



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortifrutícolas)	4400
— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — Pessoal fabril)	4401
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos e fogueiros)	4402
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Centro)	4403
— Aviso de projecto de portaria de extensão dos CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção)	4405
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro	4406
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT para o ensino particular e cooperativo não superior	4407

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTQD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho — Revisão global	4409
— AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas — Revisão global	4431
— CCT entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual — Substituição de membros da comissão paritária	4452

Decisões arbitrais:

— Decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória relativa à Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas, de Comunicação Visual e Transformadoras do Papel (APIGRAF) e ao Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa	4452
--	------

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia — Alteração 4481

II — Direcção:

...

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— AECC — Associação Empresarial do Concelho de Cascais — Alteração. 4481

II — Direcção:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Eleições:

— Skathi Portugal, S. A. — Rectificação. 4489

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

I — Convocatórias:

— PROBICALP — Ligantes Betuminosos, S. A. 4489

— SANEST — Saneamento da Costa do Estoril, S. A. 4489

— Gestamp Aveiro — Indústria de Acessórios Automóveis, S. A. 4489

— Câmara Municipal de Beja 4490

II — Eleição de representantes:

— Armando & Filhos, L.^{da} 4490

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

SIGLAS

CCT—Contrato colectivo de trabalho.

ACT—Acordo colectivo de trabalho.

RCM—Regulamentos de condições mínimas.

RE—Regulamentos de extensão.

CT—Comissão técnica.

DA—Decisão arbitral.

AE—Acordo de empresa.



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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortifrutícolas).

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortifrutícolas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à transformação de produtos hortifrutícolas, à excepção do tomate, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas entidades que as outorgaram.

A FESAHT requereu a extensão das alterações aos empregadores que prossigam a actividade abrangida não filiados na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações indicais outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por

base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas em 2008.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e um grupo residual, são 1032, dos quais 454 (44%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 58 (5,6%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 7,1%. São as empresas do escalão de dimensão entre 50 e 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas, em 3,3%, o subsídio de alimentação, em 2,8%, e as prestações devidas aos trabalhadores em caso de deslocação, entre 3,3% e 4,3%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da con-

venção. No entanto, as prestações previstas na alínea *b*) do n.º 1 da cláusula 65.^a, «Direitos dos trabalhadores nas deslocações», são excluídas da retroactividade por respeitarem a despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortifrutícolas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2009, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à transformação de produtos hortifrutícolas, à excepção do tomate, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção da alínea *b*) do n.º 1 da cláusula 65.^a, produzem efeitos a partir 1 de Janeiro de 2009.

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

Lisboa, 13 de Outubro de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — Pessoal fabril).

As alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril) publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores dos sectores de pastelaria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta e trabalhadores fabris representados pelas associações que as outorgaram.

A federação sindical subscritora requereu a extensão do CCT às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2008. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e um grupo residual, são cerca de 2021, dos quais 938 (46,4 %) auferem retribuições inferiores às das tabelas salariais da convenção, sendo que 188 (9,3 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,3 %. São as empresas do escalão até 9 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais da convenção.

A convenção actualiza outras prestações pecuniárias, concretamente, o subsídio de refeição e as diuturnidades, com um acréscimo, em ambos os casos, de 2,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justificase incluí-las na extensão.

A HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro, a APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares têm celebrado convenções colectivas com âmbitos parcialmente coincidentes, nomeadamente quanto ao fabrico de confeitaria e pastelaria, pelo que a presente extensão exclui do seu âmbito as empresas filiadas naquelas associações de empregadores. A presente extensão exclui, ainda, do seu âmbito o fabrico industrial de bolachas, em virtude de existirem outras convenções cujo âmbito sectorial poderá ser parcialmente coincidente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2009, ao qual a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziu oposição pretendendo que a

extensão seja aplicável nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, em virtude de a convenção celebrada com a ARNICA — Associação Regional do Norte da Indústria e Comércio Alimentar, que tem sido objecto de extensão nesses distritos, não ser revista há vários anos. A pretensão da FESAHT é viável, nos termos do n.º 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, tanto mais que aqueles distritos integram a área da convenção e as condições de trabalho estarão desactualizadas. No entanto, a extensão nessa área depende de ponderação das circunstâncias sociais e económicas como exige o n.º 2 do referido artigo 514.º, o que implicará o estudo de impacte da extensão. Por outro lado, a convenção objecto da presente extensão apenas actualiza os valores das tabelas salariais e de cláusulas de conteúdo pecuniário, sendo conveniente estender também as restantes condições de trabalho em vigor constantes da revisão global publicada em 2007. Assim, procede-se agora à extensão da convenção nos termos constantes do respectivo aviso, remetendo-se a análise de eventual extensão nos referidos distritos para momento posterior.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas dos sectores de actividade abrangidos, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas com conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas dos mesmos sectores.

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

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico de pastelaria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta, com excepção do fabrico industrial de bolachas, não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores não filiados na ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e trabalhadores ao seu serviço que, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, desenvolvam as actividades de confeitaria e pastelaria, bem como às empresas filiadas na HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro, na APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, de Restauração e de Turismo de Portugal e na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os montantes das cláusulas com conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

Lisboa, 13 de Outubro de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos e fogueiros).

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos e fogueiros), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 13 de Outubro de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores das indústrias de arroz, de alimentos compostos para animais e de moagem e trabalhadores administrativos e fogueiros ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que a outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações a todas as empresas da mesma área e âmbito não representadas pelas associações de empregadores outorgantes da convenção, bem como a todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pela convenção, com exclusão dos praticantes e aprendizes e um grupo residual, são 425, dos quais 65 (15,3 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 27 (6,4 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6 %. São as empresas dos escalões de dimensão entre 20 e 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

As convenções anteriores e as respectivas extensões excluam do seu âmbito as empresas de moagem sediadas nos distritos de Aveiro e Porto em virtude de as mesmas estarem abrangidas por convenções próprias. Embora a actual convenção, que é uma alteração salarial, não exclua aquelas empresas, as mesmas são excluídas da presente extensão visto os instrumentos de regulamentação colectiva anteriores não lhes serem aplicáveis.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas dos sectores de actividade abrangidos, a extensão assegura para a tabela salarial retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas dos mesmos sectores.

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

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos e fogueiros).

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes da alteração do contrato colectivo de trabalho entre a ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos e fogueiros), publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2009, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem às indústrias de arroz, de alimentos compostos para animais e de moagem e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores que exerçam as actividades económicas referidas na alínea anterior filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável às relações de trabalho entre empresas de moagem sediadas nos distritos de Aveiro e Porto e trabalhadores ao seu serviço.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Centro).

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

ria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Centro), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 13 de Outubro de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Centro), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras da convenção requereram a sua extensão a todos os trabalhadores de todas as profissões e categorias nela previstas e a todas as empresas que se dediquem às actividades abrangidas pela convenção.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2008. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e um grupo residual, são cerca de 4387, dos quais 2543 (58%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 635 (14,5%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,7%. São as empresas dos escalões de dimensão até 19 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

As retribuições do nível I da tabela de remunerações mínimas mensais do «horário normal» e do «horário especial» (anexo IV) são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente o subsídio de refeição,

com um acréscimo de 3,4%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

A convenção tem área nacional. No entanto, as extensões anteriores apenas abrangeram os distritos de Aveiro (excepto os concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira), Viseu (excepto os concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço), Guarda (excepto o concelho de Vila Nova de Foz Côa) e Leiria (excepto os concelhos de Alcobaça, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós) e o concelho de Ourém (distrito de Santarém), em virtude de no restante território do continente serem aplicadas outras convenções colectivas com âmbitos parcialmente coincidentes, celebradas por diferentes associações de empregadores, nomeadamente pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, quanto à indústria e comércio de panificação. A convenção abrange, ainda, a indústria de pastelaria e confeitaria, actividades também abrangidas pelos CCT celebrados pela ANCI-PA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares, ARNICA — Associação Regional do Norte da Indústria e Comércio Alimentar, HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e, também, pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte. Nestas circunstâncias, a presente extensão, a exemplo das anteriores, apenas se aplica aos empregadores não filiados na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares dos distritos e concelhos atrás indicados, com exclusão dos filiados nas associações de empregadores referidas e, no território do continente, aos empregadores nela filiados.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas com conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

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

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

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

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

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Centro).

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Centro), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2009, são estendidas:

a) Nos distritos de Coimbra, Aveiro (excepto os concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Santa Maria da Feira), Viseu (excepto os concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço), Guarda (excepto o concelho de Vila Nova de Foz Côa), Castelo Branco e Leiria (excepto os concelhos de Alcobaça, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós) e concelho de Ourém (distrito de Santarém), às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade industrial e ou comercial em estabelecimentos simples ou polivalentes ou mistos no âmbito da panificação e ou pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam as consagradas denominações «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», não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — A presente portaria não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte, na Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, na ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares, na ARNICA — Associação Regional do Norte da Indústria e Comércio Alimentar, na HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e na APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e trabalhadores ao seu serviço.

3 — As retribuições do nível I da tabela de remunerações mínimas mensais do «horário normal» e do «horário especial» (anexo IV) apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela de remunerações mínimas mensais e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão dos CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção).

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão dos CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 30 e 32, de 15 e 29 de Agosto de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 13 de Outubro de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

Os contratos colectivos de trabalho entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 30 e 32, de 15 e 29 de Agosto de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas e trabalhadores ao

seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras das convenções requereram a sua extensão às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos praticantes, aprendizes e um grupo residual, são 303, dos quais 113 (37,3%) auferem retribuições inferiores às convencionais. São as empresas do escalão de dimensão entre 50 e 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, o subsídio de alimentação com um acréscimo de 2,4%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

Não obstante as convenções se aplicarem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas, a presente extensão abrange exclusivamente o fabrico industrial de bolachas, a exemplo das extensões anteriores, em virtude de as restantes actividades serem representadas por outras associações de empregadores e estarem abrangidas por convenções próprias.

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

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

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

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

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

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

Projecto de portaria de extensão dos CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção).

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 30 e 32, de 15 e 29 de Agosto de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro.

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

alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 13 de Outubro de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade de mediação de seguros e ou resseguros e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A APROSE requereu a extensão das referidas alterações do contrato colectivo.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2008.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e um grupo residual, são cerca de 1452, dos quais 849 (58,5%) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 575 (39,6%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 5,4%. São as empresas do escalão de dimensão até 9 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de alimentação com um acréscimo de 1,3%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à prevista na convenção.

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

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do ar-

tigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de mediação de seguros e ou resseguros e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nos sindicatos outorgantes.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT para o ensino particular e cooperativo não superior

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2009, com rectificação publicada no citado *Boletim*, n.º 14, de 15 de Abril de 2009, e das alterações dos con-

tratos colectivos de trabalho entre a mesma associação de empregadores e o SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação, entre a mesma associação de empregadores e o SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades e, ainda, entre a mesma associação de empregadores e a FENPROF — Federação Nacional dos Professores e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, respectivamente, n.ºs 8, de 28 de Fevereiro, e 13, de 8 de Abril, ambos de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 13 de Outubro de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2009, com rectificação publicada no citado *Boletim*, n.º 14, de 15 de Abril de 2009, e as alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a mesma associação de empregadores e o SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação, entre a mesma associação de empregadores e o SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades e, ainda, entre a mesma associação de empregadores e a FENPROF — Federação Nacional dos Professores e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, respectivamente, n.ºs 8, de 28 de Fevereiro, e 13, de 8 de Abril, ambos de 2009, abrangem as relações de trabalho entre estabelecimentos de ensino particular e cooperativo não superior e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções aos empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

As convenções em causa alteram os contratos colectivos de trabalho entre as referidas associação de empregadores e associações sindicais, publicadas no mesmo *Boletim*, n.º 11, de 22 de Março de 2007, e que foram objecto de extensão pela Portaria n.º 1483/2007, de 19 de Novembro, que circunscreveu a extensão aos estabelecimentos de ensino particular e cooperativo não superior não filiados na associação de empregadores outorgante que beneficiassem de comparticipação financeira do Estado para despesas de pessoal e de funcionamento e aos empregadores filiados na AEEP com trabalhadores não representados por associações sindicais outorgantes. Esta restrição acolheu as oposições deduzidas pela ANEEP — Associação Nacional de Estabelecimentos de Educação Privados e por 13 estabelecimentos de ensino que alegavam razões de desigualdade concorrencial relativamente aos estabe-

lecimentos de ensino que não beneficiavam daquelas comparticipações através, nomeadamente, de contratos de associação, contratos simples, contratos de patrocínio e contratos de cooperação.

Assim, considerando que as convenções de 2009 apenas procedem à actualização das tabelas salariais e dos valores de cláusulas de conteúdo pecuniário, a presente extensão mantém o âmbito da extensão anterior.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão de praticantes, aprendizes e um número residual, são 28 511, dos quais 9399 (33%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 3637 (12,8%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,1%. São as empresas dos escalões até 10 trabalhadores e entre 51 a 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais das convenções.

As convenções actualizam outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente os subsídios devidos em caso de deslocação, entre 3% e 5,1%, o subsídio de refeição, entre 3,1% e 5,6%, as prestações em regime de pensionato, entre 3% e 5,2%, e as diuturnidades, entre 3% e 5,6%, consoante o período de actualização. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector abrangido pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à das convenções. No entanto, as compensações das despesas de deslocações previstas nas alíneas b) dos n.ºs 3 e 4 da cláusula 31.^a das convenções não são objecto de retroactividade uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

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

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

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

Projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT para o ensino particular e cooperativo não superior

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

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2009, com rectificação publicada no citado *Boletim*, n.º 14, de 15 de Abril de 2009, e das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a mesma associação de empregadores e o SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação, entre a mesma associação de empregadores e o SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades e, ainda, entre a mesma associação de empregadores e a FENPROF — Federação Nacional dos Professores e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, respectivamente, n.ºs 8, de 28 de Fevereiro, e 13, de 8 de Abril, ambos de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre estabelecimentos de ensino particular e cooperativo não superior, não filiados

na associação de empregadores outorgante, que beneficiem de apoio financeiro do Estado para despesas de pessoal e de funcionamento, mediante a celebração de correspondentes contratos, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais neles previstas;

b) Às relações de trabalho entre estabelecimentos de ensino particular e cooperativo não superior filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não filiados ou representados pelas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais que as convenções determinam que produzem efeitos a partir de 1 de Setembro de 2008 e de 1 de Janeiro de 2009 retroagem, no âmbito da presente extensão, a partir das mesmas datas. As cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção das alíneas b) dos n.ºs 3 e 4 da cláusula 31.ª, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho — Revisão global

Revisão global do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 3, de 22 de Janeiro de 2007, 45, de 8 de Dezembro de 2007, e 41, de 8 de Novembro de 2008.

CAPÍTULO I

Identificação, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Identificação das partes

O presente contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT ou por convenção, é celebrado entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho.

Cláusula 2.ª

Âmbito territorial

1 — Esta convenção aplica-se em todo o território nacional.

2 — Aplica-se também no estrangeiro aos trabalhadores ao serviço de empresas portuguesas que tenham celebrado um contrato de trabalho sem que, ao abrigo do disposto no artigo 41.º do Código Civil Português, haja sido expressamente substituído pela lei que os respectivos sujeitos tenham designado.

Cláusula 3.ª

Âmbito pessoal

1 — A presente convenção aplica-se no sector metalúrgico e metalomecânico às empresas representadas pelas associações de empregadores outorgantes, bem como aos trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante, cujas profissões estejam previstas no anexo III.

- 2 — O âmbito pessoal é o constante nos anexos II e III.
3 — Este CCT abrange 947 empresas e 1798 trabalhadores.

Cláusula 4.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem uma vigência mínima de três anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais de remunerações mínimas e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia é feita, por qualquer das partes outorgantes até ao 90.º dia anterior ao termo da vigência previstos nos n.ºs 1 e 2, através do envio às demais partes de carta registada com aviso de recepção, acompanhada de uma proposta negocial.

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

5 — As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após a recepção da contraproposta, devendo as negociações decorrer dentro das regras da boa fé, da lealdade contratual e da dinâmica do processo negocial.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 5.^a

Definições

1 — No anexo III desta convenção são definidas as profissões por ela abrangidas com a indicação de categorias e funções/tarefas que lhes competem.

2 — Para efeito do disposto neste CCT entende-se por:

a) Actividade — a actividade integra um conjunto de funções para que o trabalhador é contratado, compreendendo as inerentes à sua categoria profissional e as que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenha qualificação adequada e que não impliquem a sua desvalorização profissional;

b) Categoria profissional — conjunto de funções/tarefas exercidas com carácter de predominância;

c) Escalão funcional — é o posicionamento do trabalhador dentro da sua categoria, definido pela maior ou menor aptidão técnica funcional e experiência profissionais;

d) Carreira profissional — é a sucessão de categorias ou escalões funcionais correspondentes à evolução do trabalhador na sua actividade/categoria profissional;

e) Promoção profissional ou acesso — é a passagem de um trabalhador a um escalão funcional ou categoria superior;

f) Função — conjunto bem definido de tarefas atribuídas a um trabalhador ou, de modo semelhante, a vários, cor-

respondendo a um ou mais postos de trabalho de idênticas características;

g) Tarefa — acção integrada numa função que requer um esforço físico ou mental, com vista a atingir um fim determinado;

h) Posto de trabalho — conjunto de tarefas (função) executadas por um trabalhador;

i) Nível de qualificação — posicionamento relativo de uma ou mais actividades/categorias profissionais em função das exigências e das condições necessárias para o desempenho das correspondentes funções/tarefas;

j) Prática profissional/estagiário — é o tempo necessário para o trabalhador adquirir o mínimo de conhecimentos e experiência indispensáveis ao desempenho das funções/tarefas inerentes ao início de funções de uma categoria.

Cláusula 6.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão obrigatoriamente classificados de acordo com as funções efectivamente desempenhadas em conformidade com os anexos II e III.

Cláusula 7.^a

Trabalhadores deficientes

As empresas abrangidas pela presente convenção que necessitem admitir trabalhadores diligenciarão incluir entre os recém admitidos trabalhadores deficientes com formação em desenho, garantindo-lhes, na medida do possível, iguais condições às dos restantes trabalhadores da mesma profissão e escalão.

Cláusula 8.^a

Contratos a termo

1 — Os contratos a termo regem-se de acordo com as normas legais aplicáveis.

2 — Os trabalhadores contratados a termo terão as mesmas regalias dos trabalhadores efectivos, salvo se outras mais favoráveis forem acordadas, e terão prioridade em igualdade de condições na admissão em regime de contrato sem termo.

3 — Os trabalhadores contratados a termo por período inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

SECÇÃO II

Condições gerais de carreira

Cláusula 9.^a

Condições gerais e regras de admissão

1 — Aos trabalhadores admitidos será exigida comprovação legal das suas habilitações literárias e profissionais.

2 — As condições mínimas de admissão exigidas ao trabalhador para as profissões/categorias profissionais integradas em cada nível de qualificação são as indicadas no anexo IV, cujas formações específicas/especialidades devem ser as adequadas às respectivas funções.

3 — No provimento das vagas que venham a ocorrer deverá dar-se conhecimento e preferência aos trabalhadores da empresa de acordo com a aptidão e competência profissional para o desempenho da função pretendida, devendo, em caso de igualdade, dar-se prioridade aos trabalhadores com maior antiguidade no escalão ou na empresa.

4 — Quando se torne necessário proceder a novas admissões as entidades empregadoras deverão consultar as listas de desemprego junto do serviço de colocações do Sindicato.

5 — No acto de admissão, a empresa entregará ao trabalhador documento onde conste a identificação do interessado, profissão a desempenhar, classificação, retribuição mensal, horário e local de trabalho, período experimental e demais condições acordadas.

6 — Salvo acordo em contrário, a entidade empregadora que admitir um trabalhador obriga-se a respeitar a classificação profissional por este adquirida anteriormente, desde que o trabalhador tenha apresentado previamente documento comprovativo das funções exercidas.

7 — Quando qualquer trabalhador transitar, por transferência acordada, de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, tenha administradores ou sócios gerentes comuns, ser-lhe-á contada, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira, mantendo as regalias anteriormente adquiridas.

Cláusula 10.^a

Condições especiais de admissão e acesso

1 — Aos trabalhadores que, para além de reunirem as condições de admissão, possuam experiência na profissão deverá ser atribuída uma classificação profissional compatível com a sua qualificação e experiência profissionais.

2 — Face à necessidade de admissões, os trabalhadores já ao serviço da empresa, que reúnam todas as condições exigidas, deverão ter prioridade no acesso a profissões/categorias e escalões mais qualificados.

3 — Os trabalhadores admitidos na profissão de operador heliográfico devem ter a idade mínima de 18 anos.

4 — Os trabalhadores sem experiência a admitir na profissão de desenhador industrial ou de desenhador de arte aplicada deverão estar habilitados, no mínimo, com adequado curso tecnológico — 12.º ano ou curso técnico de nível III das escolas profissionais, de centros ou similares (orientado para a formação base de desenhadores — construções mecânicas, construção naval, mecânica-moldes, electrotecnia, construção civil, etc.) e com conhecimentos gerais de CAD-2D.

5 — A admissão na profissão de desenhador-projectista exige experiência profissional anterior de pelo menos três anos em desenho da mesma especialidade e, no mínimo, uma habilitação técnica ao nível de curso de 12.º ano — tecnológico ou especialização, podendo aquele tempo de experiência anterior ser de um ano para candidatos habilitados com curso superior de licenciatura em especialidade adequada à profissão.

6 — A admissão na profissão de técnico industrial exige uma experiência profissional de desenhador industrial não inferior a cinco anos, sendo incluídos nestes no mínimo dois anos como desenhador-projectista.

