas e quaisquer forças ou poderes sociais, sem prejuízo de manter as relações necessárias à realização dos objectivos que se propõe e de assegurar a cooperação socialmente desejável entre todos os poderes sociais convergentes em esforços de progresso material e de desenvolvimento social e humano.

5 — A ASPL apoia as reivindicações de quaisquer trabalhadores, sendo com eles solidária em tudo o que não colida com os seus princípios fundamentais e com a liberdade, a democracia e os direitos de outros trabalhadores.

6 — A ASPL é solidária com todos os trabalhadores e suas organizações que em qualquer parte do mundo lutam pela construção da democracia.

Artigo 4.º

Direito de tendência

1 — É garantido a todos os associados o exercício do direito de tendência, nos termos do número seguinte.

2 — A ASPL reconhece no seu seio a existência de diversas correntes de opinião político-ideológica, cuja organização é exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes.

a) As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

b) As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de cada associado individualmente considerado, nem sobre os interesses gerais do sindicato.

c) As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião nos órgãos competentes da ASPL subordinam-se às normas constantes dos presentes estatutos.

Artigo 5.º

Objectivos

1 — A ASPL tem por objectivo a promoção e a valorização social, cultural e profissional dos seus associados.

2 — São atribuições da ASPL, designadamente:

- a) Exercer o direito de participação no processo educativo;
- b) Promover a qualidade do ensino e a dignificação da carreira docente ou equiparada, bem como a de outros profissionais da educação;
- c) Promover a melhoria das condições de trabalho e de formação dos associados;
- d) Incentivar os associados no sentido da descoberta de novas técnicas e métodos conducentes a um ensino de qualidade, dinâmico e criativo;
- e) Promover actividades de valorização pedagógica cultural, social e recreativa dos seus associados;
- f) Promover e participar em campanhas de solidariedade social.

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 6.º

Designação dos sócios

1 — Os sócios da ASPL podem ser efectivos e honorários.

2 — São sócios efectivos da ASPL todos os profissionais habilitados com grau académico de licenciatura ou equiparado homologado pelo Ministério da Educação:

a) Em exercício de funções ligadas à educação, ensino, formação e investigação científica ou equiparadas, em estabelecimentos públicos ou privados, independentemente do grau ou nível de ensino;

b) Em situação de reforma, aposentação, licença ou desemprego.

3 — Podem, ainda, ser admitidos como sócios efectivos os trabalhadores que estejam a concluir uma licenciatura ou equiparação, nos termos e condições a definir pela direcção nacional.

4 — São sócios honorários as pessoas singulares ou colectivas a que a assembleia geral, sob proposta da direcção nacional, atribua tal estatuto pelo seu mérito ou pela colaboração prestada à ASPL.

5 — A cidadania estrangeira não constitui impedimento à sindicalização.

6 — Mantêm a qualidade de sócio os que se encontrem, transitoriamente, no exercício de funções políticas em órgãos executivos do Estado ou de direcção na administração central, regional ou local, com todos os direitos e deveres inerentes aos sócios, excepto os que respeitem ao exercício de cargo ou de representações sindicais.

Artigo 7.º

Admissão

1 — O pedido de admissão ou de readmissão de sócio é apresentado à direcção nacional através de proposta

subscrita pelo interessado, implicando a aceitação dos presentes estatutos.

2 — Considera-se automaticamente admitido o professor que, tendo solicitado a sua admissão ou readmissão nos termos do número anterior, não haja sido avisado da decisão de recusa nos termos e no prazo referido no n.º 1 do artigo 8.º

Artigo 8.º

Recusa de admissão

1 — Indeferido o pedido de admissão, a respectiva deliberação, convenientemente fundamentada, será notificada ao interessado por carta registada com aviso de recepção, expedida no prazo de 15 dias.

2 — No prazo de oito dias a contar da notificação, o interessado poderá interpor recurso para a assembleia geral, alegando o que tiver por conveniente.

3 — A interposição do recurso far-se-á contra recibo, na instância recorrida, que nos cinco dias subsequentes remeterá o processo à assembleia geral.

4 — Ouvido o interessado, a assembleia geral decidirá, em última instância, na sua primeira reunião posterior.

Artigo 9.º

Direitos dos sócios

Constituem direitos dos sócios:

- a) Tomar parte e votar nas assembleias gerais;
- b) Participar e intervir na vida do sindicato;
- c) Beneficiar da acção desenvolvida pela ASPL em defesa dos interesses profissionais, económicos, sociais e culturais comuns a todos os associados ou do seu interesse específico;
- d) Ser informado sobre todos os aspectos da actividade desenvolvida pela ASPL;
- e) Ser defendido pela ASPL em quaisquer conflitos de trabalho;
- f) Beneficiar do apoio jurídico e administrativo da ASPL, em tudo quanto for relacionado com a sua actividade profissional;
- g) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais da ASPL;
- h) Renunciar ao mandato de cargo para que tenha sido eleito ou designado ou pedir a suspensão do mandato quando se encontrem na situação do n.º 6 do artigo 6.º, suspensão esta que deverá ter a mesma duração do impedimento;
- i) Recorrer de qualquer sanção que lhe tenha sido aplicada;
- j) Retirar-se em qualquer altura da ASPL, mediante comunicação escrita dirigida à direcção nacional, por qualquer meio que comprove a sua entrega e autenticidade, com a antecedência mínima de 30 dias.

Artigo 10.º

Deveres dos sócios

Constituem deveres dos sócios:

- a) Cumprir os estatutos e regulamentos da ASPL;
- b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações dos órgãos sociais, quando tomadas de acordo com os presentes estatutos;

c) Pagar as quotas e demais débitos regulamentares, salvo nos casos de isenção previstos nos presentes estatutos;

d) Participar activamente nas actividades da ASPL e desempenhar com diligência e zelo as funções nos órgãos sociais para que foi eleito ou designado;

e) Comunicar à direcção nacional todos os casos de conflito com entidades patronais, bem como situações de violação da legislação de trabalho e dos direitos dos trabalhadores de que tenha conhecimento, por parte dessas entidades;

f) Comunicar à ASPL, no prazo máximo de 30 dias, a alteração da sua situação profissional, a mudança de residência, a reforma, a aposentação, a incapacidade por doença, o impedimento por deslocação em serviço ao estrangeiro ou por serviço militar, a situação de desemprego e ainda o abandono do exercício da actividade profissional no âmbito do sindicato;

g) Devolver o cartão de sócio quando tenha perdido essa qualidade.

Artigo 11.º

Redução e isenção de quotas

1 — Os sócios efectivos em situação de reforma, aposentação ou desemprego desde que se encontrem a receber subsídio de desemprego estão obrigados ao pagamento de 50 % do valor da quota mensal estipulada para os docentes integrados na carreira.

2 — Os sócios que se encontrem em estágio profissional, desempregados (que não recebam subsídio de desemprego), estejam a cumprir o serviço militar, ou unilateralmente forem suspensos de vencimento pela entidade empregadora, estão isentos do pagamento da quota mensal estipulada, durante o período em que comprovadamente se encontrarem nessa situação.

Artigo 12.º

Direitos e deveres dos sócios honorários

Os sócios honorários não estão vinculados ao pagamento de quotas, não podem ser eleitos para os órgãos sociais e não gozam do direito de voto nas assembleias gerais e regionais.

Artigo 13.º

Perda da qualidade de sócio

1 — Perdem a qualidade de sócio:

a) Os que por escrito o solicitarem à direcção nacional;

b) Os interditos e os dementes;

c) Os que não paguem as quotas durante quatro meses;

d) Os que, pela sua conduta, deliberadamente contribuam ou concorram para o descrédito, desprestígio ou prejuízo do sindicato;

e) Os que reiteradamente desrespeitem os deveres estatutários e regulamentares ou desobedeçam às deliberações legalmente tomadas pelos órgãos do sindicato;

f) Os que tenham sido punidos com pena de expulsão.

2 — A expulsão é sempre determinada pela direcção nacional ou pela assembleia geral, no âmbito do procedimento disciplinar, ou mediante proposta fundamentada de um grupo de 100 sócios.

Artigo 14.º

Suspensão da qualidade de sócio

1 — Os sócios que transitoriamente exercerem funções diferentes das consignadas no artigo 1.º, ou outras que considerem incompatíveis com a condição de associado, devem requerer à direcção nacional a suspensão dessa qualidade.

2 — A suspensão prevista no número anterior cessará automaticamente quando essa intenção for comunicada pelo próprio à direcção nacional, após verificada a cessação das condições que a motivaram.

CAPÍTULO IV

Do regime disciplinar

Artigo 15.º

Do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar é exercido pela direcção nacional.

2 — O procedimento disciplinar é instaurado pelo presidente da direcção nacional.

3 — O procedimento disciplinar deve ser instaurado sempre que a direcção nacional tenha conhecimento de factos concretos imputados aos associados e que, no seu entender, possam objectivamente integrar uma infracção disciplinar.

Artigo 16.º

Do processo disciplinar

1 — O processo disciplinar inicia-se com a nota de culpa, e poderá ser antecedido, quando tal se demonstre necessário, por inquérito de duração não superior a 30 dias.

2 — A nota de culpa deve conter a descrição completa e específica dos factos imputados ao acusado e a indicação da pena ou penas aplicáveis.

3 — A nota de culpa é sempre reduzida a escrito, entregando-se ao sócio o respectivo duplicado, contra recibo.

4 — Não sendo possível proceder à entrega pessoal do duplicado da nota de culpa a que se refere o número anterior, este é remetido por correio registado, com aviso de recepção.

5 — O acusado produzirá a sua defesa, por escrito, no prazo de 20 dias contados da notificação, oferecendo as provas que repute necessárias à descoberta da verdade, e apresentar até três testemunhas por cada facto.

6 — A decisão é obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias contados sobre a data da apresentação da defesa.

7 — Nenhuma medida disciplinar pode ser aplicada sem que o sócio seja notificado da decisão tomada e dos fundamentos que a determinaram, por carta registada, com aviso de recepção, ou notificação pessoal.