7 — A admissão na profissão de desenhador-criador industrial exige habilitação mínima de um curso superior

de licenciatura em Desenho Industrial (Desenho, Design Industrial, Design do Produto, Design de Produção Industrial, Design de Equipamento, Design de Produção Visual, etc.), ou outra habilitação similar em concepção e projecto de produtos.

8 — A admissão na profissão de desenhador-criador industrial, quando os candidatos sejam trabalhadores autodidactas de profissão de desenho, exige pelos menos dois anos de experiência profissional como desenhador-projectista e conhecimentos aprofundados de especialidade tecnológica adequados à função a desempenhar.

Cláusula 11.^a

Período experimental

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental, nos termos da lei.

2 — Em qualquer caso, será sempre garantida ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de trabalho efectivo.

3 — Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período de experiência para efeitos de antiguidade.

4 — Não haverá período experimental quando a entidade empregadora e o trabalhador o mencionarem, por escrito, no momento da admissão.

5 — Entende-se que a entidade empregadora renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o trabalhador através de convite ou oferta pessoal de melhores condições.

Cláusula 12.^a

Praticante e estagiário

1 — Os trabalhadores admitidos sem experiência numa profissão deverão ser acompanhados por profissionais devidamente qualificados, ou receber formação de integração na profissão, e poderão ser classificados no escalão de praticante ou de técnico-estagiário estabelecido no anexo II na respectiva profissão/categoria para a qual foram admitidos.

2 — O tempo de permanência no escalão de praticante, previsto numa profissão (anexo II) é, no máximo, de um ano, podendo este tempo ser reduzido a metade por análise da empresa.

3 — Os escalões A e B de estagiário, previstos na profissão de desenhador-criador industrial, correspondem à fase de adaptação na profissão para a qual o trabalhador foi admitido, sendo de um ano o tempo máximo de permanência em cada um dos escalões.

4 — Nas admissões previstas no número anterior, será atribuído o escalão A aos titulares de grau de bacharelato ou diploma equivalente e o escalão B aos titulares de grau de licenciatura ou diploma equivalente.

5 — O tempo de permanência em técnico estagiário é, no máximo, até 18 meses, findo o qual o trabalhador passa ao escalão 1 da respectiva categoria profissional — de desenhador industrial, desenhador de arte aplicada, técnico operacional, medidor-orçamentista.

6 — Decorrido o tempo de permanência definido nos números anteriores, é atribuído ao trabalhador o escalão imediatamente seguinte na profissão/categoria profissional.

Cláusula 13.^a

Condições gerais de acesso ou progressão

1 — Constitui progressão na mesma categoria profissional a passagem do trabalhador ao escalão funcional seguinte decorrido o período de tempo de permanência definido para esse escalão na categoria profissional (anexo II):

a) Passagem ao escalão 1 após o período de até 18 meses na categoria de técnico estagiário;

b) Passagem ao escalão 2 após o período de três anos no escalão 1;

c) Passagem ao escalão 3 após o período de três anos no escalão 2;

d) Passagem ao escalão B (DCI-estagiário B) após o período de até um ano no escalão A (DCI-estagiário A).

2 — Por iniciativa da entidade empregadora, para efeitos de progressão na profissão/categoria profissional, os tempos de permanência nos escalões de uma profissão/categoria podem ser reduzidos sempre que o trabalhador dê provas de aquisição de novos conhecimentos técnicos que influenciem o desempenho da sua profissão/categoria profissional.

3 — Sem prejuízo do reconhecimento de competências, os trabalhadores com profissões de desenho que completem uma habilitação de licenciatura em cursos de especialidade de desenho industrial terão prioridade no acesso à profissão de desenhador-criador industrial.

4 — O acesso às categorias de desenhador-projectista e de assistente técnico operacional exige experiência profissional não inferior a três anos, respectivamente, na categoria de desenhador industrial e técnico operacional, podendo este tempo ser reduzido por iniciativa da entidade empregadora.

Cláusula 14.^a

Condições gerais de promoção

1 — Os desenhadores de execução, os desenhadores de execução gráficos e os desenhadores de execução-topografia, com o tempo mínimo de dois anos de experiência, que completem um curso técnico — 12.º ano ou curso profissional de nível III/12.º ano (escolas secundárias, escolas profissionais ou centros de formação), em especialidade adequada, e com conhecimentos gerais de CAD-2D, poderão ser promovidos ao escalão 1 das categorias de desenhador industrial ou de desenhador de arte aplicada.

2 — A promoção à profissão de desenhador-projectista exige experiência profissional não inferior a três anos na profissão de desenhador industrial, podendo este tempo ser reduzido por iniciativa da entidade empregadora.

3 — Os trabalhadores das profissões de desenho que completem um curso superior de licenciatura em Desenho Industrial (Desenho, Design Industrial, Design do Produto, Design de Produção Industrial, Design de Equipamento, Design de Produção Visual, etc.), poderão ser promovidos à profissão de desenhador-criador industrial.

4 — Os desenhadores-projectistas poderão ser promovidos a desenhador-criador industrial se possuírem conhecimentos aprofundados de tecnologia e produto industrial aplicáveis à função a desempenhar.

5 — Podem ser promovidos a técnico industrial o desenhador industrial, ou o desenhador-projectista e o assistente técnico operacional, respectivamente, com o mínimo de cinco e dois anos de adequada experiência profissional na empresa e conhecimentos aprofundados da profissão adquiridos em especialização tecnológica de especialidade da função a desempenhar.

Cláusula 15.^a

Avaliação e reclassificação profissionais

Com vista à melhoria da produtividade e da sua competitividade as empresas assegurarão as melhores condições de trabalho e de motivação aos trabalhadores, designadamente pela valorização e reclassificação profissionais face ao desempenho funcional e pela aquisição de novos conhecimentos profissionais.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 16.^a

Princípio geral

1 — O empregador e o trabalhador, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa fé.

2 — Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 17.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações e cumprir as cláusulas desta convenção, o empregador deve:

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

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

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

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

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

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

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, es-

tabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

j) Manter permanentemente actualizado o registo de pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

k) Atender os pedidos de esclarecimentos que lhe sejam dirigidos pelo Sindicato em representação dos seus associados e respeitem pertinentemente à execução desta convenção;

l) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;

m) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual.

Cláusula 18.^a

Deveres do trabalhador

Sem prejuízo de outras obrigações e cumprir as cláusulas desta convenção, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

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

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

j) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta convenção.

Cláusula 19.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias que lhe são reconhecidas na lei ou nesta convenção, bem como

despedi-lo ou aplicar-lhe sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

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

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos nesta convenção e no Código do Trabalho;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos nesta convenção e no Código do Trabalho;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem seu prévio consentimento por escrito, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho e nesta convenção;

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

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

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

Cláusula 20.^a

Refeitórios

1 — As entidades empregadoras devem pôr à disposição dos trabalhadores uma ou mais salas destinadas a refeitório, confortáveis, arejadas e asseadas com mesas e cadeiras suficientes, não comunicando directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — Nos refeitórios devem existir instalações para confecção e aquecimento dos alimentos.

Cláusula 21.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor mínimo de €4,40, ou o seu equivalente em espécie, por cada dia de trabalho.

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

3 — Não implicam perda do direito ao subsídio de refeição as faltas dadas até ao limite de meio período de trabalho diário.

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

5 — Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que, à data da entrada em vigor da presente cláusula, já forneçam refeições participadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

Cláusula 22.^a

Noção de local de trabalho

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer a actividade no local contratualmente definido, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.

2 — Na falta de indicação expressa no contrato individual de trabalho, entende-se por local de trabalho a sede, delegação ou filial em que o trabalhador esteja administrativamente adstrito.

3 — O trabalhador encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 23.^a

Transferência de local de trabalho

1 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2 — As partes podem alargar ou restringir o disposto no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

3 — O empregador deve comunicar a transferência de local de trabalho ao trabalhador, por escrito e de forma fundamentada com indicação da respectiva duração previsível, com a antecedência de 30 ou 8 dias, consoante se trate, respectivamente, de transferência definitiva ou temporária.

4 — Os prazos de antecedência previstos no número anterior podem ser reduzidos ou excluídos por acordo das partes, ou se justificados por circunstâncias objectivas.

5 — A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

6 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

7 — No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista no Código do Trabalho.

8 — Os trabalhadores têm direito ao regresso imediato e ao pagamento das viagens, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais, ou ainda por altura do Natal e da Páscoa, salvo se, neste último caso, for celebrado acordo em contrário entre o trabalhador e a empresa.

9 — Os trabalhadores transferidos estarão cobertos pelo seguro de acidentes de trabalho nos termos da lei, devendo os empregadores efectuar ainda um seguro de acidentes pessoais de valor nunca inferior à média da soma das tabelas salariais I e II, multiplicada por 100, cobrindo os riscos de morte, invalidez permanente e repatriamento do corpo em caso de falecimento.

10 — O trabalhador em situação de transferência temporária pode regressar ao local de residência para gozo

de férias, sendo as despesas de transporte suportadas pelo empregador.

Cláusula 24.^a

Procedimento em caso de transferência de local de trabalho

A comunicação ao trabalhador deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência, mencionando, sendo caso disso, o acordo a que se refere o n.º 3 da cláusula 23.^a

SECÇÃO II

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 25.^a

Tempo para o exercício das funções sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas não inferior a oito horas por mês, quer se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2 — O crédito de horas estabelecido no número anterior será acrescido de uma hora por mês, em relação a cada delegado, no caso de empresas integradas num grupo económico ou em várias unidades de produção e caso esteja organizada a comissão sindical das empresas do grupo ou daquelas unidades.

3 — O crédito de horas estabelecido nos números anteriores respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula deverão comunicá-lo à entidade empregadora ou aos seus responsáveis directos com a antecedência, sempre que possível, de quatro horas.

Cláusula 26.^a

Reuniões da comissão sindical e da comissão intersindical da empresa com a direcção da empresa

1 — A comissão sindical e ou intersindical deverá ser recebida pela administração ou pelo seu representante dentro do horário normal de trabalho sempre que o requeira; em caso de urgência poderão tais reuniões ter lugar fora do horário de trabalho.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical de empresa e ou comissão intersindical de empresa com a entidade empregadora serão anunciadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, facultando a entidade empregadora os meios necessários que possua.

3 — As decisões tomadas nas reuniões com a entidade empregadora, bem como as razões em que foram fundamentadas, serão comunicadas a todos os trabalhadores ou afixadas na empresa, facultando o empregador os meios necessários que possua.

Cláusula 27.^a

Acção sindical na empresa

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

Cláusula 28.^a

Reunião de trabalhadores

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo do normal funcionamento no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que contam como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — A convocação das reuniões referidas nos números anteriores é regulada nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 29.^a

Delegados sindicais, comissão sindical e comissão intersindical

1 — Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto.

2 — Nas empresas em que o número de delegados o justifique, ou que compreendam vários estabelecimentos, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3 — Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato pode constituir-se uma comissão intersindical de delegados.

Cláusula 30.^a

Comunicação ao empregador sobre eleição e destituição de delegados sindicais

1 — As direcções dos sindicatos comunicam por escrito ao empregador a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, sendo o teor dessa comunicação publicitado nos locais reservados às informações sindicais.

2 — O mesmo deve ser observado no caso de substituição ou cessação de funções dos delegados.

Cláusula 31.^a

Direito a instalações

1 — Nas empresas ou estabelecimentos com 150 ou mais trabalhadores, o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 32.^a

Direito de afixação e informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado

pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal da empresa.

Cláusula 33.^a

Direito a informação e consulta

1 — Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes nas suas atribuições.

2 — O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas nesta convenção colectiva, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a situação económica;

b) A informação e consulta sobre a situação e estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) A informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3 — Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respectivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4 — As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias salvo se, a sua complexidade, se justificar por prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5 — Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direcção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível o consenso.

6 — O disposto no presente artigo não é aplicável às microempresas e aos estabelecimentos onde prestem actividade menos de 20 trabalhadores.

Cláusula 34.^a

Quotização sindical

1 — O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais determina para o empregador a obrigação de proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, entregando essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até ao dia 15 do mês seguinte.

2 — O trabalhador entrega à empresa a declaração individual a autorizar o desconto da quota sindical na sua remuneração indicando o seu valor estatutário e o respectivo Sindicato.

3 — A declaração prevista no número anterior, bem como a sua revogação, produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da entrega à empresa.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 35.^a

Limites máximos dos períodos normais de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode exceder 8 horas por dia nem 40 horas por semana.

2 — Sem prejuízo dos horários de menor duração que estejam já a ser praticados, o período normal de trabalho semanal será, no máximo, de 40 horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

3 — A distribuição do horário poderá fazer-se de outra forma, para além dos casos de laboração contínua, desde que a entidade patronal justifique por escrito a sua necessidade e mediante acordo da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, da comissão sindical ou intersindical, ou do sindicato signatário.

4 — A aceitação ou recusa por parte dos órgãos representativos dos trabalhadores ou do sindicato signatário deverá ser justificada por escrito.

5 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo em regra não inferior a uma hora nem superior a duas, entre as 12 e as 15 horas.

Cláusula 36.^a

Regime de adaptabilidade do tempo de trabalho

1 — A duração normal de trabalho pode ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de 2 horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as 50 horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2 — No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de quatro meses, não podendo exceder 50 horas em média num período de três meses.

3 — A entidade empregadora deve manter o registo legalmente previsto que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora do início e de termo do trabalho, nas situações em que for adaptado um regime de adaptabilidade do tempo de trabalho.

4 — O sistema de controlo de horários do número anterior deverá permitir a consulta por parte dos trabalhadores abrangidos.

5 — Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, o cumprimento do período normal de trabalho em regime de adaptabilidade pode implicar a redução semanal de trabalho em dias ou meios dias completos de trabalho, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

6 — As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal que excedam duas horas por dia, referidas no n.º 2 desta cláusula, serão pagas como horas de trabalho suplementar quando permitidas nos termos da lei.

7 — Se a média das horas de trabalho semanal prestado no período de seis meses for inferior ao período normal de trabalho previsto no n.º 1 desta cláusula, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste período de horas não prestado.

8 — As alterações de organização dos tempos de trabalho devem ser programadas com pelo menos sete dias de antecedência, implicando informação e consulta prévia aos representantes dos trabalhadores.

9 — As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 37.^a

Fixação do horário de trabalho

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

2 — Compete aos empregadores o estabelecimento dos horários de trabalho nos termos legais.

3 — Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

4 — Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, à Comissão de Trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, serem afixadas na empresa com antecedência de sete dias, ainda que vigore um regime de adaptabilidade e comunicadas à entidade com competência na área laboral, nos termos previstos em legislação especial.

5 — A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

6 — Mediante acordo da maioria dos trabalhadores envolvidos, a prestação de trabalho poderá ser alargada até seis horas de trabalho consecutivas e o intervalo de descanso ser reduzido a meia hora.

7 — Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

Cláusula 38.^a

Isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, que nunca será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

Cláusula 39.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar, desde que invoque motivos atendíveis.

3 — Em caso de prestação de trabalho suplementar por período não inferior a duas horas haverá uma interrupção de quinze minutos entre o período normal e o período

suplementar de trabalho, a qual será sempre paga pela entidade empregadora.

Cláusula 40.^a

Limites do trabalho suplementar

1 — Salvo os casos previstos no número seguinte, nenhum trabalhador poderá realizar mais de 175 ou 150 horas suplementares anuais, consoante se trate de empresa que empregue até 50 ou mais trabalhadores.

2 — Quando se considere indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade a prestação de trabalho suplementar para além do limite previsto no número anterior, este será remunerado nos termos do n.º 2 da cláusula 50.^a

Cláusula 41.^a

Banco de horas

1 — Por acordo escrito entre o empregador e o trabalhador envolvido poderá ser instituído um horário de trabalho em regime de banco de horas em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2 — O banco de horas pode ser utilizado por iniciativa do empregador ou do trabalhador mediante comunicação à parte contrária com a antecedência de quatro dias, salvo se outra inferior for acordada ou em caso de força maior devidamente justificado.

3 — No âmbito do banco de horas, o período normal de trabalho pode ser alargado até 4 horas diárias e 50 horas semanais, com o limite de 200 horas anuais.

4 — O trabalho prestado em acréscimo (crédito de horas) é compensado com a redução equivalente do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, devendo o empregador avisar o trabalhador com três dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado.

5 — Quando o trabalhador pretenda beneficiar do crédito de horas deverá avisar o empregador com a antecedência de quatro dias, salvo se outra inferior for acordada ou em caso de força maior devidamente justificado.

6 — Na impossibilidade de redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita o crédito de horas será retribuído com acréscimo de 100 % ou por redução equivalente do tempo de trabalho no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

Cláusula 42.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Relativamente aos trabalhadores a admitir após o dia 1 de Janeiro de 2010, o período de trabalho nocturno é o que decorre entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

3 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição do trabalho prestado durante o dia, devendo aquela percentagem acrescer a outras prestações complementares eventualmente devidas, com excepção das respeitantes aos regimes de turnos.

4 — A retribuição referida no número anterior poderá ser substituída por uma redução equivalente dos limites máximos do período normal de trabalho.

Cláusula 43.^a

Regime de turnos

1 — Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser do tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 — Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho. O empregador que organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

3 — A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4 — A distribuição do período normal de trabalho semanal poderá fazer-se de outra forma, desde que o empregador justifique por escrito a sua necessidade, ouvida a Comissão de Trabalhadores, devendo o respectivo parecer acompanhar o pedido de registo e arquivo do Ministério do Trabalho.

5 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:

a) 15 % da retribuição de base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno;

b) 25 % da retribuição de base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos.

6 — O acréscimo de retribuição previsto no número anterior inclui a retribuição especial do trabalho como nocturno.

7 — Os acréscimos de retribuição previstos no n.º 5 integram para todos os efeitos a retribuição dos trabalhadores, mas não são devidos quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

8 — Nos regimes de três turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição nas empresas que disponham de refeitório ou cantina onde as refeições possam ser servidas naquele período e de quarenta e cinco minutos quando não disponham desses serviços; este tempo será considerado para todos os efeitos como tempo de serviço.

9 — Os trabalhadores que completarem 50 anos de idade ou 20 de serviço neste regime têm direito a mudar de turno ou a passar a horário normal, devendo a empresa assegurar tal mudança ou passagem o mais rapidamente possível após a comunicação do trabalhador, até ao limite anual de 10 % do total dos trabalhadores integrados no respectivo turno.

10 — Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao horário normal; as

empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico, sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado deste exame e aos respectivos elementos de diagnóstico.

11 — Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias, e durante qualquer suspensão da prestação de trabalho ou do contrato de trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

12 — Na organização dos turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

13 — São permitidas as trocas de turno entre os trabalhadores da mesma profissão e escalão, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e a entidade empregadora.

14 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

15 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo de forma expressa.

SECÇÃO II

Alterações ao objecto do contrato de trabalho

Cláusula 44.^a

Funções desempenhadas

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à categoria para que foi contratado.

2 — As funções contratadas compreendem as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3 — O empregador deve procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da actividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

4 — Sempre que o trabalhador exercer com carácter de permanência as funções predominantes de categoria ou de escalão superior, será neles reclassificado com a data e retribuição reportadas ao início dessas funções.

Cláusula 45.^a

Substituição de trabalhadores da mesma profissão

Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro da mesma profissão mas de escalão superior terá direito ao respectivo grau de remuneração durante o tempo efectivo da substituição.

CAPÍTULO V

Remunerações mínimas

Cláusula 46.^a

Remunerações mínimas do trabalho

As remunerações mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho são as constantes do anexo I.

Cláusula 47.^a

Princípio geral

Na determinação do valor da retribuição deve ter-se em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio de trabalho igual, salário igual.

Cláusula 48.^a

Forma de pagamento

1 — A retribuição será paga por períodos certos e iguais, correspondentes ao mês.

2 — A fórmula para cálculo da remuneração/hora *RH* é a seguinte:

$$RH = RM \times 12/52 \times n$$

sendo:

RM = retribuição mensal;

Hs = horário semanal;

n = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 49.^a

Condições especiais de retribuição

Nenhum trabalhador com funções de chefia poderá receber uma retribuição inferior à efectivamente auferida pelo trabalhador mais remunerado sob a sua orientação, acrescida de 5 % sobre esta última remuneração, não podendo este acréscimo ser inferior a €50.

Cláusula 50.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo de 50 % sobre a remuneração normal na 1.^a hora diária, 75 % na 2.^a hora e 100 % nas restantes, o que se traduz na aplicação das seguintes fórmulas (em que *RH* significa remuneração/hora normal):

Trabalho suplementar	Trabalho diurno	Trabalho nocturno
1. ^a hora	$1,5 \times RH$	$1,75 \times RH$
2. ^a hora	$1,75 \times RH$	$2 \times RH$
Horas restantes	$2 \times RH$	$2,25 \times RH$

2 — Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para assegurar a viabilidade da empresa ou ainda prevenir ou reparar prejuízos graves na mesma, o trabalho suplementar não fica sujeito aos limites previstos na cláusula 40.^a e será remunerado com o acréscimo de 75 % sobre a retribuição normal na 1.^a hora e de 100 % nas restantes, no caso de ser prestado para além de tais limites.

3 — As horas suplementares feitas no mesmo dia não precisam de ser prestadas consecutivamente para serem retribuídas de acordo com o esquema anterior.

4 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue além das 20 horas, a empresa é obrigada ao fornecimento gratuito da refeição ou, no caso de não possuir instalações próprias para o efeito, ao pagamento da mesma.

Cláusula 51.^a**Retribuição do trabalho em dias feriados ou de descanso**

1 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer concedidos pelo empregador, sem que este os possa compensar com trabalho suplementar.

2 — As horas de trabalho prestado nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar serão pagas pelo valor correspondente a 2,5 vezes a remuneração/hora normal, isto é:

$$R = 2,5 \times N \times RH$$

sendo:

R = remuneração correspondente ao trabalho em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar;

N = número de horas de trabalho prestado;

RH = remuneração/hora normal.

3 — As horas de trabalho prestadas em dias feriados serão pagas pelo valor correspondente a duas vezes a remuneração/hora normal, além do pagamento do dia integrado na retribuição mensal.

4 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá direito a descansar num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 52.^a**Casos de redução de capacidade para o trabalho**

1 — Quando se verifique diminuição do rendimento do trabalho por incapacidade parcial permanente decorrente de doença profissional ou acidente de trabalho pode a empresa atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior àquela a que este tinha direito, desde que a redução efectuada não seja superior ao valor da pensão paga pela entidade responsável.

2 — As empresas obrigam-se a colocar os trabalhadores referidos no número anterior em postos de trabalho de acordo com as suas aptidões físicas e a promover diligências adequadas à sua readaptação ou reconversão profissional.

3 — Os trabalhadores afectados de incapacidade parcial permanente resultante de doença profissional ou acidente de trabalho não podem ver reduzidas as regalias sociais anteriormente adquiridas.

Cláusula 53.^a**Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores com, pelo menos, um ano de antiguidade em 31 de Dezembro terão direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — Os trabalhadores admitidos durante o ano a que respeite o subsídio de Natal terão direito a um subsídio proporcional à sua antiguidade em 31 de Dezembro.

3 — Os trabalhadores cujo contrato de trabalho cesse antes da data de pagamento do subsídio receberão uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

4 — Em caso de suspensão do contrato por qualquer impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, quer

no ano de suspensão, quer no ano de regresso, à parte proporcional do subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado.

5 — Os trabalhadores que no decurso do ano civil tenham prestado mais de seis meses de serviço e tenham tido o seu contrato suspenso por motivo de doença ou acidente de trabalho têm direito a receber do empregador (em relação ao período de ausência) uma prestação correspondente à diferença entre o valor do subsídio de Natal pago pela segurança social ou companhia de seguros e o valor integral deste subsídio.

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

Cláusula 54.^a**Data e documento de pagamento**

1 — No acto do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base das demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber; deverá também fazer parte do documento apólice de seguro de acidentes de trabalho bem como a identificação da seguradora.

2 — O pagamento efectuar-se-á até ao último dia do período a que respeita e dentro do período normal de trabalho.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalhoCláusula 55.^a**Descanso semanal**

1 — O trabalhador tem direito a dois dias de descanso semanal, complementar e obrigatório, sendo este último o domingo, sem prejuízo dos casos previstos na lei e neste CCT, bem como de outros regimes vigentes em situações de laboração contínua ou deslocação de trabalhadores.

2 — Sempre que possível, o empregador deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

Cláusula 56.^a**Feriados obrigatórios**

1 — São considerados, para todos os efeitos, feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

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

3 — Além dos dias previstos no n.º 1, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval, os quais poderão, todavia, ser substituídos por qualquer outro em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores.

Cláusula 57.^a

Direito a férias

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

2 — 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 nos números seguintes.

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

4 — 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-la até 30 de Junho do ano civil subsequente.

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

6 — Tratando-se de contrato cuja duração não atinja 12 meses ou de cessação de contrato no ano seguinte ao da admissão, o período de férias não pode ser superior ao proporcional à duração do vínculo.

7 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos salvo se a entidade empregadora e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente devendo neste caso ser salvaguardado um período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

8 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador, além das férias e subsídio vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídio relativos ao ano da cessação.

Cláusula 58.^a

Duração do período de férias

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

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

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

a) 25 dias úteis de férias se o trabalhador tiver no máximo 1 dia ou 2 meios dias de falta;

b) 24 dias úteis de férias se o trabalhador tiver no máximo 2 dias ou 4 meios dias de falta;

c) 23 dias úteis de férias se o trabalhador tiver no máximo 3 dias ou 6 meios dias de falta.

4 — Para efeitos do número anterior são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 59.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1 — 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.

2 — Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado o trabalho.

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

Cláusula 60.^a

Subsídio de férias

1 — Além da retribuição do período de férias o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da sua retribuição base e demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

2 — O alargamento do período de férias previsto na cláusula 58.^a não tem consequências no montante do subsídio de férias.

3 — Em caso de marcação de férias interpoladas, o subsídio será pago antes do gozo de um período mínimo de 10 dias úteis de férias.

Cláusula 61.^a

Acumulação de férias

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

2 — As férias podem, porém, ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com o empregador.

Cláusula 62.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade empregadora e cada trabalhador.

2 — Na falta de acordo caberá à entidade empregadora a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito as ORT.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, até cinco dias úteis durante as férias escolares do Natal até dois dias noutros períodos do ano, para compensação de «pontes».

4 — No caso do trabalhador adoecer durante o período de férias são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada prosseguindo, logo após a alta ou em data a acordar entre as partes, o gozo dos restantes dias de férias preferencialmente dentro do período previsto no n.º 3.

5 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, preferencialmente dentro do período previsto no n.º 3.

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

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

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

9 — Se não tiver sido respeitado pela entidade empregadora o período referido no n.º 3, caberá ao trabalhador fixar o período em que gozará as suas férias, desde que o faça por escrito e com uma antecedência mínima de 30 dias em relação à data do início das mesmas.

10 — No caso de o trabalhador ter exercido o direito conferido no número anterior e a entidade empregadora se recusar a conceder férias no período fixado pelo trabalhador, incorre aquela nas sanções previstas na cláusula 64.^a

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

Cláusula 63.^a

Encerramento para férias

Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos para efeito de férias, nos termos da lei.

Cláusula 64.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nesta convenção, 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 65.^a

Férias e suspensão do contrato de trabalho

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 respectivo subsídio.

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

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

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

Cláusula 66.^a

Interrupção de férias

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

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

Cláusula 67.^a

Licença sem retribuição

O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição, nos termos da lei.

Cláusula 68.^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 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

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

Cláusula 69.^a

Atrasos na apresentação ao serviço

1 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação do trabalho, se verificar com

atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho respectivamente.

2 — A entidade empregadora poderá descontar a remuneração correspondente ao tempo não trabalhado, salvo se o atraso tiver sido motivado por razões alheias à vontade do trabalhador.

Cláusula 70.^a

Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição.

2 — O tempo correspondente às faltas injustificadas não será contado para efeito de antiguidade.

Cláusula 71.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por ocasião do casamento do trabalhador;

b) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras, ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial);

c) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena, e cunhados);

d) As motivadas pela necessidade de prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;

e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença (incluindo consultas e exames médicos cuja marcação não dependa comprovadamente do trabalhador), acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As dadas pelo tempo indispensável para prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador nos termos da lei;

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei e desta convenção;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente as ausências pelo tempo necessário para a doação de sangue, salvo quando haja motivos urgentes e inadiá-

veis de serviço que naquele momento desaconselhem o afastamento do trabalhador do local de trabalho e para exercer as funções de bombeiro, neste caso desde que os dias de falta não excedam, em média, três dias por mês e não cause prejuízo sério para a actividade da entidade empregadora.

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

3 — Implicam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de regime de segurança social de protecção na doença e para consultas e exames médicos não previstos na alínea *e)* do n.º 1;

b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea *f)* do n.º 1 quando superiores a 20 ou 15 dias por ano desde que justificadas por uma declaração de um serviço médico ou por qualquer outro meio idóneo, sem prejuízo da sua eventual comprovação pelos serviços da empresa para assistência a filhos, adoptados ou enteados respectivamente com idade até 10 anos ou superior;

d) As previstas na alínea *k)* do n.º 1 quando superiores a 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, se este o determinar.

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

5 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

6 — Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos por escrito, em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

7 — Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade empregadora, a pedido do trabalhador, e deverão obedecer ao modelo constante do anexo v.

CAPÍTULO VII

Parentalidade

Cláusula 72.^a

Parentalidade

1 — A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 — Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.

3 — O regime jurídico da parentalidade fica sujeito à legislação específica aplicável prevista no Código do Trabalho.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 73.^a

Sanções disciplinares

1 — O empregador pode aplicar, dentro dos limites fixados no número a seguir, as seguintes sanções disciplinares:

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

2 — 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.

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

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

Cláusula 74.^a

Aplicação de sanções disciplinares

1 — Nenhuma sanção disciplinar, com excepção da prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, poderá ser aplicada sem que o trabalhador seja previamente ouvido em auto reduzido a escrito.

2 — As sanções de suspensão de trabalho só poderão ser aplicadas mediante processo disciplinar de que conste a audiência do arguido e a indicação dos meios de prova produzidos.

Cláusula 75.^a

Processo disciplinar

Sempre que houver processo disciplinar com intenção de despedimento observar-se-ão as formalidades constantes da lei.

Cláusula 76.^a

Caducidade do procedimento disciplinar

Qualquer que seja a sanção disciplinar a aplicar ao trabalhador, o procedimento disciplinar caduca se não tiver início nos 60 dias subsequentes à verificação ou conhecimento, pelo empregador ou superior hierárquico com competência disciplinar dos factos constitutivos da infracção disciplinar.

Cláusula 77.^a

Execução de sanções disciplinares

A execução de sanções disciplinares, com excepção do despedimento, terá lugar até três meses a contar da decisão, sob pena de caducar.

CAPÍTULO IX

Trabalhadores estrangeiros

Cláusula 78.^a

Igualdade de tratamento

Na ocupação de trabalhadores estrangeiros será obrigatoriamente observada a igualdade de tratamento, em particular no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses que, na empresa, tenham categoria e funções idênticas.

CAPÍTULO X

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 79.^a

Trabalhador-estudante

1 — Todo o trabalhador que frequente qualquer nível de ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação ou de especialização, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, beneficiará dos direitos consignados na respectiva lei em vigor dos trabalhadores-estudantes.

2 — Para beneficiar das regalias constantes na lei supra-citada, deverá o trabalhador fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 80.^a

Princípios gerais

1 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 — As empresas deverão promover a formação profissional dos trabalhadores ao seu serviço, proporcionando as condições, em horário laboral e pós-laboral, de frequência de acções de formação, de aperfeiçoamento, de especialização, de reciclagem ou de reconversão profissional.

3 — A conclusão com aproveitamento de uma acção de formação pode servir para reforçar a valorização profissional do trabalhador, designadamente no respeitante a acessos e promoções.

CAPÍTULO XII

Cessaçã do contrato de trabalho

Cláusula 81.^a

Cessaçã do contrato de trabalho

A cessaçã do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

Cláusula 82.^a

Certificado de trabalho

1 — Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou os cargos que desempenhou.

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

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

CAPÍTULO XIII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 83.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

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

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

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

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 84.^a

Constituição

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor desta convenção será criada uma comissão paritária constituída por três vogais em representação das associações empregadoras e igual número em representação do sindicato outorgante.

2 — Por cada vogal efectivo serão sempre designados dois substitutos.

3 — Os representantes das associações empregadoras e sindicais junto da comissão paritária poderão ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 85.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

a) Interpretar as cláusulas do presente contrato colectivo de trabalho;

b) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção.

Cláusula 86.^a

Funcionamento

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito, e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 84.^a, à outra parte e ao Ministério do Trabalho.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação da presente convenção.

4 — A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

5 — As demais regras de funcionamento da comissão serão objecto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

Cláusula 87.^a

Subcomissões

1 — A comissão paritária criará, quando o entender, subcomissões destinadas ao estudo de matérias bem determinadas, tendo em vista ulteriores deliberações.

2 — Ao funcionamento dessas subcomissões aplicar-se-á, na parte adaptável, o disposto nas cláusulas anteriores.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 88.^a

Carácter globalmente mais favorável

1 — O presente contrato colectivo de trabalho substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e protocolos assinados aplicáveis aos trabalhadores representados pela associação sindical outorgante cujas categorias constem do anexo II e às empresas representadas pelas associações empresariais outorgantes.

2 — Por efeito da aplicação das disposições deste CCT, não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou escalão, diminuição de retribuição ou regalias de carácter permanente anteriormente estabelecidas pelas entidades empregadoras.

3 — As partes outorgantes reconhecem expressamente para todos os efeitos que o presente contrato colectivo de trabalho é globalmente mais favorável que o CCT anterior.

Cláusula 89.^a

IRCT revogados

A entrada em vigor do presente contrato colectivo de trabalho entre a FENAME e o SQTQD faz substituir o texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2007, e subsequentes alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 45, de 8 de Dezembro de 2007, e 41, de 8 de Novembro de 2008.

ANEXO I

Tabelas salariais

1 — Remunerações mínimas:

(Em euros)

Grau	Tabela I	Tabela II
A1.....	1 532	1 640
A.....	1 050	1 090
B.....	904	938
C.....	791	825
D.....	761	798
E.....	698	728
F.....	673	703
G.....	625	672
H.....	595	625
I.....	565	593
J.....	529	554
L.....	500	521
M.....	461	477
N.....	420	420

Nota. — Remuneração média aritmética mensal (tabelas I e II) — €738,86.

2 — Critério diferenciador de tabelas salariais:

2.1 — Deduzidos os impostos e taxas que não incidam sobre margens de lucro, a tabela I aplica-se às empresas cujo volume de facturação anual global seja inferior a €563 650, e a tabela II às restantes empresas.

2.2 — Na determinação do valor de facturação anual global das empresas, para efeitos de determinação da tabela aplicável, tomar-se-á por base a média dos montantes de facturação nos últimos três anos de exercício.

2.3 — No caso das empresas com menos de três anos de laboração, o valor de facturação será calculado com base nos anos de exercício já apurados (dois ou um).

2.4 — No caso de ser o primeiro ano de laboração, aplicar-se-á a tabela I até determinação da facturação anual.

2.5 — As empresas em que esteja a ser aplicada a tabela II por força de regulamentação colectiva em vigor não poderão passar a aplicar a tabela I.

3 — Produção de efeitos — as tabelas salariais de remunerações mínimas produzem efeitos a partir do dia 1 de Abril de 2009.

ANEXO II

Enquadramento das profissões/categorias profissionais e escalões, em graus de remuneração mínima

Graus	Profissões/categorias profissionais e escalões
A1	Desenhador-criador industrial (escalão 3). Técnico industrial (escalão 3).
A	Assistente técnico operacional (escalão 3). Desenhador-criador industrial (escalão 2). Desenhador-projectista (escalão 3). Técnico industrial (escalão 2).
B	Assistente técnico operacional (escalão 2). Desenhador-criador industrial (escalão 1). Desenhador-projectista (escalão 2). Técnico industrial (escalão 1).

Graus	Profissões/categorias profissionais e escalões
C	Assistente técnico operacional (escalão 1). Desenhador-projectista (escalão 1). Medidor-orçamentista principal. Planificador principal.
D	Agente de métodos. Coordenador de obras (escalão 2). Desenhador-criador industrial (estagiário B). Desenhador de arte aplicada (escalão 3). Desenhador industrial (escalão 3). Medidor-orçamentista (escalão 3). Planificador (escalão 3). Preparador de comando numérico (escalão 3). Preparador de trabalho (escalão 3). Técnico operacional (escalão 3).
E	Coordenador de obras (escalão 1). Desenhador de arte aplicada (escalão 2). Desenhador industrial (escalão 2). Medidor-orçamentista (escalão 2). Planificador (escalão 2). Preparador de comando numérico (escalão 2). Preparador de trabalho (escalão 2). Técnico operacional (escalão 2). Técnico de prevenção, higiene e segurança (escalão 2).
F	Agente de normalização. Desenhador-criador industrial (estagiário A). Desenhador de arte aplicada (escalão 1). Desenhador industrial (escalão 1). Maquetista principal. Medidor-orçamentista (escalão 1). Planificador (escalão 1). Preparador de comando numérico (escalão 1). Preparador de trabalho (escalão 1). Técnico de prevenção, higiene e segurança (escalão 1). Técnico operacional (escalão 1).
G	Desenhador de execução (escalão 3). Desenhador de execução gráfico (escalão 3). Desenhador de execução-topografia (escalão 3). Medidor (escalão 3). Técnico estagiário (até 18 meses).
H	Desenhador de execução (escalão 2). Desenhador de execução gráfico (escalão 2). Desenhador de execução-topografia (escalão 2). Maquetista (escalão 3). Medidor (escalão 2). Preparador auxiliar de trabalho (escalão 2).
I	Arquivista técnico (escalão 3). Desenhador de execução (escalão 1). Desenhador de execução gráfico (escalão 1). Desenhador de execução-topografia (escalão 1). Maquetista (escalão 2). Medidor (escalão 1). Preparador auxiliar de trabalho (escalão 1).
J	Arquivista técnico (escalão 2). Maquetista (escalão 1). Operador heliográfico/microfilmagem.
L	Arquivista técnico (escalão 1). Operador heliográfico.
M	Arquivista técnico (praticante).
N	Operador heliográfico (praticante).

ANEXO III

Definição de funções

Agente de métodos. — É o trabalhador que efectua estudos de métodos e tempos, de forma sistemática, e,

se necessário, a coordenação na sua área para a execução dos trabalhos, procedendo às análises convenientes, designadamente sobre ferramentas, materiais ou matérias-primas de acordo com as especificações do projecto. Efectua ou colabora em estudos com vista à melhoria da organização do trabalho, tendo como objectivo, nomeadamente, a melhoria da produtividade. Colabora ou dá apoio noutras acções executivas, designadamente na preparação de dados com interesse para a orçamentação. Pode, se necessário, acumular funções de preparação de trabalho.

Agente de normalização. — É o trabalhador que procede ao estudo de normas a utilizar na empresa quanto a produtos, materiais, processos ou formas de procedimento. Pode superintender no arquivo e na divulgação das normas.

Arquivista técnico. — É o trabalhador que, na secção de desenho, predominantemente, arquiva desenhos, catálogos, normas e toda a documentação técnica relativa ao sector. Procede também à entrega de documentos quando solicitados e pode eventualmente proceder à reprodução de documentos.

Arquivista técnico praticante. — É o trabalhador que realiza o período de prática para ascender à categoria de arquivista técnico.

Assistente técnico operacional. — É o trabalhador que, pela sua experiência e conhecimentos específicos de desenho e execução de obra, a partir do estudo e da análise de um projecto, estabelece e orienta a sua concretização em obra, preparando elementos, fornecendo desenhos e documentos necessários e interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionamentos e circunstâncias próprias de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de realizações estabelecido. Estuda e analisa planos e custos de propostas e ou caderno de encargos; elabora e aprecia propostas e organiza processos de concurso. Estuda e colabora na preparação/programação de trabalhos, gestão de projecto ou optimização de meios, fornecendo suporte executivo na fase de desenvolvimento da acção e elaboração das aplicações. Pode utilizar meios computadorizados aplicados aos trabalhos que desenvolve. Poderá desempenhar funções de coordenação e controlo na implementação de projectos ou acções de uma ou várias actividades.

Coordenador de obras. — É o trabalhador que coordena e fiscaliza as diferentes fases das obras de grandes investimentos e os trabalhos dos diferentes empreiteiros, de acordo com os respectivos desenhos. Elaborar as especificações de consulta sobre materiais e ou obras e confere as facturas relativamente às obras executadas.

Desenhador-criador industrial. — É o trabalhador que, sendo especialista em concepção de produto industrial, com base nos seus conhecimentos e capacidades, desenvolve uma actividade criativa de desenho industrial no estudo ou projecto de produto industrial e concebe as suas formas finais, de natureza tecnológica, estética e de qualidade de produto, considerando requisitos funcionais e ergonómicos, materiais, processos e técnicas de fabrico, exigências de custo, elementos de comunicação e ilustrações técnicas ou

técnico-comerciais. Elabora, executa ou dirige execução de desenhos, modelos e protótipos de modo a permitir a avaliação antecipada do aspecto geral do estudo ou projecto e sua concepção e execução. De acordo com a sua especialização, pode executar todo um conjunto de tarefas, como sejam:

1) Utilizar sistemas computadorizados de CAD e outros suportes necessários no estudo, desenvolvimento ou pormenorização na elaboração e digitalização de documentos técnicos, desenhos de concepção, de definição do produto e esquemas, se necessário com recurso ao desenho tridimensional. Pode colaborar com outros especialistas ou engenheiros na solução de problemas de produção, qualidade de produto, técnico-comerciais e de organização industrial.

Colabora ou desenvolve planos de actuação e de informação/comunicação necessários à criação e apresentação do estudo e projecto de produto ou de estratégia de mercado;

2) Estudo, concepção e desenvolvimento de projecto industrial e da sua fabricação, bem como análise e definição de soluções técnicas de métodos e processos de fabrico/produção, designadamente em tecnologia da engenharia mecânica, com recurso à sua especialização em tecnologia e CAD/CAM/CIM. No desempenho da sua função pode realizar uma acção especializada de interligação projecto-produção ou no estudo e análise da aplicação de linguagem de programação adequada ao desenho de projecto de produto, sua fabricação e técnicas e processos de automação, na definição de parâmetros e optimização de meios, custos, qualidade e utilização de sistemas e equipamentos. Colabora com outros especialistas ou engenheiros na solução de problemas de projecto, produção, operação e gestão/organização industrial.

Desenhador de arte aplicada. — É o trabalhador que, sob directivas gerais no âmbito da sua especialidade, a partir de plano definido, de desenho de concepção ou da análise de um pedido, tem a capacidade de executar as peças desenhadas até ao pormenor necessário à sua produção, executando desenho técnico de arte aplicada ou desenho de maquete gráfica e arte final, necessário à apresentação e produção de peças decorativas, de edições, relatórios técnicos, catálogos, embalagens, publicidade, folhetos e outros trabalhos técnico-artisticos ou gráficos. Define arranjos gráficos e cores na preparação dos trabalhos. Pode acompanhar ou coordenar, se necessário, os trabalhos em produção. Prepara ou analisa orçamentos dos trabalhos a executar. Pode utilizar sistemas computadorizados aplicados ao desenho de arte aplicada, decorativo ou gráfico, ilustração e paginação no desempenho da sua função. Pode especializar-se em desenho técnico-artístico/decorativo ou em desenho de artes gráficas.