Artigo 17.º

Garantia de defesa

1 — Das decisões condenatórias proferidas pela direcção nacional cabe recurso para a assembleia geral, que julgará em última instância.

2 — O recurso será interposto no prazo de 20 dias, sendo aplicável à decisão final o disposto no n.º 7 do artigo 16.º

3 — Nenhuma medida disciplinar pode ser aplicada ao sócio sem que tenham sido salvaguardadas todas as garantias de defesa em adequado processo disciplinar nos termos do presente capítulo.

Artigo 18.º

Infracções disciplinares

Os associados podem incorrer em sanções disciplinares sempre que:

- a) Não cumpram os estatutos da ASPL;
- b) Não acatem as deliberações tomadas pelos órgãos competentes de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem quaisquer actos lesivos dos interesses e direitos da ASPL.

Artigo 19.º

Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis, para efeito do exposto no artigo anterior, são as seguintes:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão temporária, até ao máximo de um ano;
- c) Expulsão.

CAPÍTULO V

Da estrutura organizativa

Artigo 20.º

Estrutura e órgãos do sindicato

1 — Organização sindical de base constituída por:

- a) Núcleos sindicais de base;
- b) Delegados sindicais e ou comissões sindicais de delegados sindicais.

2 — Órgãos nacionais da ASPL constituídos por:

- a) Assembleia geral;
- b) Direcção nacional;
- c) Conselho fiscal.

3 — Órgãos regionais da ASPL constituídos por:

- a) Assembleias regionais;
- b) Direcções regionais;

4 — Âmbito geográfico das direcções regionais:

a) Direcção regional do norte, com sede em Braga, compreende os distritos de Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real;

b) Direcção regional do centro, com sede em Aveiro, compreende os distritos de Aveiro, Castelo Branco, Coimbra, Guarda e Viseu;

c) Direcção regional da Grande Lisboa, Sul e ilhas, com sede no Montijo, compreende os distritos de Beja, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém, Setúbal e as Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

5 — Os membros dos órgãos sociais da ASPL podem ser destituídos, os nacionais em assembleia geral e os regionais em assembleia regional, que serão expressamente convocadas para o efeito.

6 — Caso a assembleia geral ou regional aprove a destituição desses órgãos, nomeará outros provisórios que assegurarão de imediato as funções de gestão corrente do sindicato até à realização de eleições.

SECÇÃO I

Da organização sindical de base

Artigo 21.º

Núcleo sindical — Composição do núcleo sindical

O núcleo sindical, constituído por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, é o estabelecimento de ensino/agrupamento, do pré-escolar, do ensino básico, do secundário e do superior.

Artigo 22.º

Competências do núcleo sindical

São competências suas:

- a) Eleger e destituir o delegado sindical;
- b) Elaborar propostas e contrapropostas que lhe sejam submetidas pelos órgãos do sindicato;
- c) Pronunciar-se sobre questões sindicais na área do núcleo.

Artigo 23.º

Designação e competências dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais são elementos de ligação permanente entre as direcções nacional e regionais da ASPL e os estabelecimentos de educação e ensino/agrupamentos, do pré-escolar, do ensino básico, do ensino secundário e do superior.

2 — Os delegados sindicais regem-se por regulamento interno, elaborado pela direcção nacional e aprovado em assembleia geral.

Artigo 24.º

Eleição e destituição dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais, efectivos e suplentes, serão eleitos por lista ou nominalmente pelos professores sindicalizados do respectivo núcleo, por sufrágio universal.

2 — Na impossibilidade de cumprimento do n.º 1 deste artigo, será designado, pela direcção nacional, um associado que desempenhará as funções de delegado ou representante da ASPL, até que estejam criadas as condições de se proceder à eleição de um ou mais delegados sindicais.

3 — O delegado sindical pode ser destituído pelos professores sindicalizados do seu núcleo, reunidos em assembleia convocada expressamente para o efeito.

4 — A direcção nacional comunica por escrito aos órgãos de gestão dos estabelecimentos de educação ou de ensino ou dos agrupamentos de escolas a identificação dos delegados sindicais, devendo observar idêntica conduta no caso de substituição ou de cessação de funções de delegados sindicais.

SECÇÃO II

Dos órgãos nacionais

SUBSECÇÃO I

Da assembleia geral

Artigo 25.º

Composição

A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos associativos e as suas deliberações são soberanas, tendo apenas por limite as disposições imperativas da lei e dos estatutos.

Artigo 26.º

Competências

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger por escrutínio secreto a mesa da assembleia geral, a direcção nacional e o conselho fiscal, bem como destituí-los no todo ou em parte das suas funções;
- b) Aprovar o programa de acção anual, o plano de actividades, os orçamentos nacional e regionais e definir as grandes linhas gerais de orientação estratégica, propostos pela direcção nacional;
- c) Apreciar toda a actividade dos órgãos do sindicato;
- d) Apreciar e votar o relatório de actividades da direcção nacional relativo a cada ano;
- e) Apreciar e votar o relatório de contas da direcção nacional, bem como o parecer do conselho fiscal relativos ao exercício de cada ano;
- f) Atribuir a qualidade de sócio honorário mediante proposta apresentada pela direcção nacional;
- g) Conceder autorização para que os membros dos órgãos sociais sejam demandados pela ASPL por actos praticados no exercício dos seus cargos;
- h) Deliberar sobre a aceitação de subscrições, donativos ou legados;
- i) Autorizar a direcção nacional a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis, bem como a praticar outros actos para os quais seja necessária a autorização da assembleia geral;
- j) Deliberar sobre questões de interesse para a ASPL;
- k) Aprovar os regulamentos internos;
- l) Aprovar o regulamento eleitoral;
- m) Alterar os estatutos;
- n) Deliberar sobre projectos de filiação, adesão ou associação relativamente aos organismos a que se refere o n.º 2 do artigo 2.º destes estatutos;
- o) Deliberar a aprovação ou extinção de órgãos sociais de apoio;
- p) Apreciar e aprovar a criação de direcções regionais sob proposta da direcção nacional;
- q) Deliberar sobre a dissolução da ASPL;
- r) Exercer as demais competências previstas nos estatutos.

Artigo 27.º

Reuniões

A assembleia geral reúne em sessões plenárias, podendo ser ordinárias ou extraordinárias.

Artigo 28.º

Reunião ordinária

A assembleia geral reúne em sessão ordinária:

- a) Anualmente, para discutir e votar o relatório de contas da direcção nacional e o respectivo parecer do conselho fiscal relativos ao exercício do ano anterior;
- b) De quatro em quatro anos, para eleger a mesa da assembleia geral, a direcção nacional e o conselho fiscal, em simultâneo com as assembleias regionais que procedam à eleição das respectivas direcções regionais nos termos do artigo 42.º, n.ºs 3 e 4, dos presentes estatutos.

Artigo 29.º

Reunião extraordinária

A assembleia geral reúne-se extraordinariamente sempre que for convocada pelo presidente da mesa:

- a) Por iniciativa do próprio;
- b) A requerimento da direcção nacional;
- c) A requerimento de 10 % ou 200 dos associados.

Artigo 30.º

Convocatória

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa.

2 — As reuniões da assembleia geral são convocadas com a antecedência mínima de três dias, mediante publicação em, pelo menos, um dos jornais da localidade da sede da ASPL ou, não o havendo, em um dos jornais aí mais lidos, com a indicação do dia, hora, local da realização e ordem de trabalhos.

3 — Os requerimentos para convocação da assembleia geral são dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa e deles devem constar sempre os motivos que os determinam, a sua fundamentação estatutária, bem como a respectiva ordem de trabalhos, que não deve ser alterada.

4 — A assembleia geral a que se refere o n.º 3 é convocada nos oito dias subsequentes ao da recepção do respectivo requerimento.

5 — Ressalvada disposição expressa em contrário, a convocação referida no número anterior é feita para que a assembleia se realize entre o 4.º e o 45.º dias subsequentes ao da publicação e respectivo aviso convocatório.

Artigo 31.º

Votação

- 1 — Cada sócio efectivo dispõe de um voto.
- 2 — As deliberações, salvo os casos exceptuados na lei e nos estatutos, serão tomadas por maioria simples dos votos apurados.
- 3 — Em caso de empate, o presidente da mesa dispõe de voto de qualidade.

Artigo 32.º

Quórum

1 — A assembleia geral não pode deliberar em primeira convocação sem a presença de pelo menos metade dos sócios efectivos.

2 — Em segunda convocação, que não pode ter lugar antes de decorridos, pelo menos, trinta minutos sobre a data e hora da primeira, a assembleia geral poderá deliberar por maioria absoluta com qualquer número de sócios efectivos presentes, salvo o disposto no artigo 175.º do Código Civil.

Artigo 33.º

Funcionamento

1 — A assembleia geral é dirigida por uma mesa constituída por um presidente, um vice-presidente e três secretários.

2 — Devem ser eleitos para a mesa da assembleia geral de dois a quatro suplentes, que assumirão funções nas situações previstas no n.º 7.

3 — Compete, em especial, ao presidente da mesa da assembleia geral:

a) Proceder à convocação das reuniões da assembleia geral;

b) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;

c) Assegurar o bom funcionamento das sessões da assembleia geral e conduzir os respectivos trabalhos;

d) Garantir a correcta informação dos associados acerca das deliberações da assembleia geral;

e) Conferir posse aos membros da mesa da assembleia geral da direcção nacional e do conselho fiscal, bem como aos membros das mesas das assembleias regionais e das direcções regionais;

f) Deferir o pedido de demissão, suspensão ou renúncia de mandato, de um ou mais membros, dos órgãos sociais nacionais;

g) Assinar os termos de abertura e encerramento dos livros de posse, bem como rubricar todas as suas folhas;

h) Proceder à compilação das actas, referentes a cada mandato, e mandar proceder à sua encadernação;

i) Exercer as demais competências previstas nos estatutos.

4 — Compete, em especial, ao vice-presidente:

a) Suprir os impedimentos do presidente;

b) Coadjuvar o presidente, assegurando o expediente.

5 — Compete, em especial, aos secretários:

a) Coadjuvar o presidente da assembleia geral em tudo o que for necessário para o bom funcionamento deste órgão e cumprimento das respectivas competências;

b) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios da assembleia geral;

c) Assegurar o trabalho de secretaria da mesa da assembleia geral;

d) Elaborar os projectos de acta e todo o expediente das sessões da assembleia geral;

e) Passar certidão das actas da assembleia geral sempre que requeridas.

6 — Se em alguma reunião não estiver presente a maioria dos membros da mesa da assembleia geral, são escolhidos, em primeiro lugar, para sua substituição, os membros suplentes referidos no n.º 2; caso se verifique a necessidade de mais elementos, estes serão escolhidos de entre os sócios presentes.

7 — Em caso de demissão, destituição, renúncia, suspensão ou perda de mandato do presidente e ou do vice-presidente da mesa, os restantes membros elegem entre si quem passa a exercer essas funções, recorrendo-se aos elementos suplentes para substituição dos restantes membros.

8 — Se, por demissão, destituição, renúncia, suspensão ou perda de mandato, deixar de estar em exercício de funções a maioria dos membros da mesa da assembleia geral, mesmo recorrendo aos elementos suplentes, é aberto novo processo eleitoral, apenas para a eleição da mesa da assembleia geral.

SUBSECÇÃO II

Da direcção nacional

Artigo 34.º

Composição

1 — A direcção nacional é o órgão executivo máximo da associação.

2 — A direcção nacional da ASPL é um órgão colegial composto por 25 membros efectivos e por 10 suplentes.

3 — Os seus membros respondem solidariamente pelos actos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos perante a assembleia geral.

4 — A direcção nacional tem um presidente, três vice-presidentes, um tesoureiro, um tesoureiro-adjunto, três secretários e os restantes membros são vogais.

5 — Em caso de demissão, destituição, renúncia, perda de mandato, suspensão ou impedimento do presidente, por período, previsivelmente, superior a 30 dias, o seu substituto legal é o primeiro dos vice-presidentes, de acordo com a ordem em que figuram na lista, o qual assume todas as competências do presidente.

6 — Os membros suplentes podem substituir os membros efectivos, por impedimento destes, em termos a definir em regulamento interno, devendo ser contemplada a perda de mandato por faltas.

7 — A substituição por demissão, renúncia ou suspensão do mandato deve ser comunicada ao presidente da mesa da assembleia geral, a quem compete analisar e deferir o respectivo pedido e ratificar a sua substituição.

8 — Se, por demissão, destituição, renúncia, suspensão ou perda de mandato, deixar de estar em exercício de funções a maioria dos membros da direcção nacional, mesmo recorrendo aos elementos suplentes, é aberto novo processo eleitoral para todos os órgãos sociais.

Artigo 35.º

Funcionamento

1 — A direcção nacional da ASPL funciona de acordo com os estatutos e delibera por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade no caso de empate.

2 — A direcção nacional da ASPL reúne ordinariamente duas vezes por ano e extraordinariamente sempre que convocada pelo respectivo presidente:

- a) Por iniciativa do próprio;
- b) A requerimento de 10% dos seus membros efectivos;
- c) A requerimento do conselho fiscal;

3 — A direcção nacional pode reunir de forma descentralizada ou de forma restrita, em concordância com os critérios a definir em regulamento interno.

4 — As demais normas de funcionamento e estruturação serão definidas em regulamento interno.

Artigo 36.º

Competências da direcção nacional

Compete à direcção nacional:

- a) Representar a ASPL em juízo e fora dele;
 - b) Dirigir a acção do sindicato;
 - c) Definir o plano de acção e coordenar a actividade do sindicato;
 - d) Dar execução às deliberações da assembleia geral;
 - e) Definir e apresentar propostas e contrapropostas a quaisquer entidades empregadoras, de acordo com as prioridades e estratégias definidas pela assembleia geral;
 - f) Elaborar e submeter à aprovação da assembleia geral o programa de acção, o orçamento, o relatório anual de actividades e o relatório de contas;
 - g) Requerer a convocação da assembleia geral e submeter à apreciação e deliberação daquela os assuntos sobre os quais deve pronunciar-se ou outros que a direcção nacional entenda submeter-lhe;
 - h) Decidir a admissão ou readmissão de associados, nos termos dos estatutos;
 - i) Exercer o poder disciplinar em relação aos associados, de acordo com os presentes estatutos;
 - j) Propor à assembleia geral a aprovação dos regulamentos internos e do regulamento eleitoral;
 - k) Facultar à mesa da assembleia geral os meios necessários ao cumprimento das suas atribuições e competências;
 - l) Propor à assembleia geral a constituição de órgãos sociais de apoio;
 - m) Negociar protocolos ou convenções colectivas de trabalho de acordo com o estabelecido nos estatutos;
 - n) Dinamizar a formação dos associados;
 - o) Deliberar da abertura ou encerramento das delegações;
 - p) Convocar greve;
 - q) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos do sindicato, respondendo os seus membros solidariamente pela sua aplicação;
 - r) Prestar informação escrita aos associados acerca da actividade do sindicato e da participação deste em outras instituições ou organizações;
 - s) Contratar e dirigir o pessoal ao serviço do sindicato;
 - t) Apresentar ao conselho fiscal, para recolha de pareceres, as propostas:
- i) Do orçamento para o ano seguinte, até 31 de Dezembro;
 - ii) Do relatório de contas referente ao exercício do ano anterior, até 31 de Março;

u) Elaborar e actualizar permanentemente o inventário dos bens do sindicato;

v) Designar os membros dos órgãos do Centro de Formação de Professores da ASPL;

w) Promover as ligações inter-regionais, cruzando-as com os vários níveis, modalidades e sectores de educação, ensino, formação e investigação científica ou equiparados, a fim de reforçar a articulação entre as várias categorias e situações profissionais dos professores;

x) Celebrar protocolos de cooperação com outras entidades, tendo em conta os fins estatutários do sindicato;

y) Designar os membros dos órgãos do Centro de Formação de Professores da ASPL;

z) Exercer as funções que estatutariamente ou legalmente sejam da sua competência.

Artigo 37.º

Competências do presidente da direcção nacional

1 — O presidente da direcção nacional é o presidente do sindicato, competindo-lhe:

- a) Representar o sindicato;
- b) Convocar e coordenar as reuniões da direcção nacional;
- c) Representar a direcção nacional;
- d) Assegurar, juntamente com o tesoureiro e o tesoureiro-adjunto, a gestão corrente do sindicato;
- e) Despachar os assuntos urgentes, sem prejuízo de posterior ratificação pela direcção nacional;
- f) Propor à direcção nacional a constituição ou extinção de órgãos sociais de apoio;
- g) Designar, bem como destituir, no todo ou em parte das suas funções, o responsável por cada órgão social de apoio, salvo os casos previstos na lei ou nos presentes estatutos.

2 — Compete aos vice-presidentes substituir o presidente nos seus impedimentos.

Artigo 38.º

Representação e vinculação

1 — A ASPL é representada em todos os actos pelo presidente da direcção nacional, podendo este delegar essa competência em qualquer outro membro da direcção nacional.

2 — A ASPL obriga-se em todos os actos e contratos com a assinatura do presidente da direcção nacional.

3 — Para obrigar a ASPL em actos e contratos que envolvam responsabilidade financeira é necessária a assinatura conjunta do presidente e do tesoureiro.

SUBSECÇÃO III

Do conselho fiscal

Artigo 39.º

Composição, funcionamento e competências

1 — O conselho fiscal é composto por três elementos efectivos e dois suplentes.

2 — Na primeira reunião, os membros eleitos designarão entre si um presidente, um vice-presidente e um secretário.

3 — Se, por demissão, destituição, renúncia, suspensão ou perda de mandato, deixar de estar em exercício de funções a maioria dos seus membros, mesmo recorrendo aos elementos suplentes, é aberto novo processo eleitoral apenas para a eleição do conselho fiscal.

4 — Compete ao conselho fiscal examinar e dar pareceres sobre o relatório de contas e o orçamento, a apresentar pela direcção nacional à assembleia geral.

SECÇÃO III

Dos órgãos regionais

SUBSECÇÃO I

Da assembleia regional

Artigo 40.º

Composição

1 — A assembleia regional é composta por todos os sócios da área regional sindical no pleno uso dos seus direitos.

2 — A mesa da assembleia regional é composta por cinco elementos efectivos e dois suplentes, sendo um presidente, um vice-presidente e três secretários.

Artigo 41.º

Competências

Compete à assembleia regional:

a) Eleger por escrutínio secreto a mesa da assembleia regional e a direcção regional, bem como destituí-los no todo ou em parte das suas funções;

b) Deliberar sobre os assuntos que digam especificamente respeito aos associados da região;

c) A apreciação da actividade da direcção regional;

d) Apreciar, discutir e votar as propostas das direcções regionais e da direcção nacional da ASPL;

e) A definição das linhas orientadoras da direcção regional;

f) Elaborar propostas para discussão e aprovação nos órgãos regionais e nacionais da ASPL;

g) As demais competências delegadas pelos órgãos nacionais.

Artigo 42.º

Reuniões da assembleia regional

1 — A assembleia regional reúne ordinária e extraordinariamente.

2 — A assembleia regional reunirá ordinariamente uma vez por ano para balanço e programação de actividades.

3 — A assembleia regional reunirá ordinariamente de quatro em quatro anos, para proceder à eleição da mesa da assembleia regional e da direcção regional, em simultâneo com assembleia geral que elege a mesa da assembleia geral, a direcção nacional e o conselho fiscal.

4 — Para efeitos do n.º 3, as assembleias regionais serão convocadas pela mesa da assembleia geral.

5 — Serão consideradas reuniões extraordinárias da assembleia regional todas as que não estejam incluídas nas previsões dos n.ºs 2 e 3 deste artigo.