Desenhador de execução. — É o trabalhador que, no âmbito de uma especialidade e segundo directivas bem definidas, com eventual apoio de profissionais mais qualificados, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, croquis), executa desenhos ou esquemas, gráficos ou alterações até ao pormenor necessário que lhe seja definido, utilizando os

conhecimentos de materiais, de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos simples de medição ou de dimensão requeridos pela natureza do trabalho em execução. Poderá efectuar medições e recolha de elementos existentes respeitantes aos trabalhos em que participa, seguindo orientações precisas. Consulta ou recebe instruções do responsável pelo trabalho acerca das dificuldades de execução ou modificações.

Desenhador de execução gráfico. — É o trabalhador que, a partir de orientações bem definidas, executa trabalhos gráficos ou de publicidade com base em esboços ou elementos técnicos fornecidos. Copia por decalque ou amplia, através de aparelhagem apropriada ou técnicas de desenho, cada uma das cores de maquete com tintas-da-china autográfica ou tintas opacas (nanquins), para posterior execução de películas fotográficas. Em litografia poderá desenhar, a lápis ou a tinta, cada uma das cores a partir do original ou maquete, dando-lhes ponto ou não, inclinações, esbatidos por pintura ou por sombra ou fazer as necessárias gravações.

Desenhador de execução-topografia. — É o trabalhador que, segundo directivas bem definidas e eventual apoio de profissionais mais qualificados, executa o desenho de plantas, cartas e perfis topográficos a partir de elementos obtidos por processos de levantamento clássico ou fotogramétrico. Interpreta as convenções utilizadas com a grafia apropriada, faz a completagem através de elementos obtidos pelo operador de campo. Consulta ou recebe instruções do responsável pelo trabalho acerca das dificuldades de execução ou modificações no trabalho.

Desenhador industrial. — É o trabalhador que, sob directivas gerais no âmbito da sua especialidade, a partir de plano definido ou de desenho de concepção, tem a capacidade de executar as peças desenhadas até ao pormenor necessário à sua fabricação ou execução em obra. Utiliza os conhecimentos de materiais, de técnicas de fabrico e das práticas de construção. Pode efectuar cálculos e medições que completem os dados recebidos ou recolhidos. Não tem funções de coordenação. Consulta o responsável pelo projecto acerca da sua execução ou modificações que julgar necessárias ou convenientes no trabalho. De harmonia com a sua habilitação profissional ou especialização e correspondente prática do sector, exerce a sua actividade com base predominante numa das três áreas de actuação:

- 1) Pode especializar-se na utilização de sistemas computadorizados aplicados ao desenho técnico — CAD-2D;
- 2) Pode especializar-se na utilização de sistemas aplicados a processos automáticos de fabrico — CAD/CAM;
- 3) Pode especializar-se no acompanhamento de execução de obra, fases de fabrico, montagem ou instalação ligado aos trabalhos de desenho a que dá a sua colaboração.

Com base no exercício da categoria profissional será designado, nomeadamente, como desenhador industrial — de máquinas, de mecânica geral, de moldes, de cunhos e cortantes, de construção metálica ou naval, de mobiliá-

rio, de estruturas, electrotécnico, de AVAC, frigorista, de construção e obras, de instalações industriais.

Desenhador-projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojecto e projecto de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, definição da geometria dimensional, esboço ou desenho, podendo efectuar os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros, sejam necessários ao seu desenvolvimento, estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamentos. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos. De harmonia com a sua formação técnica ou especialização e a correspondente prática do sector, exerce a sua actividade com base predominante numa das cinco áreas de actuação:

- 1) Pode especializar-se na utilização de sistemas computadorizados aplicados ao desenho técnico — CAD-2D/3D;
- 2) Pode especializar-se em assistência técnica na concretização e gestão de obra, sua montagem ou instalação. Acompanha ou coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais;
- 3) Pode especializar-se em assistência técnica à produção, designadamente na execução de fabrico por processo automático — CAD/CAM. Acompanha ou coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais;
- 4) Pode especializar-se na assistência técnica pós-venda, técnico-comercial ou de comercialização de produtos;
- 5) Pode especializar-se na gestão de qualidade e desenvolvimento de produto.

Com base na sua especialidade será designado, nomeadamente, como desenhador-projectista — de máquinas, de mecânica geral, de cunhos e cortantes, de moldes, de mobiliário, de construção metálica ou naval, de estruturas, de mecatrónica-automação, electrotécnico, de AVAC, frigorista, de construção e obras, de instalações industriais.

Maquetista. — É o trabalhador que, além de possuir conhecimentos de desenho de construção de maquetas, pode executar por si só algumas peças simples, como escadas, telhados, chaminés, muros, etc.

Maquetista principal. — É o trabalhador que, tendo sob sua responsabilidade uma sala de gabinete de maquetas, orienta a execução completa de uma maquete de qualquer tipo de finalidade, tendo para o efeito bom conhecimento das solicitações estéticas dos projectistas quanto ao seu acabamento e modo de execução, tendo em vista o fim a que se destina. Escolhe os diversos tipos de materiais que melhor se coadunem com os tipos de maquete a executar.

Medidor. — É o trabalhador que, predominantemente, determina com rigor as quantidades e qualidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto, peças desenhadas e escritas, e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos custos e quantidades de materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, orçamentação, apuramento de tempo de utilização de mão-de-obra

e de equipamentos e programação de desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra efectua *in loco* autos de medição, procurando ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e avisar os técnicos responsáveis.

Medidor-orçamentista. — É o trabalhador que, predominantemente, estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra para execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos ou métodos de execução de obra. No desempenho das suas funções baseia-se nas diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e caderno de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e serviços necessários, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, e calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento que estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

Medidor-orçamentista principal. — É o trabalhador que, tendo experiência acumulada na especialidade, em medições e orçamentos, está capacitado à elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e de métodos e execução dos trabalhos. Para isso, deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração e organização dos respectivos cadernos de encargos.

Operador heliográfico/microfilmagem. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com máquinas heliográficas e de microfilmagem, revela e arquiva os respectivos microfilmes.

Operador heliográfico. — É o trabalhador que, predominantemente, trabalha com máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

Operador heliográfico (praticante). — É o trabalhador que realiza o período de prática para ascender à categoria de operador heliográfico.

Planificador. — É o trabalhador que analisa projectos executivos e elabora a sua planificação de fabrico ou construção e assume o controlo da progressão dos trabalhos ou das obras em curso, assegurando a sua compatibilidade e exequibilidade no tempo e nas disponibilidades dos meios de produção. Prevê os prazos de fabricação e organiza ou adapta os meios de acção necessários, materiais e humanos, às diferentes fases da produção determinada superiormente. Efectua o estudo de situações de desvios e toma iniciativas tendentes ao cumprimento das obrigações assumidas, assegura a sua adaptação e efectua registos de evolução e controlo da programação dos trabalhos.

Planificador principal. — É o trabalhador que, tendo experiência acumulada em planificação e controlo de fabrico, para além de executar a função de planificador, está capacitado à organização e elaboração de planos de produção com base em projectos executivos e definição superior, dado ao seu conhecimento de técnicas de planificação, métodos, execução e controlo de trabalhos. Pode assegurar funções de coordenação.

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

Preparador de comando numérico. — É o trabalhador responsável pela realização dos trabalhos necessários à elaboração das instruções a fornecer ao comando e ao operador de uma máquina de comando numérico; compete-lhe, nomeadamente, transcrever as operações a executar automaticamente pela máquina numa linguagem simbólica, adequada ao conjunto comando-máquina, podendo utilizar sistemas computadorizados; procede ou superintende na obtenção da fita perfurada (fita magnética ou qualquer outro suporte), que introduzirá o programa no comando; redige as instruções necessárias ao operador da máquina; eventualmente acompanha o arranque de novos programas, pode proceder directamente à preparação do trabalho a executar ou receber o trabalho já preparado em moldes convencionais.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos e análise de métodos, prepara a execução de trabalhos, estabelecendo os modos operatórios a utilizar na fabricação, nomeadamente através de máquinas por comando numérico de controlo (CNC), tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais; pode, eventualmente, atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Técnico de prevenção, higiene e segurança. — É o trabalhador que tem por função, ao serviço da empresa, cumprir as funções que lhe estão atribuídas em matéria de prevenção, higiene e segurança. Poderá colaborar noutras tarefas no âmbito do serviço de higiene e segurança na empresa.

Técnico estagiário. — É o trabalhador que, estando habilitado com uma formação técnica de desenho nível III/especialização tecnológica, realiza o estágio de adaptação para ingresso nas categorias de desenhador industrial, de desenhador de arte aplicada, medidor-orçamentista, preparador de trabalho ou planificador, executando trabalhos da especialidade sob orientação de profissionais mais qualificados.

Técnico industrial. — É o trabalhador proveniente de grau máximo da sua especialidade que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos ao longo de uma experiência profissional mínima de dez anos no desempenho de especialidade profissional da metalurgia ou metalomecânica, executa funções que normalmente são atribuídas a um profissional de engenharia, sendo equiparado, para efeitos salariais, ao nível correspondente do respectivo profissional de engenharia.

Técnico operacional. — É o trabalhador que, utilizando conhecimentos técnicos de desenho e a partir do estudo e análise de um projecto, orienta a sua concretização em obra, interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-os aos condicionalismos e circunstâncias próprios de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido. Poderá desempenhar funções de coordenação e controlo no desenvolvimento de realizações de uma ou várias actividades do projecto em execução.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões/categorias profissionais em níveis de qualificação

Níveis de qualificação e categorias profissionais	Formação
<p>Nível 1 — Quadros superiores</p> <p>Desenhador-criador industrial</p>	Licenciatura/bacharelato ou curso equivalente nível v-UE; Autodidacta oriundo de função similar de nível 2.
<p>Nível 2 — Quadros médios</p> <p>2.1 — Técnicos administrativos:</p> <p>2.2 — Técnicos de produção e outros: Assistente técnico operacional Desenhador-criador industrial Desenhador-projectista Técnico industrial</p>	Bacharelato ou formação nível iv-UE; Autodidacta oriundo de função similar de nível 4/3 e com especialização técnica.
<p>Nível 3 — Encarregados, contra-mestres, mestres e chefes de equipa</p> <p>Agente de métodos Agente de normalização Coordenador de obras Medidor-orçamentista principal Maquetista principal Planificador principal Técnico de prevenção, higiene e segurança Técnico operacional</p>	Idêntica à do nível 4.
<p>Nível 4 — Profissionais altamente qualificados</p> <p>4.1 — Administrativos, comércio e outros:</p> <p>4.2 — Produção: Desenhador de arte aplicada Desenhador industrial Medidor-orçamentista Planificador Preparador de comando numérico Preparador de trabalho Técnico estagiário Técnico operacional</p>	Diploma de nível iii-UE/12.º ano; Curso secundário tecnológico; ou Autodidacta de função de nível 5.
<p>Nível 5 — Profissionais qualificados</p> <p>5.1 — Administrativos:</p> <p>5.2 — Comércio:</p> <p>5.3 — Produção: Desenhador de execução Desenhador de execução gráfico Desenhador de execução-topografia Medidor</p> <p>5.4 — Outros: Maquetista</p>	Curso secundário geral — 12.º ano; Diploma de nível ii-UE, ou FP equiparada; Curso geral — ensino técnico; Curso geral — ensino liceal.

Níveis de qualificação e categorias profissionais	Formação
<p>Nível 6 — Profissionais semiqualeificados (especializados)</p> <p>6.1 — Administrativos, comércio e outros:</p> <p>6.2 — Produção:</p> <p>Arquivista técnico Arquivista técnico (praticante) Operador heliográfico/microfilmagem Operador heliográfico Operador heliográfico (praticante) Preparador auxiliar de trabalho</p>	<p>Ensino básico — 9.ºano + FP/F. ocupacional; Diploma de nível I-UE + FP.</p>
<p>Nível 7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados)</p> <p>7.1 — Administrativos, comércio e outros:</p> <p>7.2 — Produção:</p>	<p>Ensino básico (*); (I. P.; C. P.; EB — 9.º ano).</p>

(*) Do grupo etário do trabalhador.

Profissões existentes em dois níveis de qualificação:

Desenhador-criador industrial — 1 e 2;
Técnico operacional — 3 e 4.

A PREENCHER PELA ENTIDADE EMPREGADORA

Original
(verso)

Informação dos serviços:

_____/_____/_____; ____/____/____; ____/____/____.

DECISÃO

- Justificada com retribuição
 - Justificada sem retribuição
A falta considera-se - Injustificada sem retribuição
 - Injustificada com desconto nas férias
 - Licença sem retribuição.

_____/_____/_____
(Assinatura e carimbo)

ANEXO V
Comunicação de falta

COMUNICAÇÃO DE FALTA
(A preencher pelo trabalhador) **Original**
(frente)

Nome _____ Nº _____
Profissão _____ Sector _____

Comunica que deseja faltar _____
 faltou _____ ao serviço no seguinte período:

De _____/_____/_____ a _____/_____/_____, das _____:_____ às _____:_____ horas
Em _____/_____/_____

por motivo de _____

Pretende que estas faltas sejam consideradas:

- Justificadas com retribuição
 - Justificadas sem retribuição
 - Licença sem retribuição

Caso estas faltas determinem perda de retribuição, pretende que esta perda de retribuição seja substituída por desconto nas férias: - Sim; - Não.

_____/_____/_____
(Assinatura)

NOTA: - Sempre que possível, a presente comunicação deverá ser acompanhada dos respectivos documentos de justificação.

(Destacável)

Recebemos a comunicação de falta apresentada em _____/_____/_____ pelo trabalhador _____, referente ao período de _____/_____/_____ a _____/_____/_____ das _____:_____ às _____:_____ horas.

A Entidade empregadora,

_____/_____/_____

Duplicado
(frente)

COMUNICAÇÃO DE FALTA
(A preencher pelo trabalhador)

Nome _____ Nº _____
Profissão _____ Sector _____

Comunica que - deseja faltar _____
 - faltou _____ ao serviço no seguinte período:

De _____/_____/_____ a _____/_____/_____, das _____:_____ às _____:_____ horas
Em _____/_____/_____

por motivo de _____

Pretende que esta(s) falta(s) seja(m) considerada(s):

- Justificada(s) com retribuição
 - Justificada(s) sem retribuição
 - Licença sem retribuição

Caso esta(s) falta(s) determine(m) perda de retribuição, pretende que esta perda de retribuição seja substituída por desconto nas férias: - Sim; - Não.

_____/_____/_____
(Assinatura)

A PREENCHER PELA ENTIDADE EMPREGADORA

Duplicado
(verso)

Informação dos serviços

DECISÃO

A falta considera-se

<input type="checkbox"/>	- Justificada com retribuição
<input type="checkbox"/>	- Justificada sem retribuição
<input type="checkbox"/>	- Injustificada sem retribuição
<input type="checkbox"/>	- Injustificada com desconto nas férias
<input type="checkbox"/>	- Licença sem retribuição

 ____/____/____

(Assinatura e carimbo)

Recebi o original da presente comunicação de falta e respectiva decisão.

O Trabalhador,

 ____/____/____

Lisboa, 7 de Outubro de 2009.

Pela FENAME — Federação Nacional do Metal:

José de Oliveira Guia, presidente.*Pedro de Melo Nunes de Almeida*, tesoureiro.

Pelo SQTD — Sindicato de Quadros e Técnicos de Desenho:

Manuel Magro Toscano, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FENAME — Federação Nacional do Metal representa as seguintes Associações:

ANEMM — Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas;

AIM — Associação das Indústrias Marítimas;

AIM — Associação Industrial do Minho.

Lisboa, 7 de Outubro de 2009. — O Presidente, *José de Oliveira Guia*.

Depositado em 14 de Outubro de 2009, a fl. 58 do livro n.º 11, com o n.º 223/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

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

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se na área de concessão da exploração e gestão

do sistema multimunicipal de tratamento de resíduos sólidos urbanos de Lisboa Norte, integrando os municípios de Amadora, Lisboa, Loures, Odivelas e Vila Franca de Xira e obriga, por um lado, a empresa VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., cuja actividade principal é o tratamento e valorização de resíduos sólidos (CAE 38212), adiante designada por empresa e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pela organização sindical outorgante.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

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

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

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

CAPÍTULO II

Exercício do direito sindical

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

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

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

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

Cláusula 4.^a

Direitos dos delegados sindicais

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

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

3 — A empresa concede à comissão sindical, para o exercício da actividade dos seus membros, um crédito mensal de 48 horas que conta, para todos os efeitos, como tempo de efectivo serviço.

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

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

Cláusula 5.^a

Direito de reunião

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

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

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

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

Cláusula 6.^a

Instalações da comissão sindical

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

Cláusula 7.^a

Reuniões com órgãos de gestão da empresa

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

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

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

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

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

CAPÍTULO III

Categoria profissional e definição de funções

Cláusula 9.^a

Classificação profissional

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 10.^a

Período normal do trabalho

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

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

Cláusula 11.^a

Trabalho por turnos

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

Cláusula 12.^a

Trabalho suplementar

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

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

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

crita de um superior hierárquico, fundamentada naqueles motivos.

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

5 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas sobre o termo da prestação de trabalho.

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

a) O trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar e este não se ligue com o período normal de trabalho;

b) O trabalhador seja chamado a horas em que já não haja transportes colectivos, mesmo que este trabalho tenha ligação com o seu período normal de trabalho;

c) Em prolongamento do período normal, o trabalho dure até horas em que já não haja transportes colectivos.

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

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

9 — Quando no decurso de trabalho suplementar seja tomada uma refeição, o tempo com ela gasto, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 13.^a

Trabalho em dia de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar num dos 3 dias seguintes, salvo casos excepcionais, em que o poderá fazer no prazo máximo de 15 dias.

2 — O disposto no número anterior é válido qualquer que seja o período de trabalho em dia de descanso semanal.

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

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

5 — Quando o trabalhador preste serviço em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa é obrigada a pagar o transporte e o tempo de deslocação nas condições previstas, respectivamente, nos n.ºs 6 e 7 da cláusula 12.^a («Trabalho suplementar»).

6 — O período de descanso compensatório a que se referem os n.ºs 1 e 2 será de um dia completo e constitui direito irrenunciável do trabalhador.

Cláusula 14.^a

Regime de disponibilidade

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

2 — O trabalhador em regime de disponibilidade obriga-se a permanecer em casa ou em local de fácil acesso e

contacto que lhe permita, em caso de convocação, a sua rápida comparência no local de trabalho.

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

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

Cláusula 15.^a

Isenção de horário de trabalho

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

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

a) Em cada ano, sempre que o trabalhador preste mais de 200 horas para além da duração do trabalho máximo anual, todo o tempo de trabalho remanescente será pago como trabalho suplementar nos termos da cláusula 19.^a do AE («Remuneração de trabalho suplementar»);

b) O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado obrigatório será pago como trabalho suplementar nos termos da cláusula 20.^a do AE («Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado»), mas não será considerado no cômputo das 200 horas referidas no número anterior.

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

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

Cláusula 16.^a

Trabalho nocturno

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

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

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 17.^a

Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos

termos da lei, do presente acordo, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

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

3 — As remunerações mensais mínimas são as que constam do anexo 1 («Tabela salarial»).

Cláusula 18.^a

Determinação da remuneração horária

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da remuneração horária normal, RH , é a seguinte: $RH = (Rm \times 12) / (52 \times n)$ em que Rm é igual à remuneração base mensal mais anuidades, subsídio de turno, subsídio de disponibilidade, subsídio de isenção de horário de trabalho, subsídio complementar salarial e n é igual ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 19.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

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

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

Cláusula 20.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a uma remuneração, a acrescer à retribuição mensal, resultante da aplicação da fórmula seguinte:

- 2,50 x RH x T para trabalho diurno;
- 2,75 x RH x T para trabalho nocturno.

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

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

Cláusula 21.^a

Subsídio de turno

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

- a) 34 % da respectiva remuneração base mensal, para o trabalho prestado em regime de três turnos e de laboração contínua com folga rotativa;
- b) 21 % da respectiva remuneração base mensal, para o trabalho prestado em regime de dois turnos.

2 — Da aplicação do disposto do número anterior não poderá resultar, em caso algum, um subsídio inferior a €256,88 para o trabalho em regime de três turnos rotativos ou de laboração contínua e um subsídio inferior a €154,13 para o trabalho em regime de dois turnos.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 22.^a

Subsídio de disponibilidade

1 — O trabalhador em regime de disponibilidade tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 16,32 % da respectiva remuneração base mensal, por cada semana

efectiva de disponibilidade, entendendo-se por semana de disponibilidade o período que medeia entre a sexta-feira de uma semana e a quinta-feira da semana seguinte.

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

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

a) Pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas, acrescidas de uma hora de transporte;

b) Independentemente do trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de duas horas, como trabalho suplementar ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso, incluindo-se nesse mínimo o tempo de transporte;

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

Cláusula 23.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

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

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

a) Ao pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas, acrescidas de uma hora de transporte;

b) Independentemente do trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de duas horas, como trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado, incluindo-se nesse mínimo o tempo de transporte;

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

Cláusula 24.^a

Subsídio de periculosidade, insalubridade e penosidade

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

Grau 3: €7,86/dia;

Grau 2: €5,24/dia;

Grau 1: €2,62/dia.

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

Cláusula 25.^a

Subsídio de refeição

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

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

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

Cláusula 26.^a

Prémio de carreira

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

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

Cláusula 26.^a-A

Subsídio complementar salarial

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

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

Cláusula 27.^a

Subsídio de transporte

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

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

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

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

5 — O valor de cada componente será de €1,91 por cada dia efectivo de trabalho, considerando-se dia efectivo de trabalho qualquer dia em que o trabalhador labore, pelo menos, metade do seu período normal de trabalho diário.

Cláusula 28.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro (14.º mês) igual à remuneração base mensal.

neração base mensal acrescida das anuidades, do subsídio de turno, do subsídio de disponibilidade e do subsídio de isenção de horário de trabalho.

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

Cláusula 29.^a

Prémio de objectivos sociais da empresa

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 30.^a

Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os previstos nas escalas de turnos rotativos no regime de turnos e de laboração contínua. Todos os restantes dias são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — Quando o trabalho estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados de forma a que cada trabalhador tenha, em média anual, dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

Cláusula 31.^a

Férias

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

2 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa poderão as férias ser gozadas fora deste período.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a empresa. Em caso de desacordo compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical ou o delegado sindical quando aquela não existir.

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

o trabalhador, podem as férias ser fraccionadas em mais de dois períodos.

5 — Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

6 — No caso de impossibilidade do gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas em época a estabelecer nos termos dos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

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

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

Cláusula 31.^a-A

Complemento para gozo de férias

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

Cláusula 32.^a

Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da empresa

1 — Se depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por não ter gozado integralmente o período de férias na época fixada.

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

Cláusula 33.^a

Modificação das férias por parte do trabalhador

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

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 — Não havendo acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.

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

5 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte, em acumulação ou não com as férias que se vencem nesse ano.

Cláusula 34.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste acordo, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 35.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — Se a empresa não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efectivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a empresa incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 36.^a

Doença no período de férias

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

2 — Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — O gozo de férias prosseguirá após o termo da doença, até ao fim do período inicialmente marcado. A marcação do período restante será feita nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 31.^a («Férias»).

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

Cláusula 37.^a

Retribuição durante as férias

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago antes do início do gozo daquelas.

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

Cláusula 38.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias

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

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

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

Cláusula 39.^a

Licença sem retribuição

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

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

3 — O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

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

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

6 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida, por escrito, especificamente para esse fim.

Cláusula 40.^a

Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

Cláusula 41.^a

Faltas justificadas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da lei;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 42.^a

Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo as previstas na alínea g) do n.º 2 da cláusula anterior, na parte que excedam os correspondentes créditos de horas.

2 — Nos casos previstos nas alíneas d) e e) do n.º 2 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 54.^a («Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa») e 55.^a («Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional») deste AE.

Cláusula 43.^a

Consequências das faltas não justificadas

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

Cláusula 44.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe

seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

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

3 — A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro, desde essa apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

Cláusula 45.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

CAPÍTULO VII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 46.^a

Licença de maternidade

1 — A partir de 1 de Janeiro de 2000, as trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

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

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

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

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

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

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

8 — A licença por maternidade não determina perda de quaisquer direitos ou regalias, sendo considerada para todos os efeitos legais como prestação efectiva de serviço, incluindo o direito a receber a retribuição líquida total como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio da segurança social a que tenha direito até valor igual ao pago pela empresa.

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

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

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

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

Cláusula 47.^a

Faltas e licença por paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença de cinco dias, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula 46.^a («Licença de maternidade»), e ressalvado o disposto no n.º 7 da mesma cláusula, nos seguintes casos:

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

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

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

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

Cláusula 48.^a

Adopção

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

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

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

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

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

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

Cláusula 49.^a

Licença especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe têm direito, em alternativa:

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 50.^a**Outros direitos da mãe para protecção da segurança e saúde**

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

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

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

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

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

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

6 — As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

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

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

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

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

Cláusula 51.^a**Faltas para assistência a menores doentes**

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

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

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

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

Cláusula 52.^a**Outros casos de assistência à família**

1 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou pessoa em união de facto, ascendente, descendente com mais de 10 anos de idade ou afim na linha recta.

2 — O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

Cláusula 53.^a**Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes**

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

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

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

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

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

c) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, incluindo o direito a gozar interpoladamente 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa;

d) Em cada ano civil utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos seguintes termos:

Com 48 horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;

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

Com um mês de antecedência, no caso de pretender mais de cinco dias de licença.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Regalias sociais

Cláusula 54.^a

Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa

1 — Quando o trabalhador estiver impedido da prestação do trabalho por motivo de doença terá o direito ao complemento de subsídio de doença, atribuído pela instituição de segurança social, cujo valor será igual à diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o montante daquele subsídio.

2 — A empresa obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

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

Cláusula 55.^a

Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho normal, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma categoria, a empresa pagará a respectiva diferença.

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

4 — A retribuição referida no número anterior será sempre actualizada de acordo com os aumentos verificados na empresa, durante o período de incapacidade, para a respectiva categoria.

Cláusula 56.^a

Subsídio de estudo para trabalhadores

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

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

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

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

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

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

Cláusula 57.^a

Subsídio familiar a dependentes

A empresa pagará um subsídio familiar a descendentes dos trabalhadores até iniciarem a vida escolar obrigatória, no valor mensal de €37.

Cláusula 58.^a

Subsídio familiar a dependentes deficientes

A empresa pagará um subsídio familiar a descendentes deficientes dos trabalhadores no valor mensal de €100.

Cláusula 59.^a

Subsídio de estudos a filhos de trabalhadores

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

2 — O subsídio consiste na importância correspondente ao custo dos livros obrigatórios, acrescido de €142 para os 1.º, 2.º e 3.º ciclos de escolaridade obrigatória, €231 para o ensino secundário e €350 para o ensino superior, para participação no custo do restante material escolar.

CAPÍTULO IX

Prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 60.^a

Princípio geral

Os princípios que visam promover a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho constam de um

regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo IV).

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 61.^a

Proibição de diminuição de regalias

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

Cláusula 62.^a

Efeitos retroactivos

A tabela salarial constante do anexo I e actualização dos subsídios pecuniários produzirá efeitos retroactivos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

Cláusula 63.^a

Casos omissos

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

Nota final

O presente acordo tem por objectivo ser aplicado aos 249 trabalhadores que estejam nas condições expressas no artigo 496.º do Código do Trabalho e revoga e substitui o AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2008, entrando em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

São João da Talha, 15 de Setembro de 2009.

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

João Eduardo Fernandes Figueiredo, representante.
Fernando Oliveira Queirós, representante.

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

Pedro Alexandre Mota Silva Ramos, representante.
David Jorge Ribas da Costa, representante.

ANEXO I

Tabela salarial

A tabela salarial a vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2009 é a apresentada no quadro seguinte,

reportando-se as designações de grupos e subgrupos às categorias que os integram nos termos da secção B do presente anexo e os escalões em cada categoria entendidos nos termos da secção C do presente anexo.

(Em euros)

Grupo	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
Grupo I.	1 981	2 046	2 118	2 208	2 311
Grupo II.	1 717	1 843	1 961	2 079	2 208
Grupo III:					
Subgrupo III b	1 592	1 717	1 843	1 961	2 079
Subgrupo III a	1 368	1 425	1 483	1 549	1 624
Grupo IV:					
Subgrupo IV b	1 206	1 264	1 317	1 368	1 425
Subgrupo IV b/a	1 037	1 105	1 173	1 317	1 368
Subgrupo IV a	918	984	1 041	1 110	1 177
Grupo V:					
Subgrupo V b. . .	764	796	842	889	930
Subgrupo V a. . .	615	650	685	721	764

ANEXO II

Definição de funções (secção A), níveis de qualificação de funções (secção B), regras de progressão salarial nas categorias (secção C) e regras de evolução profissional na empresa (secção D).

Secção A

Definições de funções

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

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

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

Auxiliar. — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por levantar e entregar o expediente, valores e objectos, pelas

instalações da empresa a que se destinam, executando todo o trabalho de recolha, transporte e envio de documentos. Pode também executar algumas tarefas de serviços externos, tais como movimento de bancos e deslocações a Ministérios, autarquias, notários, conservatórias, correios, etc. Pode ainda efectuar algumas compras, bem como efectuar pagamentos no exterior e, quando solicitado, pode conduzir automóvel ligeiro.

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

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

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

Chefe de manutenção mecânica. — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por diagnosticar e prever avarias, propor soluções e coordenar/supervisionar todas as acções de manutenção levadas a cabo por uma equipa de mecânicos industriais ou por entidades externas. Participa em reuniões técnicas com fornecedores de materiais e equipamentos. Colabora com a hierarquia no planeamento das acções de manutenção e na execução dos respectivos processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos; desenvolve análises de falhas e diagnósticos, definindo

acções tendentes à resolução dos problemas verificados na instalação; colabora no desenvolvimento de projectos de melhoria dos equipamentos e sistemas existentes; supervisiona e coordena a actividade do preparador de trabalho e do gestor de *stocks*. Executa trabalhos de manutenção de equipamentos mais complexos, nomeadamente equipamentos com sistemas hidráulicos.

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

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

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

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

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

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

aquisição de material directamente nos fornecedores e ou entrega de equipamento, após consulta prévia.

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

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

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

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

Operador(a) de central/ITVE. — É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível e qualidade de acordo com os parâmetros exigidos. Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos

definidos, mantendo actualizada a informação recolhida. Controla o funcionamento do equipamento electromecânico; controla os *stocks* de material para manutenção. Opera os equipamentos utilizados no tratamento e valorização de escórias. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

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

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

Operador(a) de triagem. — É o(a) trabalhador(a) que no âmbito da área a que está adstrito(a), efectua actividades de triagem manual de RSU, realiza a separação, carga e descarga de materiais no ecocentro, efectua rotinas de inspecção aos equipamento de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida, efectua os ajustes necessários ao funcionamento dos equipamentos, efectua a limpeza e manutenção básica dos equipamentos que opera e pode, sob supervisão da chefia directa, operar equipamento móvel e de elevação necessário à operação e limpeza da instalação; bem como outro equipamento de apoio.

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

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

melhoria da operação/manutenção e efectuar consultas para a aquisição de materiais e equipamentos.

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

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

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

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

Técnico(a) administrativo(a) II. — É o(a) trabalhador(a) que realiza, com alguma autonomia, tarefas administrativas específicas de uma área de actividade. Executa tarefas administrativas, nomeadamente recolha, ordenação, conferência, registo e distribuição de documentos, valores e materiais; colabora no expediente e arquivo; assegura o cumprimento das obrigações legais e fiscais da empresa; colabora funcionalmente com colegas mais qualificados e, eventualmente, pode coordenar a actividade de colaborado-

res menos qualificados. Pode executar tarefas técnicas de contabilidade da empresa, tais como analisar e classificar a documentação de forma a sistematizá-la para posterior lançamento e tratamento contabilístico, através de meios informáticos e outros, respeitando as normas contabilísticas e legais vigentes. Mediante formação específica pode executar algumas tarefas de gestão do sistema informático, efectuar a facturação de clientes, executar tarefas relacionadas com a gestão administrativa de recursos humanos. Opera todos os equipamentos necessários ao exercício da função.

Técnico(a) de comunicação e imagem 1. — É o(a) trabalhador(a) que participa no planeamento e implementação das diversas acções de comunicação da empresa. Propõe, concebe e implementa e faz a manutenção das páginas *web*. Intervém na divulgação externa da imagem da empresa. Executa o tratamento informático das publicações da empresa, de acordo com os requisitos previamente definidos. Acompanha as visitas às instalações, bem como outras acções de educação e sensibilização ambiental de acordo com as directrizes definidas.

Técnico(a) de comunicação e imagem 2. — É o(a) trabalhador(a) que propõe, desenvolve, implementa e efectua as revisões ao plano de comunicação da empresa. Efectua a coordenação editorial da empresa. Gere alguns contratos de parceria externa em matéria de comunicação e educação ambiental. Assegura todos os contactos com a comunicação social. Coordena a aplicação da política de patrocínios e organiza a participação da empresa em eventos externos. Coordena e acompanha as visitas às instalações, bem como outras acções de educação e sensibilização ambiental.

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

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

Técnico(a) de equipamento mecânico. — É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos de montagem, reparação e afinação de equipamentos estáticos e dinâmicos, com algum grau de complexidade e responsabilidade. Efectua inspecções aos equipamentos da instalação, diagnosticando

necessidades de intervenção; efectua a manutenção preventiva de todos os equipamentos mecânicos da empresa; executa trabalhos de serralharia civil/mecânica e soldadura, desde que reúna competências técnico-funcionais para o fazer; efectua todas as reparações dos equipamentos e zela pela lubrificação dos mesmos. Pode enquadrar e supervisionar equipas de pessoal externo, envolvidas na manutenção de equipamentos.

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

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

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

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

Técnico(a) de prevenção de higiene e segurança 1. — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o técnico de higiene e segurança de nível II em todos os aspectos que digam respeito ao cumprimento do normativo de higiene e segurança e na implementação das medidas necessárias à eliminação dos riscos profissionais. Assegura as actividades de identificação e avaliação dos riscos nos locais de trabalho, bem como o controlo periódico dos riscos resultantes da exposição a quaisquer agentes; assegura a recolha e organização dos elementos estatísticos referentes à higiene e segurança na empresa, devendo ainda manter actualizados, para efeitos de consulta, os resultados das avaliações de riscos relativos aos grupos de trabalhadores expostos, as listas e respectivos relatórios de acidentes de trabalho que tenham originado ausências por incapacidade, a lista das medidas propostas ou recomendações formuladas pelos serviços de SHST e ou pela comissão de SHST. Supervisiona os trabalhos de manutenção, alertando os intervenientes para os riscos existentes; participa nos planeamentos de simulação e organiza os meios destinados à prevenção e protecção, colectiva e individual; assegura as medidas a adoptar em

caso de perigo grave e eminente. Colabora no planeamento e execução das acções de informação e de formação sobre os riscos e as medidas de prevenção e protecção.

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

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

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

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

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

Secção B

Níveis de qualificação de funções

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

Grupo I — Quadros médios

Chefe de departamento;
Engenheiro(a) especializado(a).

Grupo II — Quadros intermédios

Assistente de gestão;
Chefe de manutenção eléctrica;
Chefe de manutenção mecânica;
Chefe de turno;
Encarregado geral;
Técnico(a) de comunicação e imagem II;
Técnico(a) de engenharia;
Técnico(a) de recursos humanos.

Grupo III — Profissionais altamente qualificados

Subgrupo III b

Secretário(a) de administração.

Subgrupo III a

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

Grupo IV — Profissionais qualificados;

Subgrupo IV b

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

Subgrupo IV b/a

Analista químico(a);
Operador(a) de central;
Operador(a) de central/inertização.

Subgrupo IV a

Electricista industrial;
Mecânico(a) industrial.

Grupo V — Profissionais semiquualificados**Subgrupo V b**

Auxiliar;
 Chefe de equipa de caracterização;
 Operador(a) de central/ITVE;
 Operador de equipamentos/ETAR;
 Operador(a) de máquinas e veículos especiais;
 Operador(a) de triagem;
 Operador(a) de vigilância e pesagem;
 Telefonista/rececionista.

Subgrupo V a

Operador(a) semiespecializado(a).

Secção C**Regras de progressão salarial nas categorias**

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

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

a) Trabalhadores admitidos para os grupos I e II da secção B deste anexo (níveis de qualificação de funções), caso em que o período experimental poderá ser alargado até 240 dias;

b) Trabalhadores admitidos para os grupos III e IV da referida secção B deste anexo, caso em que o período experimental poderá ser alargado até 180 dias.

3 — Sempre que um trabalhador seja admitido com um contrato a termo, prevalecerá, como período experimental, o consignado no artigo 112.º do Código do Trabalho.

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

24 meses no escalão B, após os quais passará ao escalão C;

36 meses no escalão C, após os quais passará ao escalão D;

36 meses no escalão D, após os quais passará ao escalão E.

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

Secção D**Regras de evolução profissional na empresa**

1 — Para o preenchimento de postos de trabalho na empresa será dada preferência aos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, sempre que estes preencham os requisitos exigidos pelas funções a desempenhar e desde

que estes reúnam as condições previstas na lei e neste acordo para esse preenchimento.

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

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

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

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

ANEXO III**Regulamento de trabalho por turnos****Artigo 1.º****Âmbito e vigência**

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

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

Artigo 2.º**Trabalho por turnos**

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

Artigo 3.º**Acordo do trabalhador**

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

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

Artigo 4.º**Conceitos**

1 — Horário de turnos rotativos — é aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais

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

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

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

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

Artigo 5.º

Organização das escalas de turnos

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

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

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

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

Artigo 6.º

Período de trabalho

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

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

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

Artigo 7.º

Regime de substituição

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

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

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

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

Artigo 8.º

Folgas de compensação

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

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

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

Artigo 9.º

Descanso compensatório

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

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

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

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

Artigo 10.º

Férias

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

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

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

Artigo 11.º

Dispensas ao trabalho

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

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

Artigo 12.º

Subsídio de turno

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

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

Artigo 13.º

Passagem ao regime de horário normal

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

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

Artigo 14.º

Disposição final

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

ANEXO IV

Regulamento da prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho

Artigo 1.º

Princípios gerais

1 — Constitui dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

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

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

Artigo 2.º

Deveres específicos da empresa

A empresa é obrigada a:

a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança,

conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respectivas ocupações e às precauções a tomar;

c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de saúde, higiene e segurança no trabalho;

d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de protecção referido no artigo 3.º deste regulamento, que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respectivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;

e) Dar o seu apoio à comissão de higiene e segurança e conceder-lhe todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

f) Consultar a comissão de higiene e segurança sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;

g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;

h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de saúde, higiene e segurança.

Artigo 3.º

Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pela empresa, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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

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

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

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

Artigo 4.º

Equipamento individual

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

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

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

Artigo 5.º

Locais para refeição

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

Artigo 6.º

Vestiários, lavabos e balneários

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

Artigo 7.º

Comissão de higiene e segurança — Princípio geral

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

Artigo 8.º

Âmbito de acção da comissão de higiene e segurança

Compete à comissão de higiene e segurança:

1) Intervir na definição da política de higiene e segurança e coadjuvar nas acções necessárias à difusão do seu conhecimento;

2) Verificar o cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares que respeitem à prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho;

3) Cuidar que todos os trabalhadores recebam uma formação adequada em matéria de higiene e segurança, fomentar a sua colaboração na prática e observância das medidas preventivas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;

4) Fomentar e dinamizar campanhas de sensibilização e esclarecimento sobre a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho, implementando a participação de trabalhadores nesta campanha;

5) Sensibilizar a gestão da empresa para a solução de problemas de higiene e segurança existentes;

6) Estabelecer normas gerais para satisfação das recomendações da comissão de higiene e segurança;

7) Analisar e comentar os relatórios de acidentes de trabalho, sugerindo a aplicação de cuidados especiais;

8) Analisar e criticar as estatísticas de acidentes de trabalho, propondo de imediato a aplicação das condições essenciais para eliminação das causas dos acidentes;

9) Colaborar na avaliação e determinação dos riscos potenciais de trabalho e, conseqüentemente, propor alterações nos postos de trabalho (instalações, equipamento, etc.);

10) Interessar os trabalhadores na prática das inspecções médicas, campanhas de vacinação e outras actuações no âmbito da medicina do trabalho;

11) Colaborar no estabelecimento dos programas de emergência da fábrica;

12) Implementar de imediato as decisões tomadas, designando os responsáveis pelo acompanhamento da sua execução;

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

Artigo 9.º

Constituição da comissão de higiene e segurança

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

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

Artigo 10.º

Funcionamento da comissão de higiene e segurança

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 11.º

Despesas de funcionamento da comissão de higiene e segurança

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

Artigo 12.º

Disposições finais

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

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

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

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

Depositado em 16 de Outubro de 2009, a fl. 59 do livro n.º 11, com o n.º 224/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual — Substituição de membros da comissão paritária.

Dando cumprimento ao disposto na cláusula 86.ª do CCT entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2003, com última revisão publicada no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2009, indicam-se como membros na comissão paritária, em representação da associação de empregadores, em substituição dos constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2006, os seguintes elementos:

Membros efectivos:

Dr.ª Aline Brito Paiva;

Dr.ª Maria Margarida Zapico Salgado;

Sabina Duarte Silva;

Membro suplente — Dr. Carlos Viegas Almeida.

DECISÕES ARBITRAIS

Decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória relativa à Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas, de Comunicação Visual e Transformadoras do Papel (APIGRAF) e ao Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa.

Decisão arbitral proferida em processo de arbitragem obrigatória n.º 1/2008-CCT

1 — Frustrada a negociação directa, a conciliação e a mediação e, mais tarde, a arbitragem voluntária, entendeu

o Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social determinar a arbitragem obrigatória entretanto requerida pelo STICPGI (despacho de 16 de Dezembro de 2008).

2 — Constituído por Augusto Coelho Praça, designado pelo STICPGI, por José António Martinez, designado pela APIGRAF, e por Jorge Leite, designado por sorteio de entre os árbitros da lista de árbitros presidentes do Conselho Económico e Social, o tribunal arbitral (TA) iniciou os seus trabalhos no dia 2 de Janeiro de 2009, deu cumprimento ao disposto na lei quanto a audição das partes, alegações e tentativa de acordo.

3 — O TA teve os seus trabalhos suspensos por razões distintas em dois períodos: de 4 de Fevereiro a 4 de Março de 2009, na sequência da notificação do Tribunal Administrativo do Círculo de Lisboa, e de 29 de Maio a 28 de Agosto de 2009, em resultado do requerimento conjunto das partes.

4 — O TA foi secretariado por Ana Tonilhas e pôde contar com a colaboração de Lino Moura Soares na qualidade de perito para a área das categorias profissionais, carreira, níveis de qualificação e salariais, designado, a pedido deste tribunal, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social.

5 — No termo dos seus trabalhos concluídos a 8 de Setembro de 2009, o TA proferiu, por unanimidade, a seguinte DA:

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.^a

Área e âmbito de aplicação

1 — A presente DA (DA) é de aplicação obrigatória, no território nacional, às relações de trabalho existentes ou que se estabeleçam entre as empresas que estejam filiadas ou que venham a filiar-se na Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas, da Comunicação Visual e Transformadoras do Papel (APIGRAF) e os trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa (STICPGI) na medida em que aquelas se dediquem às indústrias gráficas, de comunicação visual e ou de transformação de papel e de cartão.