Artigo 43.º

Convocação e funcionamento da assembleia regional

1 — A convocação da assembleia regional é feita pela direcção regional ou pela direcção nacional, que a poderá fazer por sua iniciativa ou a requerimento de 10 % ou 200 dos associados da área sindical regional.

2 — A assembleia distrital de sócios deve ser convocada com ampla publicidade, indicando-se na convocatória a hora, local e objecto da reunião da assembleia, devendo a mesma ser publicada num dos jornais da localidade da direcção regional ou, não o havendo, num dos jornais aí mais lidos, com a antecedência mínima de três dias.

3 — A assembleia regional não pode deliberar em primeira convocação sem a presença de pelo menos metade dos sócios efectivos daquela região.

4 — Em segunda convocação, que não pode ter lugar antes de decorridos, pelo menos, trinta minutos sobre a data e hora da primeira, a assembleia regional poderá deliberar por maioria absoluta com qualquer número de sócios efectivos presentes.

SUBSECÇÃO II

Da direcção regional

Artigo 44.º

Composição e eleição

1 — As direcções regionais são os órgãos de direcção colegial regional da ASPL.

2 — Cada direcção regional é composta por 13 elementos efectivos e 6 suplentes, sendo um director, um subdirector, um tesoureiro e os restantes são vogais.

3 — Os órgãos da direcção regional são eleitos pelos sócios inscritos nos círculos eleitorais correspondentes ao âmbito geográfico da respectiva direcção regional.

4 — As direcções regionais são eleitas por um período de quatro anos, em simultâneo com os restantes órgãos regionais e nacionais da ASPL, em votação secreta e universal, na assembleia eleitoral expressamente convocada para o efeito pela mesa da assembleia geral a que alude o n.º 3 do artigo 42.º dos presentes estatutos.

5 — Os membros da direcção nacional têm o direito de participar nas reuniões da direcção regional e na actividade sindical da área onde exercem funções.

6 — Se, por demissão, destituição, renúncia, suspensão ou perda de mandato, deixar de estar em exercício de funções a maioria dos membros da direcção regional, mesmo recorrendo aos elementos suplentes, é aberto novo processo eleitoral, apenas para a eleição da direcção regional.

Artigo 45.º

Competências

Compete às direcções regionais:

a) Executar as deliberações dos órgãos nacionais e da assembleia regional;

b) Gerir a direcção regional e coordenar a respectiva actividade sindical, de acordo com os estatutos e com o regulamento interno;

c) Executar as tarefas de administração necessárias à sua actividade sindical e gerir os meios colocados ao seu dispor em ligação com a tesouraria da direcção nacional;

d) Elaborar e actualizar o inventário dos bens da direcção regional da ASPL;

e) Requerer a convocação da assembleia regional, bem como submeter à sua apreciação e deliberação assuntos sobre os quais deve pronunciar-se ou que a direcção entenda submeter-lhe;

f) Gerir os fundos da direcção regional da ASPL, respondendo os seus membros, solidariamente, pela sua aplicação;

g) Convocar as assembleias de delegados sindicais no âmbito da direcção regional;

h) Exercer as demais funções que legal ou estatutariamente sejam da sua competência.

Artigo 46.º

Funcionamento e deliberação

1 — O funcionamento interno das direcções regionais será objecto de regulamento próprio a aprovar em assembleia geral, mediante proposta da direcção nacional;

2 — A direcção regional funciona de acordo com os estatutos e delibera por maioria simples dos membros presentes, tendo o director voto de qualidade.

3 — A direcção regional obriga-se mediante a assinatura de dois membros da direcção regional, sendo obrigatoriamente um deles o director regional ou o tesoureiro.

4 — A direcção regional reúne ordinariamente duas vezes por ano e extraordinariamente as vezes que forem necessárias para o cumprimento das suas competências, sob proposta do director regional ou de pelo menos 10% dos seus membros efectivos.

SECÇÃO IV

Órgãos sociais de apoio

Artigo 47.º

Constituição

1 — Os órgãos sociais de apoio referidos no n.º 3 do artigo 2.º serão propostos pela direcção nacional à assembleia geral, que deliberará sobre a constituição dos mesmos.

2 — Os responsáveis pelos órgãos sociais de apoio participam nas reuniões sempre que para tal sejam convocados e respondem directamente perante o presidente da direcção nacional.

CAPÍTULO VI

Das eleições

Artigo 48.º

Regulamento eleitoral

O processo eleitoral rege-se por regulamento próprio, aprovado pela assembleia geral, sob proposta da direcção nacional.

Artigo 49.º

Organização do processo eleitoral dos órgãos sociais

1 — Compete à mesa da assembleia geral a organização do processo eleitoral e, nomeadamente:

- a) Receber e decidir da aceitação das candidaturas;
- b) Apreciar reclamações.

2 — Para apoio à mesa da assembleia geral e fiscalizar o processo eleitoral é constituída uma comissão fiscalizadora

eleitoral, composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um delegado e um mandatário representantes de cada uma das listas concorrentes.

3 — A comissão fiscalizadora eleitoral tem como objectivo assegurar iguais oportunidades a todas as listas concorrentes às eleições para os órgãos sociais.

CAPÍTULO VII

Do regime financeiro

SECÇÃO I

Das receitas e despesas

Artigo 50.º

Competência orçamental

Compete à direcção nacional:

- a) Receber a quotização dos sócios e demais receitas;
- b) Autorizar a realização de despesas orçamentadas;
- c) Proceder à elaboração do orçamento do sindicato a submeter à aprovação da assembleia geral.

Artigo 51.º

Receitas e despesas

1 — A actividade da ASPL é financeiramente suportada pelas receitas que obtém.

2 — Constituem receitas:

- a) Contribuições dos sócios;
- b) Quaisquer donativos, legados ou outros proventos aceites pela ASPL;
- c) Subvenções que lhe sejam concedidas;
- d) Rendimentos dos serviços prestados ou bens próprios.

3 — Constituem despesas da ASPL todos os encargos inerentes às actividades da mesma, efectuadas para prossecução dos fins a que se propõe.

SECÇÃO II

Dos fundos e saldos do exercício

Artigo 52.º

Do fundo do sindicato

1 — A ASPL terá um fundo sindical destinado prioritariamente à cobertura de eventuais saldos negativos do exercício.

2 — A assembleia geral, sob proposta da direcção nacional, pode aprovar a utilização de até 50 % do fundo sindical para despesas que proporcionem o aumento do património do sindicato.

3 — Podem ser criados outros fundos, sob proposta da direcção nacional, por deliberação favorável da assembleia geral.

Artigo 53.º

Dos saldos do sindicato

O relatório de contas de exercício, elaborado pela direcção nacional, a apresentar à assembleia geral, com o

parecer do conselho fiscal, conterà uma proposta para aplicação dos saldos positivos do exercício, no respeito pelos princípios e fins da ASPL.

CAPÍTULO VIII

Da extinção, dissolução, liquidação e destino dos bens

Artigo 54.º

Extinção e dissolução

A ASPL pode ser extinta e dissolvida mediante deliberação favorável da assembleia geral, expressamente convocada para esse fim, sendo, porém, exigível a maioria qualificada de três quartos do número de todos os seus associados.

Artigo 55.º

Liquidação e destino dos bens

1 — Extinto e dissolvido o sindicato, a assembleia geral deverá designar imediatamente a comissão liquidatária, definindo o seu estatuto e indicando o destino do activo líquido, se o houver.

2 — Os bens do sindicato devem ser atribuídos a instituições sem fins lucrativos, não podendo nunca ser distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO IX

Da alteração dos estatutos

Artigo 56.º

Deliberações

1 — Os presentes estatutos só podem ser alterados em assembleia geral extraordinária convocada expressamente para esse fim.

2 — As deliberações da assembleia geral sobre alterações dos estatutos só serão válidas se tomadas pela maioria de três quartos do número de sócios presentes.

Artigo 57.º

Quórum

Para efeitos do presente capítulo, a assembleia geral só poderá funcionar em primeira convocação quando estejam presentes dois terços dos sócios efectivos. Em segunda convocação, a qual não se verificará antes de decorridos trinta minutos sobre a primeira, a assembleia geral pode deliberar com qualquer número de sócios.

CAPÍTULO X

Disposições gerais e transitórias

Artigo 58.º

Regulamentação, resolução de casos omissos e interpretação dos estatutos

1 — Ficam tendo plena qualidade e força executiva, constituindo complementos destes estatutos, os regulamentos internos em vigor e todos os que vierem a ser aprovados em assembleia geral.

2 — A resolução de casos omissos dos presentes estatutos compete à assembleia geral. Em caso de reconhecida urgência, a deliberação competirá à mesa da assembleia geral, devendo ser comunicada em tempo útil a todos os associados e ratificada posteriormente em assembleia geral.

3 — Os conflitos de interpretação relativos a pontos concretos dos estatutos deverão ser submetidos à mesa da assembleia geral, que sobre eles poderá deliberar em primeira instância. Desta decisão, comunicada em tempo útil a todos os associados, cabe recurso para a assembleia geral.

Artigo 59.º

Composição provisória dos órgãos

Até à realização de novas eleições, nos termos das disposições alteradas, os actuais corpos sociais mantêm-se em funções, com as necessárias alterações.

Registados em 6 de Abril de 2009, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 12, a fl. 121 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

SINTEVECC — Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto — Eleição em 18, 19, 20 e 21 de Fevereiro de 2009 para mandato de quatro anos (quadriénio de 2009-2013).

Direcção

Presidente — Palmira Alves Peixoto, sócia n.º 31931, nascida em 15 de Agosto de 1955, portadora do bilhete de

identidade n.º 7263642, emitido em 10 de Maio de 2007 pelo arquivo de identificação de Lisboa, no estado civil de solteira, com a categoria profissional de embaladora, residente na Rua de Artur Napoleão, 95, 1.º, esquerdo, 4460-246 Senhora da Hora, Matosinhos.