2 — Para os efeitos do n.º 1, entende-se que exercem indústrias gráficas ou de comunicação visual as empresas que se dediquem a todas ou algumas das actividades de concepção, projecto, pré-impressão, impressão ou pós-impressão, por qualquer processo ou sistema, e que exercem as indústrias de transformação de papel e de cartão as que operam qualquer tipo de transformação sobre papel ou cartão fora da máquina de fabrico.

3 — A presente DA aplica-se às relações de trabalho de que seja titular um trabalhador que preste trabalho a vários empregadores, desde que o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho esteja por ela abrangido.

Cláusula 2.^a

Cláusula revogatória

É revogado, no âmbito de aplicação desta DA, o contrato colectivo de trabalho celebrado entre, por um lado, a Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras do Papel e a Associação dos Industriais de Cartonagem e Correlativos do Norte e, por outro lado, a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Cartonagem e Afins (extinta e substituída pelo STICPGI) e outras associações sindicais, todas devidamente identificadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1977, a p. 3015, e posteriores revisões.

Cláusula 3.^a

Início, duração e termo de vigência

Ao início, duração e termo de vigência desta DA aplica-se o disposto na lei.

CAPÍTULO II

Contrato de trabalho

Cláusula 4.^a

Noção

Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade e direcção destas.

Cláusula 5.^a

Capacidade das partes

A capacidade para celebrar contratos de trabalho regula-se nos termos gerais e pelo disposto no Código do Trabalho.

Cláusula 6.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

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

Cláusula 7.^a

Deveres do trabalhador

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

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

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

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

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

Cláusula 8.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

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

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

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho e neste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho e neste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, ou quando haja acordo;

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

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

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

Cláusula 9.^a

Situações específicas

As situações específicas relacionadas com o trabalhador, designadamente as respeitantes à parentalidade e adopção, menoridade, capacidade de trabalho reduzida, deficiência e doença crónica, estudante e cidadão não comunitário, rege-se pelo disposto no Código do Trabalho e na legislação complementar aplicável.

CAPÍTULO III

Local de trabalho

Cláusula 10.^a

Princípio da contratualidade

1 — O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local contratualmente definido.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, considera-se local habitual de trabalho o estabelecimento a que o trabalhador se encontra adstrito de forma fixa ou predominante ou, não sendo possível tal determinação, aquele a que o trabalhador esteja afecto.

3 — O trabalhador encontra-se obrigado às deslocações inerentes às suas funções e às que forem indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 11.^a

Transferência temporária

1 — O empregador pode transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho quando o interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2 — A transferência não pode exceder quatro meses salvo quando, em circunstâncias excepcionais devidamente justificadas, o reclamem exigências imperiosas de funcionamento da empresa.

3 — Podem as partes, por acordo escrito que cessará ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado, alargar ou restringir o disposto nos números anteriores.

4 — A decisão de transferência deve ser comunicada por escrito, com indicação do fundamento e, salvo motivo imprevisto, com, pelo menos, oito dias de antecedência.

5 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência, designadamente as resultantes da deslocação e do alojamento.

Cláusula 12.^a

Transferência definitiva

1 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho nos casos em que a transferência resulte da mudança ou da extinção, total ou parcial, do estabelecimento em que aquele presta serviço.

2 — Se da transferência resultar um prejuízo sério para o trabalhador pode este optar pela rescisão do contrato com direito a uma compensação calculada nos termos da lei.

3 — Podem as partes, por estipulação contratual, que cessará ao fim de dois anos se não tiver sido aplicada, alargar ou restringir a faculdade do empregador prevista no número anterior.

4 — O empregador obriga-se a custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência.

5 — Salvo motivo imprevisto, a decisão de transferência deve ser comunicada por escrito ao trabalhador com, pelo menos, 30 dias de antecedência e com indicação do respectivo fundamento.

Cláusula 13.^a

Prejuízo sério

Para efeitos do disposto nas cláusulas 11.^a e 12.^a, na avaliação do prejuízo sério deverão ter-se em conta, designadamente, o carácter temporário ou definitivo da transferência, a distância entre a residência e o novo local de trabalho, o risco e a diferença de tempo gasto nas deslocações de e para o local de trabalho e as implicações na vida quotidiana do trabalhador e do agregado familiar.

Cláusula 14.^a

Transferência solicitada pelo trabalhador

O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, nos termos previstos na lei.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 15.^a

Limites dos períodos normais de trabalho

1 — O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar em número de horas por dia, por semana ou por ano denomina-se, respectivamente, «período normal de trabalho diário», «período normal de trabalho semanal» e «período normal de trabalho anual».

2 — O período normal de trabalho diário é de 8 horas e o semanal de 40 horas.

3 — O período normal de trabalho é cumprido pelos trabalhadores de forma que, tanto no início como no termo do mesmo e dos intervalos de refeição e de descanso, o trabalhador se encontre no seu posto de trabalho em condições de iniciar o desempenho das suas funções.

4 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem trabalho exclusivamente nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado até quatro horas.

Cláusula 16.^a

Regime de adaptabilidade

1 — O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, podendo o limite diário ser aumentado até 2 horas e a duração de trabalho semanal pode atingir 50 horas, não se contando o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2 — O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número anterior não poderá exceder, em média, 40 horas semanais num período de referência não superior a seis meses.

Cláusula 17.^a

Jornada contínua

1 — A jornada de trabalho diário deve ser interrompida por um intervalo para descanso e refeição de duração não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas consecutivas de trabalho.

2 — O intervalo de descanso e refeição pode não ser coincidente para todos os trabalhadores ou grupos de trabalhadores, desde que em relação a cada um sejam respeitados os limites de duração e de trabalho consecutivo.

3 — O intervalo de descanso e refeição a que se referem os números anteriores não é considerado tempo de trabalho e não conta para a determinação da sua duração diária.

4 — Pode ser acordada a jornada contínua que, no caso de exceder seis horas consecutivas, deverá estabelecer-se um curto intervalo para refeição e descanso do trabalhador que, pelo menos até quinze minutos, será considerado como tempo de trabalho efectivo.

Cláusula 18.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado num período que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas.

2 — Considera-se igualmente nocturno o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

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

2 — No caso em que o acordo sobre isenção de horário de trabalho tenha limitado a prestação deste a um determinado período de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que exceda esse período.

3 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do disposto no número anterior;

b) O prestado para compensar suspensão de actividade, independentemente da sua causa, de duração não superior a 48 horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador;

c) A tolerância de quinze minutos prevista no n.º 3 do artigo 203.º do CT;

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

e) O trabalho prestado nas condições previstas na alínea b) do n.º 1 do artigo 257.º do CT;

f) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efectuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do empregador.

4 — Na situação referida na alínea f) do n.º 3, o trabalho prestado para compensação não pode exceder os limites diários do disposto no n.º 2 da cláusula 15.ª

Cláusula 20.ª

Condições de prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e se não justifique para tal a admissão de novo trabalhador.

2 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

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

Cláusula 21.ª

Limites da duração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar está sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) No caso de microempresa ou pequena empresa, 175 horas por ano;

b) No caso de média ou grande empresa, 150 horas por ano, ou, tratando-se de trabalhador a tempo parcial, 80 horas por ano ou o número de horas correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável, quando superior;

c) Em dia normal de trabalho, duas horas;

d) Em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado, um número de horas igual ao período normal de trabalho diário;

e) Em meio-dia de descanso complementar, um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula 20.ª anterior apenas está sujeito ao limite do período de trabalho semanal constante do n.º 1 do artigo 211.º do CT.

Cláusula 22.ª

Descanso compensatório

1 — O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar

ou em dia feriado tem direito a descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2 — O descanso compensatório a que se refere o número anterior vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

5 — O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 23.ª

Regimes especiais

1 — A prestação de trabalho suplementar, em dia de descanso semanal obrigatório, que não exceda duas horas por motivo de falta imprevista de trabalhador que devia ocupar o posto de trabalho no turno seguinte confere direito a descanso compensatório nos termos do n.º 3 da cláusula anterior.

2 — O descanso compensatório de trabalho suplementar prestado em dia útil ou feriado, com excepção do referido no n.º 3 da cláusula anterior, pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com acréscimo não inferior a 100 %, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

3 — Em microempresa ou pequena empresa, por motivo atendível relacionado com a organização do trabalho, o descanso compensatório a que se refere o n.º 1 da cláusula anterior, com ressalva do disposto no seu n.º 3, pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 24.ª

Registo

1 — O empregador deve ter um registo de trabalho suplementar em que, antes do início da prestação de trabalho suplementar e logo após o seu termo, são anotadas as horas em que cada uma das situações ocorre.

2 — O trabalhador deve visar o registo a que se refere o número anterior, quando não seja por si efectuado, imediatamente a seguir à prestação de trabalho suplementar.

3 — O trabalhador que realize trabalho suplementar no exterior da empresa deve visar o registo imediatamente após o seu regresso à empresa ou mediante envio do mesmo devidamente visado, devendo em qualquer caso a empresa dispor do registo visado no prazo de 15 dias a contar da prestação.

4 — Do registo devem constar a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar e os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador, além de outros elementos indicados no respectivo modelo, aprovado por portaria do ministro responsável pela área laboral.

5 — A violação do disposto nos números anteriores confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha prestado actividade fora do horário de trabalho, o direito a retribuição correspondente a duas horas de trabalho suplementar.

6 — O registo de trabalho suplementar é efectuado em suporte documental adequado, nomeadamente impressos adaptados ao sistema de controlo de assiduidade existente na empresa, que permita a sua consulta e impressão imediatas, devendo estar permanentemente actualizado, sem emendas ou rasuras não ressalvadas.

7 — O empregador deve comunicar, nos termos previstos em portaria do ministro responsável pela área laboral, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o ano civil anterior, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.ºs 1 ou 2 desta cláusula, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respectivo sindicato.

8 — O empregador deve manter durante cinco anos relação nominal dos trabalhadores que efectuaram trabalho suplementar, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 20.^a e indicação dos dias de gozo dos correspondentes descansos compensatórios.

Cláusula 25.^a

Descanso semanal

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

2 — O dia de descanso semanal obrigatório pode deixar de ser o domingo nos casos de laboração contínua em regime de turnos e em outros casos previstos na lei.

3 — O empregador deve, sempre que possível, proporcionar o descanso semanal no mesmo dia a trabalhadores do mesmo agregado familiar que o solicitem.

Cláusula 26.^a

Cumulação de descanso semanal e de descanso diário

1 — Devem ser gozados em continuidade o descanso semanal obrigatório e um período de onze horas correspondente ao descanso diário estabelecido.

2 — O período de onze horas referido no número anterior considera-se cumprido, no todo ou em parte, pelo descanso semanal complementar gozado em continuidade ao descanso semanal obrigatório.

3 — O disposto no n.º 1 não é aplicável:

a) Ao trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção ou com poder de decisão autónomo que esteja isento de horário de trabalho;

b) Quando o período normal de trabalho é fraccionado ao longo do dia com fundamento em características da actividade, nomeadamente serviços de limpeza.

CAPÍTULO V

Faltas, férias e feriados

Cláusula 27.^a

Noção de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador do 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 de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

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

Cláusula 28.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos desta DA e da legislação aplicável;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e demais legislação aplicável;

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos desta DA e do Código do Trabalho;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 29.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

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

a) 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, nomeadamente pais, filhos, sogros, nora, genro, padrasto, madrastra e enteados;

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral, nomeadamente avós, bisavós, netos e bisnetos, do próprio ou do cônjuge, irmãos e cunhados.

2 — Aplica-se o disposto nas alíneas do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou

economia comum com o trabalhador nos termos legalmente previstos.

Cláusula 30.^a

Comunicação da falta

1 — A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3 — A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de 48 horas.

4 — A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5 — O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 31.^a

Prova do motivo da falta

1 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova do facto invocado para a justificação, a apresentar em prazo razoável.

2 — A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

3 — A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

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

5 — O incumprimento das obrigações previstas nos n.ºs 1 ou 2 ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o n.º 3 determinam que a ausência seja considerada injustificada.

Cláusula 32.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As que por lei especial forem como tal qualificadas, nomeadamente dadores graciosos de sangue, exercício das funções de bombeiro voluntário, desportistas de alta

competição, jurados, ou outras, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — No caso das faltas dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, 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 48 horas.

Cláusula 33.^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 a dia ou meio-dia de descanso ou feriado, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 — Em alternativa ao disposto no número anterior, e caso o trabalhador expressamente o solicite, será considerado como período de ausência, para efeitos de retribuição, para além do período da falta, o dia ou meio-dia de descanso ou feriado imediatamente anterior ou posterior ao dia de falta.

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

Cláusula 34.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 35.^a

Efeitos da suspensão sobre as férias

1 — Salvo disposto nos números seguintes, às relações de trabalho abrangidas por esta DA são aplicáveis as normas correspondentes do Código do Trabalho.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado respeitante ao trabalhador com início em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 239.º do Código do Trabalho e às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão.

3 — As férias referidas no número anterior não podem exceder 22 dias úteis.

Cláusula 36.^a**Feriados**

1 — São feriados obrigatórios os dias 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro e 1, 8 e 25 de Dezembro.

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

3 — São ainda dias feriados com tratamento igual aos restantes a terça-feira de Carnaval e o dia de feriado municipal, podendo, porém, ser gozados em dia diferente se nisso acordarem o empregador e o trabalhador.

4 — Os feriados estão sujeitos ao regime previsto no artigo 236.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO VI

Matéria retributiva e outras prestações pecuniáriasCláusula 37.^a**Retribuição**

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho, incluindo-se nesta a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

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

3 — O valor da retribuição horária é calculado de acordo com a seguinte fórmula: $(retribuição\ mensal \times 12) / (período\ normal\ de\ trabalho\ semanal \times 52)$.

4 — Os valores mínimos de retribuição mensal dos trabalhadores abrangidos por esta DA são os constantes do anexo v.

Cláusula 38.^a**Subsídio de alimentação**

1 — Os trabalhadores, quando a empresa não fornecer a refeição, têm direito a um subsídio de alimentação de €2,50 por cada dia completo de prestação de trabalho.

2 — No 1.º ano de vigência da DA tal subsídio será de €1.

3 — No 2.º ano após a entrada em vigor da presente DA o presente subsídio passará para €2.

4 — No 3.º após a entrada em vigor da presente DA o subsídio passará para €2,5.

Cláusula 39.^a**Trabalho fora do local habitual**

1 — Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respectivos

montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador.

2 — O disposto no número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, ao abono para falhas e ao subsídio de refeição.

3 — Em caso de trabalho fora do local habitual, e em virtude de deslocações ou despesas feitas em serviço e por determinação do empregador, o trabalhador receberá um valor de ajuda de custo nunca inferior a:

(Em euros)	
Valor	Período de ausência do local de trabalho habitual
Almoço ou jantar — 8,50.	Inferior a um dia.
Alojamento com pequeno almoço — 40 . . .	
Diária — 50	Um dia ou mais.

4 — A entidade empregadora poderá optar pelo pagamento das despesas mediante a entrega das facturas do trabalhador.

Cláusula 40.^a**Trabalho em regime de turnos**

1 — O trabalhador que pratique horário de trabalho de dois turnos rotativos tem direito a subsídio de turno correspondente a 15 % da retribuição base.

2 — O trabalhador que pratique horário de trabalho de três turnos rotativos em laboração contínua ou não tem direito a subsídio de turno correspondente a 25 % de retribuição base.

Cláusula 41.^a**Pagamento de trabalho nocturno**

O trabalho nocturno é retribuído com o acréscimo de 25 % calculado sobre a retribuição base.

Cláusula 42.^a**Pagamento de trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pela primeira hora ou fracção desta e 75 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil;

b) 110 % por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2 — É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

CAPÍTULO VII

Actividade sindical na empresaCláusula 43.^a**Princípio da legalidade**

No exercício dos direitos sindicais reconhecidos por esta DA, os trabalhadores, as entidades patronais e as respecti-

vas organizações são obrigados a respeitar a Constituição da República e as leis.

Cláusula 44.^a

Organização sindical na empresa

1 — A organização sindical na empresa é constituída por:

a) Delegados sindicais — são os trabalhadores eleitos e destituídos, nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto, e que representam os trabalhadores sindicalizados;

b) Comissão sindical da empresa — é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção;

c) Comissão intersindical da empresa — é a organização dos delegados das comissões sindicais da empresa ou unidade de produção.

2 — Os delegados sindicais, as comissões sindicais e as comissões intersindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa e serem ouvidos e dar parecer em todos os casos previstas nesta DA e na lei.

Cláusula 45.^a

Não ingerência na actividade sindical

À entidade empregadora é vedada qualquer ingerência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 46.^a

Comunicação à empresa

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar ao empregador a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 — O procedimento referido no número anterior deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 47.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, os delegados sindicais e os membros de qualquer outro órgão representativo dos trabalhadores previsto na lei têm o direito de exercer normalmente a sua actividade sindical, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, ou constituir motivo para despedimento ou sanção, mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções.

3 — Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de oito horas por mês, quer exista ou não comissão intersindical.

4 — As faltas previstas nos n.ºs 2 e 3 serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou

outras regalias e contam para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

5 — Para o exercício dos direitos conferidos nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula deve o empregador ou quem o represente ser avisado, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

6 — Para os efeitos do n.º 2 desta cláusula, consideram-se dirigentes sindicais os elementos dos corpos gerentes das associações sindicais, nomeadamente sindicato, união, federação e confederação.

Cláusula 48.^a

Condições para o exercício da actividade sindical

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

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

3 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade empregadora, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 49.^a

Assembleia ou plenário de trabalhadores

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

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

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

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

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

6 — Para os efeitos dos números anteriores deverá o empregador permitir a reunião em local apropriado da empresa.

Cláusula 50.^a

Cobrança de quotas sindicais

No que respeita a cobrança de quotas sindicais é aplicável o disposto no artigo 458.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO VIII

Comissão paritária

Cláusula 51.^a

Constituição e funcionamento

1 — Decorridos 60 dias após a entrada em vigor da presente DA, as partes constituirão uma comissão paritária integrada por seis membros, cabendo a cada parte, APIGRAF e STICPGI, indicar três.

2 — A comissão paritária tem competência para interpretar as cláusulas e integrar as lacunas desta DA.

3 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois representantes de cada parte.

4 — As deliberações serão sempre tomadas por unanimidade, sendo depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas, considerando-se, para todos os efeitos, integradas na DA a interpretar ou a integrar.

5 — Constituída a comissão paritária, os seus elementos elaborarão, no prazo de 60 dias, o respectivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO IX

Anexos, definição de funções e tabela salarial

Cláusula 52.^a

Anexos

São aprovados os anexos I, «Definição das categorias profissionais», II, «Reclassificação das categorias profissionais», III, «Integração das categorias profissionais em níveis de qualificação», IV, «Integração das categorias profissionais e respectivos escalões em níveis salariais», e V, «Tabela salarial», que se publicam juntamente com esta DA e dela fazem parte integrante.

Cláusula 53.^a

Reclassificações e integrações

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta DA serão obrigatoriamente classificados de acordo com as actividades efectivamente desempenhadas, numa das categoriais previstas no anexo I.

2 — A reclassificação das categorias profissionais contempladas no anterior contrato colectivo tem por base o efectivo exercício das funções e faz-se de acordo com o anexo II, incluindo a integração num nível de qualificação, escalão e grupo salarial.

3 — As categorias profissionais contempladas nesta DA são integradas num nível de qualificação de acordo com o anexo III.

4 — A integração das categorias profissionais contempladas na presente DA e respectivos escalões em grupos salariais faz-se de acordo com o anexo IV.

Cláusula 54.^a

Acesso às categorias profissionais

1 — Sem prejuízo do disposto em diploma legal que condicione o exercício de alguma das profissões aqui contempladas à posse de carteira ou à verificação de qualquer outro requisito, o acesso às categoriais profissionais definidas no anexo I é determinado em função do nível de qualificação em que as mesmas estão integradas e faz-se nos termos definidos nos números seguintes.

2 — O acesso às categorias profissionais integradas no nível de qualificação indiferenciados faz-se através da categoria estagiário do 1.º ano.

3 — O acesso às categorias profissionais integradas no nível de qualificação semiqualeificados faz-se através das categorias estagiário do 1.º ano e operador praticante — tirocínio do 1.º ano.

4 — O acesso às categorias profissionais integradas no nível de qualificação quadros superiores, quadros médios, técnicos, encarregados e profissionais altamente qualificados faz-se, em princípio, através de formação formal adequada. Este acesso poder-se-á ainda fazer através da aprendizagem resultante do exercício de outras categorias profissionais próximas, ou pela combinação de formação e exercício profissional.

5 — O acesso às categorias profissionais integradas no nível de qualificação qualificados faz-se através das categorias estagiário do 1.º ano, estagiário do 2.º ano, operador praticante — tirocínio do 1.º ano e operador praticante — tirocínio do 2.º ano. Este acesso poder-se-á ainda fazer através de formação profissional adequada ou através da aprendizagem prática resultante do exercício de outras categorias profissionais próximas ou pela combinação de formação e exercício profissional.

6 — Têm ainda acesso à categoria de operador os operadores auxiliares (1.º escalão), após período máximo de quatro anos, desde que se verifique o efectivo exercício, com autonomia, das tarefas que definem a categoria de operador.

7 — No caso de o empregador não concordar com esta transição, pode o trabalhador requerer àquele a prova prática de avaliação. Para efeitos de concretização desta prova será constituída comissão de avaliação formada por quatro elementos, sendo dois a nomear pelo sindicato e outros dois pela associação patronal. A prova tem um carácter prático e incide na avaliação da suficiência das competências para a execução das tarefas descritas para a categoria de operador a que o trabalhador se candidata.