1.º secretário — Henrique Meira dos Santos, sócio n.º 615, nascido em 27 de Janeiro de 1950, portador do bilhete de identidade n.º 3123549, emitido em 15 de Abril de 1999 pelo arquivo de identificação de Lisboa, no estado

civil de casado, com a categoria profissional de técnico de calçado, residente na Rua das Arroteias, Vilar de Andorinho, 4430-319 Vila Nova de Gaia.

Tesoureira — Marlene Fernanda Moreira Santos Correia, sócia n.º 1047204, nascida em 6 de Janeiro de 1976, portadora do bilhete de identidade n.º 10897804, emitido em 28 de Abril de 2004 pelo arquivo de identificação do Porto, no estado civil de casada, com a categoria profissional de cortadeira, residente em Praceta de Vitorino Nemésio, 44, rés-do-chão, esquerdo, 4445-627 Ermesinde.

Sónia Cristina Cunha Monteiro, sócia n.º 4046843, nascida em 25 de Dezembro de 1974, portadora do bilhete de identidade n.º 10264298, emitido em 17 de Fevereiro de 2004 pelo arquivo de identificação de Lisboa, no estado civil de divorciada, com a categoria profissional de costureira, residente na Rua de José Santos Ramos, 203, rés-do-chão, 4470-066 Gueifães, Maia.

Dorindo Fernando Ribeiro Godinho, sócio n.º 1039730, nascido em 2 de Julho de 1957, portador do bilhete de identidade n.º 3566183, emitido em 4 de Maio de 1998 pelo arquivo de identificação de Lisboa, no estado civil de casado, com a categoria profissional de afinador de máquinas, residente em Rampa de Laborim, 46, Mafamude, 4430-127 Vila Nova de Gaia.

Maria de Fátima Silva Pires Rodrigues, sócia n.º 42536, nascida em 27 de Junho de 1965, portadora do bilhete de identidade n.º 7430559, emitido em 29 de Abril de 2005 pelo arquivo de identificação de Lisboa, no estado civil de casada, com a categoria profissional de costureira, residente na Rua do General Humberto Delgado, 1226, 2.º, direito, Milheiros, 4475-347 Maia.

Carlos José Fernandes Pereira, sócio n.º 1032562, nascido em 8 de Outubro de 1955, portador do bilhete de identidade n.º 5979998, emitido em 22 de Novembro de 2005 pelo arquivo de identificação do Porto, no estado civil de viúvo, com a categoria profissional de embalador, residente em Lameirões, Caramós, 4610-022 Felgueiras.

Sandra Irene Sousa Moreira, sócia n.º 1045591, nascida em 26 de Março de 1974, portadora do bilhete de identidade n.º 10411724, emitido em 9 de Março de 2006 pelo arquivo de identificação do Porto, no estado civil de casada, com a categoria profissional de operadora de máquina de corte, residente em Retorta, Guilhufe, 4560-155 Penafiel.

Manuel António Teixeira de Freitas, sócio n.º 7229, nascido em 27 de Abril de 1949, portador do bilhete de identidade n.º 1768341, emitido em 6 de Março de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa, no estado civil de divorciado, com a categoria profissional de sociólogo, residente na Rua de Artur Napoleão, 95, 1.º, esquerdo, 4460-246 Senhora da Hora, Matosinhos.

Margarida Conceição Moreira Leão, sócia n.º 4047958, nascida em 14 de Maio de 1970, portadora do bilhete de identidade n.º 11390802, do arquivo de identificação do Porto, no estado civil de casada, com a categoria profissional de engomadora, residente na Rua de Bairros, Bitarães, 4580-292 Paredes.

Pedro Miguel Gomes Durães, sócio n.º 1047330, nascido em 30 de Agosto de 1983, portador do bilhete de identidade n.º 12527261, emitido em 13 de Fevereiro de 2003 pelo arquivo de identificação do Porto, no estado civil de solteiro, com a categoria profissional de técnico classificado do nível 3, residente em Aqueiros, Lagares, 4610-252 Felgueiras.

Arménio Silva Rodrigues, sócio n.º 2012092, nascido em 15 de Abril de 1956, portador do bilhete de identidade n.º 6433256, emitido em 15 de Fevereiro de 2008 pelo arquivo de identificação do Porto, no estado civil de casado, com a categoria profissional de maquinista, residente na Rua de Manuel Monteiro de Costa, 31, Santa Cristina do Couto, 4780-202 Santo Tirso.

José Pedrosa Dias Lima, sócio n.º 3936, nascido em 16 de Março de 1961, portador do bilhete de identidade n.º 7865146, emitido em 6 de Novembro de 2003 pelo arquivo de identificação do Porto, no estado civil de casado, com a categoria profissional de operador de 1.º, residente na Rua do Rio, Regilde, 4815-621 Felgueiras.

António Miguel Guimarães Silva, sócio n.º 2013876, nascido em 27 de Maio de 1965, portador do bilhete de identidade n.º 7383247, emitido em 13 de Outubro de 2000 pelo arquivo de identificação de Lisboa, no estado civil de casado, com a categoria profissional de fiandeiro, residente na Rua da Lomba, 4780 Santo Tirso.

José Maria Neto Carvalho, sócio n.º 2008973, nascido em 2 de Dezembro de 1958, portador do bilhete de identidade n.º 6390502, emitido em 7 de Setembro de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa, no estado civil de casado, com a categoria profissional de embalador, residente em lugar de Mourinha, São Tomé de Negrelos, 4795 Santo Tirso.

João Pereira da Rocha, sócio n.º 1470/A, nascido em 17 de Junho de 1956, portador do bilhete de identidade n.º 5990656, do arquivo de identificação de Lisboa, no estado civil de casado, com a categoria profissional de torcedor de fios grossos, residente na Rua da Bela Vista, 136, 4745-572 São Romão do Coronado, Trofa.

Manuel Fernandes Pinto da Costa, sócio n.º 1045831, nascido em 4 de Dezembro de 1955, portador do bilhete de identidade n.º 7505363, emitido em 2 de Julho de 2008 pelo arquivo de identificação do Porto, no estado civil de casado, com a categoria profissional de operador fabril do nível 2, residente na Rua A, 118, 4480 Vila do Conde.

Sindicato Independente dos Médicos (SIM) — Eleição em 7 de Março de 2009 para o triénio de 2009-2012.

Secretariado nacional

Fernando Carlos Cabral Lopes Arroz, secretário-geral.
Alcides Castelo Branco Catre.
Ana Maria Vieira Câmara Carvalho Marques.
António Pedro Quintans Soure.
António Rafael Pereira Passarinho.
Francisco Jorge Santos Oliveira Silva.
João José Guegués Silva Dias.
João Manoel Silva Moura Reis.
Jorge Paulo Seabra Roque da Cunha.
José Daniel Pereira Figueira Araújo.
Maria Luísa Pascoalinho Pereira Ferraz.
Miguel Monteiro Barros Cabral.
Paulo Cristiano Nascimento Simões.
Ricardo Filipe Barreiros Mexia.
Teresa Maria Soudo Machado Fonseca.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 20 de Março de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 15, de 15 de Agosto de 1993.

Nova redacção do artigo 3.º dos estatutos da ACHOC, aprovada em assembleia geral extraordinária de 25 de Março de 2009.

A Associação tem a sua sede em Lisboa, na Rua da Junqueira, 39, Edifício Rosa, 1.º, podendo ser transferida por deliberação da assembleia geral, e poderá criar delegações em qualquer local do território português do continente.

Registado em 3 de Abril de 2009, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 16, a fl. 88 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro — Eleição em 17 de Fevereiro de 2009 para o mandato de três anos (triénio de 2009-2011).

Direcção

Presidente — Conjunto Turístico Quinta dos Três Pinheiros, L.^{da}, sócia n.º 2194, representada por José Pires.
Vice-presidentes:

Hotel Oslo, L.^{da}, sócia n.º 280, representada por José Madeira Caetano.

Esteves & Martins, L.^{da}, sócia n.º 2213, representada por Mário da Silva Esteves.

Tesoureiro — Tavares dos Santos e R. da Silva, L.^{da}, sócia n.º 22, representada por Fernando Rodrigues da Silva.
Secretário — Cândido Mourinho, sócio n.º 2492.

Vogais:

Herdeiros de Ilídio Ruas Alves, sócia n.º 267, representada por Carlos Alberto Candeias Ruas.

Churrascaria Tem-Tem Sociedade Hoteleira, L.^{da}, sócia n.º 301, representada por Fábio Lima Vieira.

Associação Portuguesa de Seguradores Substituição

No conselho de direcção, eleito em 2 de Abril de 2008, para o mandato de quatro anos (2008-2011), e cuja com-

posição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2008, foi efectuada a seguinte alteração dos representantes designados pelos associados:

Santander Totta Seguros — Companhia de Seguros de Vida, S. A., representada por Maria Paula Toscano Figueiredo Marcelino;

Real Seguros, S. A., representada por Joaquim Branco.

ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve — Eleição em 20 de Fevereiro de 2009 para o mandato de três anos (triénio de 2009-2012).

Direcção

Presidente — João Rosado, L.^{da}, sócia n.º 2963, representada por João Gabriel Monteiro Rosado.

Vice-presidente — VISUALFORMA, sócia n.º 3766, representada por Paulo Santos.

Tesoureiro — CIMATEL — Feliciano Rito & Guerreiro, L.^{da}, sócia n.º 2701, representada por Feliciano Rito.
Vogais:

Óptica Nascente, L.^{da}, sócia n.º 1503, representada por António Alberto Blanco Dios Vazquez.

Vieira & Silva, L.^{da}, sócia n.º 909, representada por Vítor José Correia Maria Vieira.

Vogais suplentes:

LUMIGARBE, L.^{da}, sócia n.º 307, representada por Luís Carlos Costa Paiva.

Alambre & Santos, L.^{da}, sócia n.º 3299, representada por Délio Santos.

APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração — Eleição em 19 de Dezembro de 2008 para mandato de três anos.

Presidente — Fernando Santos, L.^{da}, representada por Joaquim Fernando dos Santos, portador do bilhete de identidade n.º 1716078, emitido em 25 de Janeiro de 2005, pelo SIC do Porto, com sede na Praça da República, 56, 5.º, 4050-496 Porto.

Vice-presidente — COMPUCONTA — Sociedade Técnica de Planeamento Contabilístico, L.^{da}, representada por Carlos Manuel Boavida Ferreira, portador do bilhete de identidade n.º 4732960, emitido em 28 de Fevereiro de 2001, pelo SIC de Santarém, com sede na Rua do Dr. Agostinho Neto, lote 2-A, rés-do-chão, direito, 2000 Santarém.

Secretário — REGISFOR — Gestão e Organização de Empresas, L.^{da}, representada por António de Almeida Serra, portador do bilhete de identidade n.º 296194, emitido em 6 de Maio de 2005, pelo SIC de Lisboa, com sede na Rua de Domingos Saraiva, 1, 1.º, direito, 2725-286 Mem Martins.

Tesoureiro — J. Moita — Técnicas Contabilísticas, representada por Jorge Antunes Moita, portador do cartão de cidadão n.º 7254520, com validade até 11 de Janeiro de 2014, com sede na Rua de Alves Redol, 11, 2.º, 1000-030 Lisboa.

Vogal — VALORCONTA — Contabilidade, Fiscalidade e Gestão, L.^{da}, representada por Eduardo Manuel da Silva Felício, portador do bilhete de identidade n.º 4696949, emitido em 26 de Dezembro de 2007, pelo SIC de Lisboa, com sede no Largo de Eugénio Salvador, 9, 2795 Queijas.

Vogais suplentes:

Nélson Moinhos — Auditoria e Gestão, L.^{da}, representada por Nélson Moinhos, portador do bilhete de identidade n.º 989442, emitido em 23 de Junho de 1999, pelo SIC de Lisboa, com sede na Rua de António Luís Gomes, 120, sala 7, 4400-125 Vila Nova de Gaia.

GACOF — Auditoria, Contabilidade e Fiscalidade, L.^{da}, representada por Daniel Joaquim Coelho Ribeiro Fernandes, titular do bilhete de identidade n.º 2117417, emitido em 20 de Outubro de 2004, pelo SIC de Lisboa, com sede na Rua do 1.º de Maio, 8, A-B, 2665-198 Malveira.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da GEBALIS, Gestão dos Bairros Municipais de Lisboa, E. E. M.

Estatutos aprovados em 6 de Março de 2009.

Os trabalhadores da GEBALIS, E. E. M., no exercício dos direitos que a Constituição e a Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

Artigo 1.º

Trabalhadores da GEBALIS, E. E. M.

1 — O colectivo dos trabalhadores da GEBALIS, E. E. M., é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua

actividade na empresa por força de um contrato de trabalho celebrado com a GEBALIS, E. E. M.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à defesa dos seus interesses e para o exercício dos direitos previstos na Constituição de República.

Artigo 2.º

Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores.

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da GEBALIS, E. E. M., conforme a definição do artigo 1.º destes estatutos.

Artigo 4.º

Competência do plenário

São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da Comissão de Trabalhadores;
- b) Eleger a Comissão de Trabalhadores, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar as actividades da Comissão de Trabalhadores pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela Comissão de Trabalhadores ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela Comissão de Trabalhadores;
- b) Pelo mínimo de 20% dos trabalhadores permanentes da GEBALIS, E. E. M., mediante requerimento apresentado à Comissão de Trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 6.º

Prazos da convocatória

- 1 — O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.
- 2 — Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a Comissão de Trabalhadores deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da recepção do documento.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

- 1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela Comissão de Trabalhadores.
- 2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

- 1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir a presença do maior número possível de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da Comissão de Trabalhadores.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

- 1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20% dos trabalhadores da GEBALIS, E. E. M.
- 2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.
- 3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:
 - a) Destituição da Comissão de Trabalhadores ou das subcomissões de trabalhadores, ou de alguns dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

- 1 — O voto é sempre directo.
- 2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições da Comissão de Trabalhadores e subcomissões de trabalhadores, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras de comissões de trabalhadores.
 - 3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e pela forma indicada no regulamento eleitoral anexo a estes estatutos.
- 4 — O plenário ou a Comissão de Trabalhadores podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

- 1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:
 - a) Destituição da Comissão de Trabalhadores ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
 - b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

Comissão de Trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da Comissão de Trabalhadores

- 1 — A Comissão de Trabalhadores é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis, assim como nestes estatutos.
- 2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a Comissão de Trabalha-

dores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competência da Comissão de Trabalhadores

1 — Compete à Comissão de Trabalhadores:

- a) Exercer o controlo de gestão na GEBALIS, E. E. M.
- b) Intervir directamente na reorganização da GEBALIS, E. E. M., e das suas estruturas;
- c) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais eventualmente aderir, na reorganização de serviços do correspondente sector de actividade económica;
- d) Defender interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
- e) Participar, directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais eventualmente aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económicos e sociais que contemplem o respectivo sector ou região;
- f) Participar na elaboração da legislação do trabalho.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior, em especial na alínea d), entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da Comissão de Trabalhadores não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da GEBALIS, E. E. M., e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, sendo estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da Comissão de Trabalhadores

No exercício das suas atribuições e direitos, a Comissão de Trabalhadores tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização, mobilização dos trabalhadores e do reforço da unidade dos trabalhadores da GEBALIS, E. E. M.;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto agente activo e responsável na defesa dos interesses individuais e colectivos;
- d) Exigir da tutela, do conselho de administração da GEBALIS, E. E. M., e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas municipais e comissões coordenadoras;
- f) Coordenar, na base do reconhecimento da independência recíproca, com a organização sindical dos traba-

lhadores da GEBALIS, E. E. M., actividades que tenham como orientação a prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que, para as organizações de trabalhadores, decorram da luta geral pela melhoria das condições de vida e de trabalho e pela construção de uma sociedade mais justa e igualitária;

h) Ficam todos os membros da Comissão de Trabalhadores obrigados ao sigilo sobre todas a informação a que tenha acesso sobre casos individuais, nomeadamente procedimentos disciplinares, questões salariais e outras informações cuja defesa da privacidade assim o exija.

Artigo 16.º

Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da GEBALIS, E. E. M.

2 — O controlo de gestão é exercido pela Comissão de Trabalhadores, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei, ou em outras normas aplicáveis, assim como nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da GEBALIS, E. E. M., a Comissão de Trabalhadores, em conformidade com a Constituição da República e ainda com o previsto na Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos de hierarquia administrativa, técnica e funcional da GEBALIS, E. E. M., nem com eles se co-responsabiliza.

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a Comissão de Trabalhadores goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 18.º

Reuniões com o conselho de administração da GEBALIS, E. E. M.

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da GEBALIS, E. E. M., para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, assinada por todos os presentes.

3 — A agenda prévia das reuniões com o conselho de administração da GEBALIS, E. E. M., e as actas decorrentes deverão ser divulgadas a todos os trabalhadores da empresa.

Artigo 19.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a Comissão de Trabalhadores tem o direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o conselho de administração da GEBALIS, E. E. M., mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a Comissão de Trabalhadores tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão da gestão da GEBALIS, E. E. M., abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização dos serviços e das suas implicações ao nível dos recursos humanos e materiais afectos a cada área desta empresa;
- d) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, níveis de produtividade e grau de absentismo;
- e) Situação contabilística da GEBALIS, E. E. M., compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- f) Modalidades de financiamento;
- g) Encargos fiscais e para fiscais;
- h) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade da GEBALIS, E. E. M.;
- i) Outras informações de especial relevância para a sustentabilidade social e financeira da GEBALIS, E. E. M.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º destes estatutos, nas quais a Comissão de Trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela Comissão de Trabalhadores e subcomissão (acto ratificado pela maioria dos membros da Comissão e subcomissão) ao conselho de administração da GEBALIS, E. E. M.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da GEBALIS, E. E. M., deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, prazo que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias caso a complexidade da matéria o justifique.

Artigo 20.º

Dever de informação

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o dever de informar os trabalhadores de todas as suas actividades, nomeadamente:

- a) Reuniões da Comissão de Trabalhadores e respectivas actas e agendas;
- b) Reuniões com a tutela e com o conselho de administração da GEBALIS, E. E. M. (actas e agendas);
- c) Reuniões com outras organizações de trabalhadores (actas e agendas);
- d) Pareceres sobre assuntos internos previstos neste regulamento.

2 — Para o cumprimento do disposto no número anterior deverão ser utilizados os meios de comunicação

disponíveis nesta empresa (intranet, correio electrónico e todos os demais suportes de comunicação interna).

Artigo 21.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da Comissão de Trabalhadores os seguintes actos de decisão:

- a) Encerramento e redimensionamento de instalações;
- b) Quaisquer medidas das quais resultem a diminuição sensível dos recursos humanos da GEBALIS, E. E. M.;
- c) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- d) Tratamento de dados pessoais dos trabalhadores;
- e) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Alteração dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou parte dos trabalhadores da GEBALIS, E. E. M.;
- h) Implementação e modificação dos critérios de base de classificação profissional, promoções e avaliação de desempenho;
- i) Mudança de local de actividade da GEBALIS, E. E. M., ou das instalações sob sua administração;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer é solicitado à Comissão de Trabalhadores, por escrito, pelo conselho de administração da GEBALIS, E. E. M.

3 — A prática de quaisquer actos referido no n.º 1 deste artigo, sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da Comissão de Trabalhadores, determina a respectiva nulidade nos termos gerais do direito.

4 — O parecer da Comissão de Trabalhadores é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 10 dias a contar da data de recepção do respectivo pedido, no caso de não ter sido concedido ou acordado prazo maior, em atenção à extensão e complexidade da matéria em causa.

5 — A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação competente para a prática do acto com dispensa do parecer da Comissão de Trabalhadores.