Cláusula 55.^a

Progressão dentro da categoria profissional

1 — A progressão dentro de uma categoria profissional faz-se pelos escalões previstos para o nível de qualificação em que essa categoria está integrada (anexo III). A transição de um escalão para o seguinte dentro da mesma categoria

faz-se por critérios como tempo de exercício e pode estar condicionada pelo quadro de densidades. Este tempo de exercício é entendido como tempo máximo, podendo a transição ser efectuada antecipadamente por iniciativa do empregador.

2 — Para as categorias profissionais integradas nos níveis de qualificação a seguir discriminados a progressão entre os escalões faz-se da seguinte forma:

a) I (quadros superiores) e II (quadros médios) — a transição do 2.º para o 1.º escalão é efectuada após um período máximo de oito anos;

b) III (técnicos), IV-A (encarregados) e IV-B (profissionais altamente qualificados) — a transição do 3.º para o 2.º escalão é efectuada após um período máximo de quatro anos e a do 2.º para o 1.º após um período máximo de oito anos;

c) V [qualificados (1)] — a transição do 4.º para o 3.º escalão é efectuada após um período máximo de dois anos, a do 3.º para o 2.º após um período máximo de quatro anos e a do 2.º para o 1.º após um período máximo de quatro anos, condicionada aos quadros de densidade;

d) VI [qualificados (2)] — a transição do 3.º para o 2.º escalão é efectuada após um período máximo de quatro anos e a do 2.º para o 1.º após um período máximo de quatro anos, condicionada aos quadros de densidade;

e) VII (semiquualificados) — a transição do 3.º para o 2.º escalão é efectuada após um período máximo de quatro anos e a do 2.º para o 1.º após um período máximo de quatro anos;

f) VIII (indiferenciados) — a transição do 2.º para o 1.º escalão é efectuada após um período máximo de cinco anos.

Cláusula 56.^a

Densidades

Por categoria profissional haverá um máximo de três trabalhadores enquadrados no 2.º escalão por cada trabalhador enquadrado no 1.º escalão.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 57.^a

Regime subsidiário

Às matérias não reguladas por esta DA aplicar-se-á o regime legal.

Cláusula 58.^a

Número estimado de empresas e de trabalhadores abrangidos

Nos termos e para os efeitos legais a seguir se transcreve a parte pertinente do despacho do Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social de 16 de Dezembro de 2008: «o conflito abrange 623 empresas e, na avaliação disponível, 1400 trabalhadores».

Cláusula 59.^a

Natureza global e integrada da DA

As condições estabelecidas por esta DA constituem um todo orgânico, interdependente e indivisível, devendo,

para efeito da sua aplicação prática, ser consideradas globalmente.

Cláusula 60.^a

Ressalva dos direitos adquiridos

A entrada em vigor desta DA não prejudica quaisquer direitos consagrados na lei ou resultantes de contrato individual de trabalho ou dos usos da empresa.

Cláusula 61.^a

Igualdade e não discriminação

Sempre que nos anexos se use uma designação em um dos géneros para referir a categoria profissional a definição de funções, os níveis de enquadramento e os níveis de qualificação deve entender-se aplicável a mulheres e homens.

Lisboa, 11 de Setembro de 2009.

O Árbitro Presidente, (*Assinatura ilegível.*)

O Árbitro de Parte Trabalhadora, (*Assinatura ilegível.*)

O Árbitro de Parte Empregadora, (*Assinatura ilegível.*)

ANEXO I

Definição das categoriais profissionais

Produção

Auxiliar de produção. — É o profissional que executa tarefas de apoio de carácter geral na área da produção, procede ao transporte de matérias-primas, mercadorias e produtos acabados para os diversos sectores, efectua operações auxiliares de limpeza de máquinas e ferramentas e recolhe e remove desperdícios.

Chefe de equipa/turno — produção. — É o profissional que, sob orientação do responsável/coordenador de sector, dirige uma equipa ou turno de trabalho no sentido do cumprimento dos objectivos traçados. Assegura o bom funcionamento das máquinas em laboração e o cumprimento de normas técnicas de higiene e de segurança e saúde no trabalho. Elabora relatórios relativos à produção e a ocorrências durante o turno. Pode ser responsável pela abertura e fecho de instalações.

Coordenador geral. — É o profissional que desempenha as funções descritas para director de produção em empresas de pequena dimensão em que não existem responsáveis/coordenadores de sector.

Desenhador gráfico. — É o profissional que desenha, manualmente ou recorrendo a programas informáticos, símbolos, pictogramas e ilustrações de carácter técnico e didáctico. Desenha e concretiza as maquetas em diferentes suportes a partir das hipóteses estudadas, distribuindo textos, fotografias, ilustrações e outros elementos gráficos de acordo com o projecto estabelecido, e concluindo a arte final para a reprodução fotográfica.

Director-adjunto de produção. — É o profissional que, por delegação do director de produção, exerce algumas das funções descritas para o director de produção que competem a este, podendo ter uma designação correspondente a uma área funcional específica.

Director de produção. — É o profissional que estuda, organiza, dirige e coordena as actividades da empresa

ou de um ou vários dos seus departamentos com vista à optimização de recursos e conseqüente rendibilização. É responsável pela manutenção de um bom ambiente profissional, pela promoção da formação profissional dos seus subordinados e pela gestão de pessoal numa óptica de valorização das qualidades e especificidades de cada trabalhador. Dentro das atribuições que lhe foram conferidas, é também responsável pelo exercício do poder disciplinar. É ainda responsável por estudar e promover alterações ou investimento em equipamentos ou sistemas que permitam optimização e economias de escala nos processos desenvolvidos na empresa, ou ainda para fazer face às necessidades emergentes do aumento da carteira de encomendas ou de novos produtos. Pode delegar algumas destas funções em adjuntos ou operadores qualificados das diversas áreas que superintende.

Encadernador. — É o profissional que executa a totalidade ou as principais tarefas de encadernação após a dobragem e alceamento. Efectua a costura, faz e forra o lombo e acerta margens. Faz o revestimento, prepara peles e guardas e dá às peles diferentes tonalidade e efeitos. Gofra ou aplica títulos e desenhos a ouro por meio de balancés. Confecciona álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivos e outras obras de encadernação.

Encadernador dourador. — É o profissional que executa manualmente a totalidade ou as principais tarefas de encadernação contempladas na descrição do encadernador e imprime títulos e motivos ornamentais a ouro, prata e outros metais sobre encadernações ou outros trabalhos servindo-se de utensílios manuais adequados. Pode conceber os desenhos a utilizar segundo o estilo da época em que a obra se enquadra. Pode encadernar livros usados e restaurar obras antigas.

Maquetista gráfico. — É o profissional que concebe e maquetiza objectos e planos gráficos bi e tridimensionais utilizando meios electrónicos e manuais. Analisa o pedido, identificando os objectivos do trabalho, as características do mercado e o tipo de objectos gráficos a conceber. Estuda as diferentes hipóteses gráficas, dispondo em página as manchas de texto e de imagem com vista à obtenção de um equilíbrio estético entre forma e conteúdo.

Operador auxiliar de encadernação/acabamento. — É o profissional que, de forma autónoma, executa operações manuais, sobre bancadas ou mesas, de controlo, escolha, contagem, embalagem, rotulagem, correcção de trabalhos impressos, recolha de sobras e de expedição de jornais e revistas e colabora com o operador de máquinas de encadernação/acabamento nas tarefas descritas para este profissional. Pode coser manualmente os cadernos que constituem o livro.

Operador auxiliar de impressão. — É o profissional que executa, de forma autónoma, tarefas auxiliares ou complementares de fase de impressão, regula, conduz e vigia máquinas simples de impressão, designadamente sistemas de tampografia e máquinas de imprimir com marginação manual e colabora com o operador de impressão na execução das tarefas descritas para este profissional.

Operador auxiliar de pré-impressão. — É o profissional que executa de forma autónoma tarefas auxiliares ou complementares da fase de pré-impressão como, por exemplo, o transporte e colabora com o operador de pré-impressão na execução das tarefas descritas para este profissional.

Operador auxiliar de transformação. — É o profissional que executa, de forma autónoma, a generalidade das operações manuais de transformação e executa, em colaboração com o operador de máquinas de transformação, algumas das tarefas descritas para este profissional e opera ainda máquinas simples de transformação.

Operador de impressão. — É o profissional que prepara e executa, de forma autónoma, a impressão do material gráfico, utilizando, para o efeito, um processo de impressão, tal como *offset*, tipografia, rotogravura, flexografia ou outro, com excepção de sistemas de tampografia, de prensas manuais de serigrafia e similares. Prepara a impressão dos trabalhos gráficos, procedendo às regulações e afinações das máquinas de impressão. Mantém e controla o processo de impressão, verificando o funcionamento das máquinas e efectuando as correcções necessárias. Efectua a limpeza e conservação de todo o equipamento.

Operador de máquinas de encadernação/acabamento. — É o profissional que, de forma autónoma, executa tarefas de acabamento e encadernação, utilizando máquinas de dobrar, alçar, encasar, coser com linha e arame, plastificar, equipamentos de dourar, estampar, envernizar, brochear, encapar, pautar, picotar, máquinas de moldagem por vácuo, contracolagem, corte e vinco, punção e relevo e outras máquinas adequadas. Afina, conduz, vigia o funcionamento e procede à limpeza das máquinas que utiliza.

Operador de transformação. — É o profissional que, de forma autónoma, executa tarefas de transformação de papel ou outros suportes utilizando máquinas de corte e vinco, circular, cisalha, balancé de cunhos, vincar, serra de fita e rodear, chanfrar, cortar tubos cilíndricos e cones, emulsionar papel, fabricação de sobrescritos, sacos e bolsas, janelas, gomagem e forrados e outras máquinas adequadas. Executa ainda tarefas relativas ao cartão canelado, utilizando escateladoras, prensas de recortes, máquinas de canelar, encoladeiras, parafinadoras, vincadeiras, trituradoras e outras máquinas que integram várias destas funções e ainda a impressão ou desmoldagem. Afina, conduz, vigia o funcionamento e procede à manutenção e limpeza dos equipamentos que utiliza.

Operador de pré-impressão. — É o profissional que, na área de pré-impressão, executa de forma autónoma, com base em instruções, o conjunto de tarefas e acções com vista à preparação de formas de impressão digitais ou analógicas. Obtém imagens por processos electrónicos ou fotográficos. Efectua o tratamento de imagens, de acordo com especificações recebidas por processos electrónicos. Efectua o tratamento de textos, de acordo com especificações recebidas, por processos electrónicos. Compõe a arquitectura das páginas, por processos electrónicos ou manuais. Efectua as imposições das páginas, por processos electrónicos ou processos manuais. Efectua o registo da composição gráfica, em película, em chapa ou nouro tipo de matriz com vista à sua posterior impressão, utilizando processos electrónicos ou mecânicos, ou ainda com vista à realização de provas de cor.

Responsável/coordenador de sector — produção. — É o profissional que coordena um sector de produção sob orientação e dentro dos limites estabelecidos pelo director de produção ou pela direcção da empresa, de modo a cumprir os objectivos planeados. Assegura o cumprimento de normas técnicas, disciplinares e de higiene, segurança e saúde no trabalho. É elemento de ligação com os outros

sectores produtivos, administrativos, de orçamentação e de controlo da qualidade. Assegura a organização dos turnos e equipas e orienta as respectivas chefias. Propõe alterações na organização da produção e na utilização de equipamentos e matérias-primas. Assegura a elaboração de relatórios no âmbito da sua responsabilidade. Propõe planos ou acções de formação profissional e realiza avaliações de desempenho profissional.

Técnico de desenho gráfico. — É o profissional que, com conhecimento das funções das áreas de pré-impressão e impressão, tem como funções o estudo, o projecto, a concepção e a criação de imagens para os produtos gráficos, desenvolvendo os projectos de pesquisa, de realização e de ultimate para o processo industrial. Concebe e maquetiza objectos gráficos bi e tridimensionais e documentos electrónicos, utilizando meios electrónicos e manuais. Obtém imagens por processos electrónicos ou fotográficos. Efectua o tratamento de imagens, de acordo com especificações recebidas, por processos electrónicos. Efectua o tratamento de textos, de acordo com especificações recebidas, por processos electrónicos. Compõe a arquitectura das páginas, por processos electrónicos ou manuais. Colabora na verificação da qualidade da impressão analisando as primeiras folhas e dando sugestões sobre o apuramento de cores.

Técnico de encadernação/acabamento. — É o profissional que planifica o acabamento da impressão de livros e revistas, embalagem e outras formas de produto final. Tem conhecimentos e capacidade de direcção para as operações manuais e para as que exijam a utilização de máquinas e equipamentos adequados. Avalia e propõe medidas sobre higiene e segurança. Pode coordenar equipas de operadores e exercer funções de responsabilidade hierárquica.

Técnico de impressão. — É o profissional que assegura a impressão gráfica em dois ou mais equipamentos com características diferentes, quer quanto aos suportes quer quanto aos métodos de impressão, como tipografia e *offset*, *offset* e rotogravura, ou assume a responsabilidade pela coordenação dos operadores das máquinas de impressão *offset* contínua e de rotogravura. Pode coordenar equipas de coordenadores e exercer funções de responsabilidade hierárquica.

Técnico de multimédia. — É o profissional que coordena e executa a produção de projectos multimédia em diversos domínios como comunicação, informação e formação, combinando texto, imagem e som. Adapta o guião, cria o *design*, efectua o tratamento de imagem, adapta a sonorização e insere a programação.

Técnico de pré-impressão. — É o profissional que, para além de desempenhar as funções descritas para o operador de pré-impressão, efectua a gestão de sistemas de pré-impressão, nomeadamente servidores, estações de trabalhos, *rip* e outros equipamentos de pré-impressão. Providencia pela manutenção, diagnóstico e correcção na utilização de *software*. Proceda à optimização dos recursos, nomeadamente através da monitorização e reorganização dos fluxos de informação. Pode coordenar equipas de operadores e exercer funções de responsabilidade hierárquica.

Técnico de transformação. — É o profissional que, a partir do conhecimento profundo dos produtos e serviços prestados pela empresa na área da transformação de papel, planifica a execução dos trabalhos optimizando os recursos humanos e os equipamentos e outros recursos materiais

existentes. Avalia e propõe medidas sobre higiene e segurança. Pode coordenar equipas de operadores e exercer funções de responsabilidade hierárquica.

Produção — Planeamento e qualidade

Controlador de qualidade. — É o profissional que executa as operações do processo analítico, nomeadamente amostragens, pesagens, manipulação e teste laboratoriais, realização de ensaios químicos e visuais sob orientação e controlo superior, de acordo com os procedimentos apropriados e os padrões de qualidade adequados. Colabora com o técnico de qualidade na execução das tarefas descritas para este profissional.

Operador auxiliar de controlo de qualidade. — É o profissional que colabora na execução de operações de controlo de qualidade junto do processo produtivo, nomeadamente recolhendo amostras e efectuando registos, sob orientação e controlo superior, de acordo com os procedimentos apropriados e os padrões de qualidade definidos.

Operador de controlo de qualidade. — É o profissional que executa operações de controlo de qualidade junto do processo produtivo, sob orientação e controlo superior, de acordo com os procedimentos apropriados e os padrões de qualidade definidos.

Orçamentista. — É o profissional que, utilizando conhecimentos de organização e processo de produção, elabora propostas de orçamentos. Estuda e define métodos de trabalho, tempos, ferramentas e máquinas e verifica os custos dos materiais e ou matérias-primas a utilizar de acordo com as especificações do projecto ou encomenda e com tabelas de custos, podendo recorrer à colaboração da área da produção. Efectua os cálculos necessários à previsão dos custos dos produtos ou trabalhos, com base nos elementos por si coligidos. Pode ser responsável pela preparação da folha de obra e pela encomenda de materiais, por ocasião da adjudicação de um trabalho.

Responsável/coordenador de sector — compras. — É o profissional que, para além das funções descritas para técnico de compras, designadamente o desenvolvimento de metodologias e processos de procura de materiais e produtos e a selecção, avaliação e negociação junto dos fornecedores, dirige, controla e acompanha o desempenho de vários técnicos de compras.

Revisor. — É o profissional que procede à leitura prévia de originais com vista à sua metódica preparação/codificação para composição, no âmbito de eventual correcção ortográfica e literária e da organização dos vários assuntos e matérias, aplicando as técnicas grafo-tipográficas adequadas. Executa ou segue a leitura de provas e contraprova às paginações.

Técnico de compras. — É o profissional que, a partir dos conhecimentos técnicos sobre os processos de produção e materiais e consumíveis utilizados, desenvolve metodologias e processos de procura, selecção, avaliação e negociação junto de fornecedores, com vista a obter os melhores produtos/serviços e preços tendo em conta os requisitos fixados superiormente.

Técnico de planeamento. — É o profissional que, utilizando conhecimentos técnicos e da organização e processo de produção, analisa projectos na fase de orçamentação e ou produção, podendo propor alterações. Estuda e define métodos de trabalho, tempos, ferramentas e máquinas a

utilizar e indica os materiais e ou matérias. Efectua os cálculos necessários à previsão e controlo dos custos dos produtos ou trabalhos, com base nos elementos por si coligidos. Assegura a ligação entre produção, a área administrativa e os armazéns, no que respeita à requisição e recepção de materiais e matérias-primas, e à execução das guias de remessa para expedição e entrega dos produtos acabados. Pode assegurar a gestão, rotação e controlo dos *stocks* de matérias-primas e outros materiais utilizados na produção, tendo em conta as encomendas em carteira e tempos de execução, e baseando-se em elementos que selecciona e de acordo com a política de gestão definida na empresa.

Técnico de qualidade. — É o profissional que colhe amostras e efectua experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades das matérias-primas, dos produtos acabados e em fabricação. Consulta e interpreta normas de especificações técnicas referentes aos ensaios a efectuar. Aprecia os resultados e elabora os respectivos relatórios. Orienta e supervisiona, de acordo com os procedimentos apropriados e os padrões de qualidade adequados, as operações do processo analítico, nomeadamente amostragens, pesagens, manipulação laboratorial, realização de ensaios químicos e visuais.

Técnico editorial. — É o profissional que procede ao acompanhamento técnico das obras literárias desde a marcação até à revisão final das mesmas, procedendo à correcção ortográfica e literária. Estabelece contactos com os autores das diferentes obras tendo em vista a discussão dos aspectos ligados a esta.

Produção — Manutenção

Chefe de equipa/turno — manutenção. — É o profissional que, sob orientação do responsável/coordenador de sector, dirige uma equipa ou turno de trabalho no sentido do cumprimento dos objectivos traçados. Assegura a conservação, manutenção e reparação das máquinas e equipamentos em laboração e o cumprimento de normas técnicas de higiene e de segurança e saúde no trabalho.

Operador auxiliar de manutenção. — É o profissional que executa, de forma autónoma, tarefas simples de manutenção previamente definidas e coadjuva os operadores de manutenção nas tarefas descritas para estes profissionais.

Operador de manutenção eléctrica. — É o profissional que assegura a manutenção, procede à detecção e reparação das avarias eléctricas nos equipamentos de produção.

Operador de manutenção electromecânica e electrónica. — É o profissional que presta assistência, assegura a manutenção e procede à detecção e reparação das avarias mais frequentes em equipamentos simples ou em equipamentos simples ou em componentes de sistemas mecânicos, eléctricos, electrónicos e mistos, incluindo funções de lubrificação e limpeza, necessários à manutenção preventiva. Pode afinar, regular e pôr em funcionamento equipamentos de produção.

Operador de manutenção mecânica. — É o profissional que presta assistência, assegura a manutenção e procede à detecção e reparação das avarias mais frequentes em equipamentos simples ou em equipamentos simples ou em componentes de sistemas. Procede à lubrificação e limpeza

dos equipamentos necessárias à manutenção preventiva. Pode ainda ter a capacidade de afinar, regular e pôr em marcha equipamentos de produção, nomeadamente de transformação.

Operador de manutenção de serviços gerais. — É o profissional que assegura na área da construção civil, directamente ou tomando as necessárias medidas, a manutenção das instalações e das infra-estruturas imóveis da empresa.

Responsável/coordenador de sector de manutenção. — É o profissional que executa as funções do técnico de manutenção, designadamente as de organização dos serviços de manutenção. Assegura o cumprimento de normas técnicas de execução do trabalho e disciplinares. É elemento de ligação com os sectores produtivos, administrativos e de controlo de qualidade. Assegura a organização de ternos e equipas e orienta as respectivas chefias. Assegura a elaboração de relatórios no âmbito da sua responsabilidade. Propõe planos ou acções de formação profissional e realiza avaliações de desempenho profissional.

Técnico de manutenção. — É o profissional responsável pela conservação, manutenção e reparação dos equipamentos de produção. Procede à detecção e investigação de avarias e à execução do plano de manutenção das máquinas ou equipamentos de forma a assegurar o seu contínuo funcionamento. Organiza os serviços de manutenção de forma a prevenir e a resolver as ocorrências que possam ocorrer nas instalações e equipamento de produção.

Serviços administrativo-financeiros

Assistente administrativo. — É o profissional que executa tarefas administrativas de apoio ao funcionamento da empresa. Redige, manualmente ou utilizando equipamento informático, relatórios, cartazes e outros documentos. Recebe o correio, examina-o, separa-o, encaminha-o ou dá-lhe resposta adequada. Elaborar, ordena ou prepara documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização de compras e vendas. Efectua recebimentos e registos em numerário ou valores e regista os movimentos em documento próprio. Escreve em livros, ou regista de outro modo, nomeadamente utilizando equipamento informático, receitas, despesas e outras operações contabilísticas. Processa os salários do pessoal a partir de dados que lhe são fornecidos e prepara os respectivos documentos de pagamento e executa outras tarefas de apoio à área de recursos humanos. Pode proceder à tradução de cartões, documentos e textos de interesse para a empresa.