Artigo 22.º

Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a Comissão de Trabalhadores exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreçar e emitir parecer sobre orçamentos e planos económicos da GEBALIS, E. E. M., e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Zelar pela adequada utilização, pela GEBALIS, E. E. M., dos recursos técnicos humanos e financeiros;
- c) Promover, junto do conselho de administração e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da GEBALIS, E. E. M., sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender, junto da tutela, do conselho de administração da GEBALIS, E. E. M., e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral.

Artigo 23.º

Reorganização de serviços

1 — Em especial, para a intervenção na reorganização de serviços, a Comissão de Trabalhadores goza dos seguintes direitos:

a) O direito de ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e nos prazos previstos no artigo 21.º destes estatutos, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no artigo anterior;

b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;

d) O direito de se reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;

e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto do conselho de administração da GEBALIS, E. E. M., ou das entidades legalmente competentes.

2 — A intervenção nas empresas do mesmo grupo de actividade a nível sectorial é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a Comissão de Trabalhadores eventualmente vier a aderir.

Artigo 24.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para a defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a Comissão de Trabalhadores goza dos seguintes direitos, nos termos legais:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, tudo nos termos da legislação aplicável em vigor;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, tudo nos termos da legislação aplicável em vigor;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre o estabelecimento das regras de marcação de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

Artigo 25.º

Gestão dos serviços sociais

A Comissão de Trabalhadores tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da GEBALIS, E. E. M., quando os mesmos vierem a ser implementados.

Artigo 26.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da Comissão de Trabalhadores na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da Comissão de Trabalhadores

Artigo 27.º

Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, em conformidade com a lei e com estes estatutos, nas deliberações que o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços da GEBALIS, E. E. M.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 deste artigo não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 28.º

Tempo para o exercício do direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador participante e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 deste artigo, a Comissão de Trabalhadores ou as subcomissões de trabalhadores comunicarão a realização das reuniões com o conselho de administração da GEBALIS, E. E. M., com a antecedência mínima de 48 horas.

Artigo 29.º

Ação da Comissão de Trabalhadores no interior da GEBALIS, E. E. M.

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos, sempre que necessário e nos termos legais.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores, assim como a utilização dos equipamentos propriedade da GEBALIS, E. E. M., que facilitem estes contactos (telefone, faxes, computadores, fotocopiadoras e outros similares).

Artigo 30.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses

dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 31.º

Direito a instalações adequadas

A Comissão de Trabalhadores tem direito a instalações adequadas, no interior da GEBALIS, E. E. M., para o exercício das suas funções.

Artigo 32.º

Direito a meios materiais técnicos

A Comissão de Trabalhadores tem o direito a obter do conselho de administração da GEBALIS, E. E. M., os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 33.º

Crédito de horas

Os trabalhadores da GEBALIS, E. E. M., que sejam membros da Comissão de Trabalhadores ou das subcomissões de trabalhadores dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas previsto na lei.

Artigo 34.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da GEBALIS, E. E. M., que sejam membros da Comissão de Trabalhadores, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e actividades, nos termos da lei.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 35.º

Autonomia e independência da Comissão de Trabalhadores

1 — A Comissão de Trabalhadores é independente da tutela, do conselho de administração da GEBALIS, E. E. M., dos partidos e associações políticas, de confissões religiosas, de associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da Comissão de Trabalhadores, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a Comissão de Trabalhadores.

Artigo 36.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a Comissão de Trabalhadores tem direito a beneficiar na sua acção, da solidariedade de classe, que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 37.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 38.º

Capacidade jurídica

1 — A Comissão de Trabalhadores tem capacidade judiciária, podendo ser em parte tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A Comissão de Trabalhadores goza de capacidade judiciária activa e passiva sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a Comissão de Trabalhadores em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º destes estatutos.

Composição, organização e funcionamento da Comissão de Trabalhadores

Artigo 39.º

Sede da Comissão de Trabalhadores

A sede da Comissão de Trabalhadores localiza-se na sede da GEBALIS, E. E. M.

Artigo 40.º

Composição

1 — A Comissão de Trabalhadores é composta por cinco elementos, conforme o previsto no artigo 417.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, a ter lugar no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 41.º

Duração do mandato

O mandato da Comissão de Trabalhadores e das subcomissões é de três anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

Artigo 42.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da Comissão de Trabalhadores que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da Comissão de Trabalhadores, nos termos do artigo 40.º destes estatutos.

Artigo 43.º

Delegação de poderes entre membros da Comissão de Trabalhadores

1 — É lícito a qualquer membro da Comissão de Trabalhadores delegar noutro a sua competência, mas esta delegação só produz efeitos numa única reunião da Comissão de Trabalhadores.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período do impedimento.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 44.º

Poderes para obrigar a Comissão de Trabalhadores

Para obrigar a Comissão de Trabalhadores são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 45.º

Coordenação da Comissão de Trabalhadores

A actividade da Comissão de Trabalhadores é coordenada por dois coordenadores, eleitos na primeira reunião após a investidura.

Artigo 46.º

Reuniões da Comissão de Trabalhadores e deliberações

1 — A Comissão de Trabalhadores reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Podem haver reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3 — A actividade da Comissão é coordenada por um secretário, eleito na primeira reunião após a investidura.

4 — As deliberações da Comissão são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

Artigo 47.º

Financiamento

1 — Constituem receitas da Comissão de Trabalhadores:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela Comissão;
- c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A Comissão de Trabalhadores submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua actividade.

Artigo 48.º

Subcomissões de trabalhadores

1 — Será constituída uma subcomissões de trabalhadores, que deverá ter entre três a cinco elementos, nos termos do artigo 417.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de três anos, coincidindo com o da Comissão de Trabalhadores.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 49.º

Comissões coordenadoras

1 — A Comissão de Trabalhadores articulará a sua acção a outras comissões de trabalhadores de outras empresas municipais existentes ou que venham a existir, para a eventual criação de uma comissão coordenadora do sector, que de acordo com a lei terá poderes para intervir na colaboração dos planos económico-sociais do sector.

2 — A Comissão de Trabalhadores da GEBALIS, E. E. M., articulará ainda a sua actividade com as comissões de trabalhadores de outras empresas, tendo como objectivo o fortalecimento respectivo e a solidariedade.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 50.º

Regulamento eleitoral

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral que se junta.

Regulamento Eleitoral para a eleição da Comissão de Trabalhadores e outras deliberações por voto secreto

Artigo 51.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e podem apresentar projectos de estatutos para a votação os trabalhadores permanentes que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a GEBALIS, E. E. M.

Artigo 52.º

Princípios gerais do voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou folga, ou ausentes por motivo de baixa médica.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 53.º

Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três elementos, eleitos em plenário

expressamente convocado para o efeito, cujo mandato coincide com a duração do processo eleitoral, sendo as deliberações tomadas por maiorias. A CE só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 54.º

Caderno eleitoral

1 — A CE em funções deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto, estando o mesmo aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

Artigo 55.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com uma antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto, estando o mesmo aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para a afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão as mesas de voto, menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da GEBALIS, E. E. M., na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta.

Artigo 56.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CE.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20% ou 100 trabalhadores.

Artigo 57.º

Candidaturas

1 — Podem propor projectos de estatutos para a CT no mínimo 20% ou 100 trabalhadores da GEBALIS, E. E. M., inscritos nos cadernos eleitorais.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas e os projectos deverão ser identificados por um lema ou uma sigla.

4 — Os projectos deverão ser apresentados até 12 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega do projecto à CE e subscrito nos termos do n.º 1 deste artigo pelos proponentes.

6 — A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essas mesmas data e hora no original recebido.

7 — Todos os proponentes têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida para os efeitos deste artigo.

Artigo 58.º

Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhados da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade do projecto de estatutos com este regulamento.

3 — As irregularidades e violações a este regulamento detectadas podem ser supridas pelo proponente, para o efeito notificadas pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidade e a violar o disposto neste regulamento são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 59.º

Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º a aceitação das candidaturas de estatutos.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada um deles por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 60.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas podem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidade e de tratamento entre elas.

Artigo 61.º

Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os gabinetes e sede da GEBALIS, E. E. M.

3 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

Artigo 62.º

Regime de turnos e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os pe-

ródos de trabalho de todos os trabalhadores da GEBALIS, E. E. M.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou com horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 63.º

Mesas de voto

1 — Há mesas de voto na sede e nos gabinetes.

2 — As mesas são colocadas no interior do local de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou dos gabinetes.

3 — Os trabalhadores referidos no n.º 2 deste artigo têm direito a votar no seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos respectivos serviços, e, caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 64.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas de voto são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — Cada grupo de trabalhadores proponentes de um projecto de estatutos pode designar um representante em cada mesa, para acompanhar a votação.

Artigo 65.º

Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos o tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 66.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa, constituída por um presidente e dois vogais, dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em caso de dúvida quanto à identidade do eleitor, a mesa poderá solicitar ao votante, no acto da votação, documento comprovativo de identidade que disponha do seu nome completo e fotografia.

4 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente ao projecto de estatutos em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

6 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do número total de páginas.

7 — A mesa, acompanhada pelos delegados dos projectos em votação, pode fazer circular a urna pelos gabinetes que lhes seja atribuída a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

8 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 67.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigido à Comissão de Trabalhadores da GEBALIS, E. E. M., com a menção «Comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência» e introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funciona a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 68.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a um projecto que tenha desistido da votação ou que não tenha sido admitido;

c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a votante do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 17.º ou

seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 69.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicas.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto sobre a votação é lavrada pela CE acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricadas em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento respectivo.

4 — A CE deve comunicar os resultados da votação ao órgão de gestão da empresa.

5 — O apuramento global é feito pela CE com base nas actas das mesas de voto.

6 — A CE lavra uma acta de apuramento global com as formalidades previstas no n.º 2.

7 — A CE, seguidamente, proclama o estatuto mais votado e aprovado.

Artigo 70.º

Publicidade

1 — A CE, no prazo de 15 dias a contar do apuramento, procede à afixação dos resultados da votação bem como da cópia da respectiva acta e deve comunicar os resultados ao órgão de gestão da empresa.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a CE envia ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, ao ministério responsável pela área laboral, bem como ao órgão de gestão da GEBALIS, E. E. M., por carta registada com aviso de recepção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

- a) Cópia dos estatutos aprovados ou alterados;
- b) Cópias certificadas das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registos dos votantes.

Artigo 71.º

Recurso para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou deste regulamento.

2 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1 perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

Artigo 72.º

Destituição da Comissão de Trabalhadores

1 — A Comissão de Trabalhadores pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da GEBALIS, E. E. M., com direito de voto.

2 — Para deliberação da destituição, exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela Comissão de Trabalhadores a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da GEBALIS, E. E. M., com direito a voto.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação nos termos do artigo 5.º destes estatutos se a Comissão de Trabalhadores o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 20 % ou 100 trabalhadores com direito a voto e deve ser fundamentada.

7 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

8 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da Comissão de Trabalhadores.

Artigo 73.º

Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores

1 — A eleição das subcomissões de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo aplicáveis com as necessárias adaptações e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da Comissão de Trabalhadores.

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 74.º

Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo o artigo 449.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a Comissão de Trabalhadores».

Artigo 75.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a Comissão de Trabalhadores» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Artigo 76.º

Entrada em vigor

A Comissão de Trabalhadores e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos da primeira e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 2 de Abril de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 32, a fl. 136 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da HUF Portuguesa, L.^{da} — Alteração

Alteração, aprovada em 13 de Março de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2008.

Artigo 47.º

A comissão eleitoral (CE) é constituída por três elementos da CT da HUF Portuguesa, L.^{da}, eleitos pelos seus pares e um dos quais é presidente, tendo direito a fazer parte da mesma um delegado designado por cada uma das listas concorrentes.

Registados em 7 de Abril de 2009, nos termos do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 35/2009, a fl. 136 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

Comissão e Subcomissão de Trabalhadores da GEBALIS, Gestão dos Bairros Municipais de Lisboa, E. E. M. — Eleição em 6 de Março de 2009 para o mandato de três anos.

Comissão de Trabalhadores

Ana Teixeira, bilhete de identidade n.º 10587417, emitido em 14 de Novembro de 2007 pelo arquivo de identificação de Lisboa, número de funcionário GEBALIS 0103.

Cláudia Guerreiro, bilhete de identidade n.º 10219733, emitido em 8 de Janeiro de 2007 pelo arquivo de identificação de Lisboa, número de funcionário GEBALIS 0074.

Helena Carmo, bilhete de identidade n.º 8972352, emitido em 28 de Maio de 2008 pelo arquivo de identificação de Lisboa, número de funcionário GEBALIS 0120.

João Ribeiro, bilhete de identidade n.º 6894030, emitido em 26 de Julho de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa, número de funcionário GEBALIS 0053.

Marta Santos, bilhete de identidade n.º 10512980, emitido em 17 de Fevereiro de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa, número de funcionário GEBALIS 0202.

Subcomissão de Trabalhadores

João Gonçalves, bilhete de identidade n.º 11051766, emitido em 28 de Abril de 2008 pelo arquivo de identificação de Lisboa, número de funcionário GEBALIS 0286.

José Viotty, bilhete de identidade n.º 6062184, emitido em 31 de Janeiro de 2005 pelo arquivo de identificação de Lisboa, número de funcionário GEBALIS 0162.

Luís Pinheiro, bilhete de identidade n.º 11318448, emitido em 11 de Dezembro de 2007 pelo arquivo de identificação de Santarém, número de funcionário GEBALIS 0391.

Nuno Martinho, bilhete de identidade n.º 11465095, emitido em 30 de Julho de 2007 pelo arquivo de identificação de Lisboa, número de funcionário GEBALIS 0072.

Sónia Rodrigues, bilhete de identidade n.º 9031161, emitido em 1 de Março de 2007 pelo arquivo de identificação de Lisboa, número de funcionário GEBALIS 0125.

Suplentes:

Luís Brás, bilhete de identidade n.º 8033951, emitido em 20 de Fevereiro de 2008 pelo arquivo de identificação de Lisboa, número de funcionário GEBALIS 0036.

Paula Martins, bilhete de identidade n.º 9039309, emitido em 17 de Janeiro de 2004 pelo arquivo de identificação de Lisboa, número de funcionário GEBALIS 0248.

Pedro Tomás, bilhete de identidade n.º 9846240, emitido em 20 de Janeiro de 2005 pelo arquivo de identificação de Lisboa, número de funcionário GEBALIS 0139.

Ricardo Romano, bilhete de identidade n.º 10959872, emitido em 8 de Agosto de 2007 pelo arquivo de identificação de Lisboa, número de funcionário GEBALIS 0295.

Rita Fernandes, bilhete de identidade n.º 11290447, emitido em 25 de Outubro de 2005 pelo arquivo de identificação de Lisboa, número de funcionário GEBALIS 0267.

Registados em 2 de Abril de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob o n.º 33/2009, a fl. 136 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da QUIMIGAL — Química de Portugal, S. A., que passa a denominar-se CUF — Químicos Industriais, S. A. — Eleição em 27 de Fevereiro de 2009 para mandato de dois anos.

Efectivos:

António Francisco Nunes Guiomar, n.º 15160064.

João Carlos Conceição Melo, n.º 15000317.

Carlos Alberto Costa Silva, n.º 15000055.

Suplentes:

Tomás Lamego da Silva, n.º 15160215.

António Sousa Almeida, n.º 15000802.

Manuel José Pereira Valente Martins, n.º 15160009.

Registados em 6 de Abril de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 34/2009, a fl. 136 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da CGD — Caixa Geral de Depósitos, S. A. — Substituição

Na Comissão de Trabalhadores da CGD eleita em 2 de Junho de 2005 para o mandato de quatro anos, cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2005, para o mandato 2005-2009, foi efectuada a seguinte substituição:

A partir de 12 de Março de 2009, Vítor Manuel Oliveira Tavares, membro da lista A, é substituído por Francisco Carlos Calado Martins, da mesma lista A e portador do bilhete de identidade n.º 2331211, emitido pelo arquivo de identificação de Faro em 6 de Fevereiro de 2006, e do número de identificação fiscal 120437562.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

Gres Panaria Portugal, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 17 de Março de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho na empresa Gres Panaria Portugal, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, os trabalhadores informam VV. Ex.ªs que vão levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área da saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) do grupo Gres Panaria Portugal, S. A., com a sede social em Chousa Nova, 3830-133 Ílhavo, no dia 15 de Junho de 2009.»

EFACEC — Sistemas de Electrónica, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 3 de Abril de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene

e saúde no trabalho na empresa EFACEC Sistemas de Electrónica, S. A.:

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no n.º 2 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, comunicamos que no dia 30 de Junho de 2009 realizar-se-á na empresa EFACEC Sistemas de Electrónica, S. A., o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme o disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003.»

CORKSRIBAS — Indústria Granuladora de Cortiça, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 30 de Março de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa CORKSRIBAS — Indústria Granuladora de Cortiça, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, o Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte informa VV. Ex.ªs que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho na empresa CORKSRIBAS — Indústria Granuladora de Cortiça, S. A., sita no Fial, São Paio de Oleiros, Apartado 22, 4536-907 São Paio de Oleiros, concelho de Santa Maria da Feira, no dia 3 de Julho de 2009.»

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Parmalat Portugal, Produtos Alimentares, L.^{da} — Eleição realizada em 24 de Março de 2009, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2009

Efectivos:

Carlos Filipe Gomes Nunes, bilhete de identidade n.º 5220396, emitido em 20 de Setembro de 2000 pelo arquivo de Setúbal.

Liliana Cristina Silva António Catarino, bilhete de identidade n.º 11252355, emitido em 9 de Julho de 2003 pelo arquivo de Lisboa.

Fernanda Paula Piteira da Costa Simões, bilhete de identidade n.º 9953135, emitido em 14 de Agosto de 2001 pelo arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Graça Maria Dias Bento, bilhete de identidade n.º 7764005, emitido em 30 de Junho de 2006 pelo arquivo de Lisboa.

Ana Jesus Ferreira Garcia, bilhete de identidade n.º 10454931, emitido em 25 de Julho de 2008 pelo arquivo de Setúbal.

Cláudio Bruno dos Santos Ventura, bilhete de identidade n.º 10606300, emitido em 9 de Novembro de 2004 pelo arquivo de Setúbal.

Registados em 6 de Abril de 2009, ao abrigo do artigo 278.º do Código do Trabalho, sob o n.º 28/2009, a fl. 33 do livro n.º 1.

HPEM — Higiene Pública, E. M. — Eleição realizada em 11 de Março de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2008

Efectivos:

José Mário Oliveira Santos, bilhete de identidade n.º 6251924, de 3 de Junho de 2003, do arquivo de Lisboa.

Mónica Alexandra Silva Maniéis, bilhete de identidade n.º 11718296, de 28 de Setembro de 2005, do arquivo de Lisboa.

Nuno Jorge Breu Gomes, bilhete de identidade n.º 11525453, de 31 de Março de 2004, do arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Carlos Manuel Farinha Santos Maurício, bilhete de identidade n.º 10373125, de 5 de Julho de 2008, do arquivo de Lisboa.

Fernando Vilela Vieira, bilhete de identidade n.º 7109305, de 27 de Setembro de 2000, do arquivo de Lisboa.

Paulo Alexandre C. Santos, bilhete de identidade n.º 9864318, de 10 de Outubro de 2006, do arquivo de Lisboa.

Registados em 7 de Abril de 2009, ao abrigo do artigo 194.º do Regulamento n.º 59/2008, de 11 de Setembro, sob o n.º 29/2009, a fl. 33 do livro n.º 1.

LISNAVE — Estaleiros Navais, S. A. — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 2009, foi publicada a identificação dos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho eleitos na empresa referida em epígrafe, a qual se encontra incorrecta, procedendo-se assim à sua rectificação:

Onde se lê «Luís Filipe Brás Bispo — número de empregado 2321/2» deve ler-se «Luís Filipe Brás Bispo — número de empregado 2321/2».