Auxiliar administrativo. — É o profissional que executa tarefas de apoio geral na área administrativa e financeira, nomeadamente reprodução e entrega de documentos, endereçamento e separação de correspondência. Acessoriamente, pode operar centrais telefónicas de pequena capacidade e apoiar o arquivo da área administrativa onde desenvolve actividade.

Cobrador. — É o profissional que, no exterior da empresa, procede a cobranças, pagamentos, depósitos e outros serviços análogos, entregando e recebendo documentos de quitação. Entrega na tesouraria ou nos serviços administrativos o numerário recebido, os recibos e os talões de depósito, elaborando o respectivo documento. Recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço prestado. Pode fazer pagamentos em instituições de segurança social,

serviços públicos e tribunais. Eventualmente, pode ser incumbido de tarefas análogas, no exterior, nomeadamente entrega de documentos em serviços públicos e tribunais, serviços de recolha de informações e fiscalização.

Contabilista. — É o profissional responsável pela escrituração dos registos e livros de contabilidade. Coordena, orienta e participa na classificação e lançamento de documentos. Colabora com o técnico de contas na preparação dos elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental da empresa. Elabora balancetes e outras informações contabilísticas. Dirige a tesouraria, verifica e confere existências, prepara depósitos e levantamentos bancários. Pode, por delegação, autorizar determinadas despesas e executar tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Director de serviços administrativo-financeiros. — É o profissional que estuda, organiza, dirige e coordena a área dos serviços administrativo-financeiros de uma empresa, com vista à optimização de recursos. É responsável pela manutenção de um ambiente profissional, pela promoção da formação profissional dos seus subordinados e pela gestão de pessoal numa óptica de valorização das qualidades e especificidades de cada trabalhador. Dentro das atribuições que lhe foram conferidas, é também responsável pelo exercício do poder disciplinar. É responsável por estudar e promover alterações organizacionais que promovam o desenvolvimento da empresa face às necessidades. Pode delegar alguma destas funções no responsável de serviços administrativo-financeiros e no responsável/coordenador da Secção Administrativo-Financeira.

Operador de informática. — É o profissional responsável pela operação de equipamento informático, nomeadamente pela inserção de dados, realização de cópias de segurança, recuperação das mesmas, emissão de listagens e relatórios. Pode ainda desenvolver algumas das funções do assistente administrativo.

Rececionista/telefonista. — É o profissional que atende público, prestando informações de natureza diversa, telefonicamente e pessoalmente. Contacta telefonicamente ou por outro processo com as diversas áreas da empresa, para obter os elementos pretendidos ou anunciar a presença de visitantes. Realiza as ligações telefónicas que lhe são solicitadas e acompanha os visitantes aos locais pretendidos. Toma nota das chamadas recebidas, quando não seja possível encaminhá-las para os seus destinatários.

Responsável/coordenador da Secção Administrativo-Financeira. — É o profissional que coordena uma secção administrativo-financeira sob orientação do director de serviços Administrativo-Financeiros ou do responsável de serviços Administrativo-Financeiros, de modo a cumprir os objectivos planeados para a Secção. É responsável pela optimização dos recursos e pela manutenção de um ambiente saudável na equipa que coordena. Dentro das atribuições que lhe são conferidas, é também responsável pelo exercício do poder disciplinar.

Responsável de serviços administrativo-financeiros. — É o profissional que executa as funções descritas para director de serviços Administrativo-Financeiros em empresas de pequena dimensão.

Secretário. — É o profissional que colabora directamente com os membros da administração ou outras chefias de nível superior, incumbindo-lhe funções de agendamento e preparação de reuniões, correspondência, estabeleci-

mento de contactos, arquivo e outras tarefas de natureza semelhante, que integram a rotina diária do gabinete de administração ou gerência. Pode assegurar a correspondência em línguas estrangeiras e o secretariado, estenografia, preparação das actas e seguimento das deliberações tomadas pelos órgãos colegiais de direcção e gestão, bem como providenciar pela realização atempada de actos e contratos. Pode ainda ter a seu cargo a selecção e distribuição do correio pelos vários sectores da empresa.

Técnico administrativo. — É o profissional que no âmbito dos serviços administrativos e financeiros se ocupa das tarefas de maior complexidade e responsabilidade. Colabora na definição de programas de trabalho, tendo em conta a concretização de objectivos fixados. Traduz e redige textos em uma ou mais línguas estrangeiras.

Técnico de contas. — É o profissional que organiza e dirige os serviços de contabilidade e assessora a administração ou gerência da empresa sobre problemas de natureza contabilística. Estuda a planificação dos circuitos documentais, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, com vista à determinação de custos e resultados da exploração. Elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal. Supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução. Fornece elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental da empresa e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento. Elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas necessárias. Procedo ao apuramento dos resultados. É responsável pelo relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas. Efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Subscrive os documentos de modelo oficial de apresentação obrigatória à administração fiscal. Tem de satisfazer os requisitos legais para o exercício da função.

Técnico de informática. — É o profissional que desempenha uma ou várias das seguintes funções:

a) **Organização e métodos:** estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação dos vários sectores da empresa e os cadernos de encargos ou a optimização da utilização dos sistemas de informação existentes. Determina os métodos de simplificação, tantos manuais como mecanizados, de tratamento de informação e a organização dos circuitos de informação;

b) **Sistemas:** estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos. Avalia os recursos necessários para os implantar, manter e executar e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam;

c) **Orgânica e aplicações:** estuda os sistemas de informação, as especificações dos programas. Determina o formato da informação, a organização dos ficheiros que a contêm e determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação. Codifica, testa, corrige e altera as aplicações, se necessário. Faz manutenção e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operação;

d) **De software:** estuda o *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação,

dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração, desenvolve e especifica módulos de utilização. Pesquisa as causas dos incidentes de exploração;

e) Exploração: estuda os serviços que concorrem com informação para a produção de trabalho nos sistemas de computação e os trabalhos a realizar e especifica o programa de explorações do equipamento de computação, a fim de otimizar a produção, a rentabilidade do equipamento e os circuitos e controlo dos documentos e os métodos e processos a utilizar. Elabora o programa de exploração. Contabiliza os tempos de produção, de paragem, de avaria, de manutenção.

Serviços comerciais

Chefe de vendas. — É o profissional que, para além das funções descritas para vendedor, controla e acompanha o desempenho de outros vendedores ou zonas de vendas, assegurando uma adequada dos clientes.

Director comercial. — É o profissional que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, os serviços comerciais da empresa, com vista à optimização de recursos e consequente rendibilização, numa óptica de custo-benefício. É responsável pela manutenção de um ambiente profissional, pela promoção da formação profissional dos seus subordinados e pela gestão de pessoal numa óptica de valorização das qualidades e especificidades de cada trabalhador. Dentro das atribuições que lhe foram conferidas, é também responsável pelo exercício do poder disciplinar. É ainda responsável por estudar e promover alterações ou investimento em equipamentos ou sistemas que permitam optimização e economias de escala nos processos desenvolvidos na empresa, ou ainda para fazer face às necessidades emergentes do aumento da carteira de encomendas (ou novos produtos). Pode delegar alguma destas funções em adjuntos ou operadores qualificados das diversas áreas que superintende.

Operador auxiliar de vendas. — É o profissional que procede à arrumação, embalagem, entrega dos produtos e executa outras tarefas de apoio geral às vendas.

Operador de vendas. — É o profissional que vende produtos já executados. Apoia e assiste o cliente, ajuda na escolha do produto, indica preço e condições de venda. Cuida da embalagem do produto ou toma medidas necessárias para a sua entrega. Recebe encomendas, elabora notas de expedição, guias de remessa e entrega. Recebe pagamentos de mercadorias ou serviços e regista as operações realizadas em sistema informático, folha de caixa ou por outro qualquer meio em uso na empresa. Pode elaborar inventário periódico de existência.

Técnico comercial. — É o profissional responsável pelo contacto, acompanhamento, promoção e satisfação de um grupo de clientes. Colabora com os responsáveis comerciais e técnicos e é o interlocutor privilegiado na resolução com os clientes de questões técnicas, produtivas, administrativas e financeiras. Pode ainda ser responsável pela orçamentação das propostas destinadas aos seus clientes.

Vendedor. — É o profissional que predominantemente fora das instalações, por actuação directa junto do potencial cliente, solicita encomendas, promove e vende mercadorias, com recurso a catálogos e amostras, e evidenciando as características técnicas de qualidade, fiabilidade

e adequação dos produtos. Transmite as encomendas aos serviços competentes, produz e apresenta relatórios sobre as transacções comerciais que intermediou.

Serviços de logística e apoio geral

Auxiliar de serviços de restauração. — É o profissional que executa tarefas de limpeza e arrumação de espaços e de louças, vidros e outros utensílios usados no serviço de confecção e distribuição de refeições. Retira os tabuleiros das mesas e executa outras tarefas de apoio geral ao serviço de refeições.

Auxiliar geral. — É o profissional que executa tarefas de arrumação e limpeza de espaços e materiais, nomeadamente de limpeza, e desenvolve outras tarefas de apoio de carácter geral.

Condutor de máquinas de transporte e arrumação de materiais. — É o profissional que conduz máquinas de transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações da empresa. É responsável por acondicionamento de materiais e pela conservação e manutenção do veículo que conduz.

Cozinheiro. — É o profissional que em boas condições prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições. Elabora ou colabora na elaboração das ementas. Conserva os produtos alimentares necessários à confecção das refeições. Amanha peixe, prepara legumes e as carnes e executa as operações culinárias necessárias à confecção das refeições. Prepara doces e outras sobremesas. Procede ao empratamento e guarnição das refeições. Executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Pode coordenar o serviço de copa e refeitório orientando os auxiliares adstritos total ou parcialmente a este serviço.

Empregado de serviços de restauração. — É o profissional que executa tarefas relativas ao serviço de refeições em cantinas, refeitórios e balcões. Efectua os serviços de refeições, servindo bebidas e alimentos ao balcão ou à mesa. Prepara as salas para o serviço e executa arrumações e limpeza na zona de trabalho. Por vezes, prepara refeições ligeiras.

Encarregado de logística/armazém. — É o profissional que dirige o pessoal e o serviço de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo. Superintende as operações de entrada e de saída de mercadorias e ou materiais e ferramentas e executa ou fiscaliza os respectivos documentos. Promove e supervisiona a arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais pelos sectores da empresa, utentes ou clientes. Promove a elaboração de inventários.

Encarregado geral de logística/armazém. — É o profissional que dirige e coordena o serviço de vários armazéns, responsabilizando-se pelo bom funcionamento dos mesmos. Dirige e coordena a actividade dos encarregados de armazém.

Especialista — químicos. — É o profissional com funções executivas de valor técnico com directrizes fixadas superiormente. Afina, conduz, vigia o funcionamento e procede à limpeza das máquinas e equipamentos que utiliza.

Especializado — químicos. — É o profissional com funções executivas de alguma complexidade técnica com directrizes fixadas superiormente. Conduz, vigia o funcionamento e procede à limpeza das máquinas e equipamentos que utiliza.

Fiel de armazém. — É o profissional que procede a operações de entrada, saída, arrumação e conservação de mercadorias, materiais e ferramentas, executando ou fiscalizando os respectivos documentos, examinando a sua concordância entre o que foi recebido e as notas de encomenda, guias de remessa ou expedição, recibos e outros documentos, e toma nota de danos e perdas. Coordena uma equipa de trabalho no sentido do cumprimento dos objectivos traçados. Colabora na organização, orientando cargas e descargas.

Guarda-porteiro. — É o profissional que, durante o período de funcionamento das instalações, atende, informa e encaminha pessoas exteriores à empresa. Controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias, veículos e outros bens. Pode receber correspondência e telefonemas, assegurar a vigilância e segurança das instalações.

Motorista de ligeiros. — É o profissional que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, incluindo os que sejam inferiores de 3,5 t ou menos de nove passageiros. Zela pela carga que transporta e orienta e executa cargas e descargas. Assegura ou toma medidas para conservação, manutenção e limpeza do veículo. É responsável pela carga ou pelos passageiros que transporta e pela entrega de mercadorias, bem como pelo recebimento dos correspondentes valores pagos pelo cliente.

Motorista de pesados. — É o profissional que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, incluindo os que sejam mais de 3,5 t ou mais de nove passageiros. Zela pela carga que transporta e orienta e executa cargas e descargas. Assegura ou toma medidas para conservação, manutenção e limpeza do veículo. É responsável pela carga ou pelos passageiros que transporta e pela entrega de mercadorias, bem como pelo recebimento dos correspondentes valores pagos pelo cliente.

Operador auxiliar de logística e apoio. — É o profissional que executa tarefas de carga e descarga de mercadorias, distribuição, arrumação e limpeza de materiais, produtos e ferramentas e desenvolve outras tarefas de apoio de carácter geral.

Operador de logística. — É o profissional que executa as operações de entrada e de saída de mercadorias e ou materiais e ferramentas e executa ou fiscaliza os respectivos documentos. Promove e colabora na arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais e ferramentas. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, guias de remessa ou expedição, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas. Colabora na organização do material do armazém. Pode dirigir e coordenar os auxiliares do armazém, orientando e ou participando em cargas e descargas, nomeadamente operando máquinas de movimentação.

Responsável/coordenador de sector — químicos. — É o profissional que coordena um sector químico sob orientação e dentro dos limites estabelecidos pelo director de produção ou pela direcção da empresa, de modo a cumprir os objectivos planeados. Assegura o cumprimento de normas técnicas, disciplinares e de higiene, segurança e saúde no trabalho. É elemento de ligação com os outros sectores produtivos, administrativos, de orçamentação e de controlo da qualidade. Assegura a organização dos turnos e equipas e orienta as respectivas chefias. Propõe alterações na organização da produção e na utilização de equipamentos e matérias-primas. Assegura a elaboração de relatórios no âmbito da sua responsabilidade. Propõe planos ou acções de formação profissional e realiza avaliações de desempenho profissional.

Semiespecializado — químicos. — É o profissional que executa funções de carácter rotineiro e pouco complexas, totalmente determinadas.

Estágio e aprendizagem

Estagiário. — É o profissional que inicia a actividade na empresa e desempenha tarefas simples numa ou mais áreas de actividade tendo em vista o conhecimento da empresa e a aprendizagem funcional.

Operador praticante — tirocínio. — É o profissional que após o período de estágio executa, em colaboração directa com os operadores ou outros profissionais, tarefas simples na sua área de actividade.

ANEXO II

Reclassificação das categorias profissionais

Sector	Categorias actuais Designação	Categorias após reclassificação			
		Designação	Nível qual.	Escalão	Nível salarial
Trabalhadores gráficos.....	Compositor manual	Operador de pré-impressão	5	2.º	10
	Compositor mecânico (linotipista).....	Operador de pré-impressão	5	1.º	9
	Teclista monotipista.....	Operador de pré-impressão	5	1.º	9
	Teclista.....	Operador de pré-impressão	5	2.º	10
	Fundidor monotipista.....	Operador de pré-impressão	5	1.º	9
	Perfurador de fotocomposição.....	Operador de pré-impressão	5	1.º	9
	Codificador de fotocomposição.....	Operador de pré-impressão	5	1.º	9
	Fotocompositor.....	Operador de pré-impressão	5	1.º	9
	Fundidor de tipo.....	Operador de pré-impressão	5	4.º	12
	Fundidor de material branco.....	Operador auxiliar de pré-impressão	7	1.º	15
	Estereotipador.....	Operador auxiliar de impressão.....	7	1.º	15
	Fundidor de metal.....	Operador auxiliar de pré-impressão	7	3.º	17
	Impressor tipográfico.....	Operador de impressão.....	5	2.º	10
	Operador de máquina de timbrogravura. Timbragem em relevo.	Operador de impressão.....	5	4.º	12

Sector	Categorias actuais — Designação	Categorias após reclassificação			
		Designação	Nível qual.	Escalão	Nível salarial
Trabalhadores gráficos — flexografia	Impressor de máquinas com secagem e com registo.	Operador de impressão	5	2.º	10
	Impressor de máquinas sem secagem e sem registo.	Operador de impressão	5	4.º	12
	Transportador	Operador de pré-impressão	5	4.º	12
	Montador	Operador de pré-impressão	5	4.º	12
Trabalhadores gráficos — litografia	Fotógrafo	Operador de pré-impressão	5	1.º	9
	Montador	Operador de pré-impressão	5	1.º	9
	Transportador	Operador de pré-impressão	5	1.º	9
	Impressor de máquinas de uma e duas cores	Operador de impressão	5	1.º	9
	Impressor de máquinas mais de duas cores	Operador de impressão	5	1.º	9
	Retocador de fotolito	Operador de impressão	5	1.º	9
	Impressor de verniz (folha-de-flandres)	Operador de impressão	5	4.º	12
	Estufeiro (folha-de-flandres)	Operador auxiliar de impressão	7	1.º	15
	Granidor	Operador auxiliar de impressão	7	1.º	15
	Laminador	Operador auxiliar de impressão	7	1.º	15
	Marginador retirador (folha-de-flandres) 1.º/2.º ano	Operador auxiliar de impressão	7	3.º	17
	Marginador retirador (folha-de-flandres) mais de dois anos.	Operador auxiliar de impressão	7	2.º	16
Polidor	Operador auxiliar de impressão	7	1.º	15	
Trabalhadores gráficos — rotogravura	Fotógrafo	Operador de pré-impressão	5	1.º	9
	Retocador	Operador de pré-impressão	5	1.º	9
	Montador	Operador de pré-impressão	5	1.º	9
	Transportador	Operador de pré-impressão	5	1.º	9
	Gravador	Operador de pré-impressão	5	1.º	9
	Impressor de máquinas de uma e duas cores	Operador de impressão	5	1.º	9
	Impressor de máquinas mais de duas cores	Operador de impressão	5	1.º	9
	Galvanoplasta	Operador de pré-impressão	5	2.º	10
	Rectificador de cilindros	Operador de pré-impressão	5	2.º	10
	Operador de máquina de embalagem especializada.	Operador de máquinas de encadernação/acabamento.	6	1.º	12
Operador de máquina de embalagem simples	Operador auxiliar de encadernação/acabamento.	7	3.º	17	
Trabalhadores gráficos — encadernação e acabamentos.	Encadernador	Encadernador	5	3.º	11
	Dourador	Encadernador	5	3.º	11
	Encadernador-dourador	Encadernador — dourador	4 B	3.º	8
	Costureira	Operador auxiliar de encadernação/acabamento.	7	2.º	16
	Pintor-colorador de encadernação	Encadernador	5	4.º	12
	Operador manual do 1.º ano	Operador auxiliar de encadernação/acabamento.	7	3.º	17
	Operador manual do 2.º ano	Operador auxiliar de encadernação/acabamento.	7	3.º	17
	Operador manual do 3.º ano	Operador auxiliar de encadernação/acabamento.	7	3.º	17
	Operador manual mais de três anos	Operador auxiliar de encadernação/acabamento.	7	2.º	16
	Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) — máquinas de coser, alçar folhas e alta frequência manual — grupo I.	Operador auxiliar de encadernação/acabamento.	7	3.º	17
	Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) — máquinas de dourar por purpurina, plastificar e envernizar — grupo II.	Operador auxiliar de encadernação/acabamento.	7	1.º	15
	Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) — máquinas de alçar cadernos, encasar, brochar, dobrar, pautar e de moldagem por vácuo — grupo III.	Operador de máquinas de encadernação/acabamento.	6	2.º	13
	Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) — máquinas de douragem por película, douragem por balancé de alta frequência (automáticas ou semiautomáticas), de contracolagem e máquina polivalentes de encadernação ou acabamentos) — grupo IV.	Operador de máquinas de encadernação/acabamento.	6	1.º	12
Fotógrafo	Operador de pré-impressão	5	2.º	10	
	Fotógrafo cromista	Operador de pré-impressão	5	1.º	9
	Retocador de fotogravura	Operador de pré-impressão	5	2.º	10

Sector	Categorias actuais — Designação	Categorias após reclassificação			
		Designação	Nível qual.	Escalão	Nível salarial
Trabalhadores gráficos — fotogravura/fotolitografia.	Retocador fotogravura cromista	Operador de pré-impressão	5	1.º	9
	Provista	Operador de pré-impressão	5	4.º	12
	Provista cromista	Operador de pré-impressão	5	4.º	12
	Montador de fotogravura	Operador de pré-impressão	5	2.º	10
	Transportador de fotogravura	Operador de pré-impressão	5	3.º	11
	Zincografo (gravador de fotogravuras)	Operador de pré-impressão	5	3.º	11
	Montador de gravuras	Operador de pré-impressão	5	3.º	11
Trabalhadores gráficos — formulários em contínuo.	Fotógrafo	Operador de pré-impressão	5	1.º	9
	Montador-retocador	Operador de pré-impressão	5	1.º	9
	Impressor de máquinas de uma e duas cores	Operador de impressão	5	1.º	9
	Impressor de máquinas mais de duas cores	Operador de impressão	5	1.º	9
	Operador de máquina intercalar	Operador de máquinas de encadernação/acabamento.	6	1.º	12
Trabalhadores gráficos — etiquetas metálicas.	Fotógrafo	Operador de pré-impressão	5	2.º	10
	Transportador de etiquetas metálicas	Operador de pré-impressão	5	3.º	11
	Polidor	Operador auxiliar de pré-impressão	7	1.º	15
	Anodizador	Operador de pré-impressão	5	4.º	12
	Colorador	Operador auxiliar de pré-impressão	7	2.º	16
	Impressor	Operador de impressão	5	3.º	11
	Pintor de etiquetas metálicas	Operador auxiliar de pré-impressão	7	2.º	16
	Pantógrafo	Operador auxiliar de pré-impressão	7	2.º	16
	Montador de cortantes de etiquetas metálicas	Operador de máquinas de encadernação/acabamento.	6	1.º	12
	Cortador de balancé	Operador auxiliar de encadernação/acabamento.	7	2.º	16
Cortador de guilhotina de etiquetas metálicas	Operador de máquinas de encadernação/acabamento.	6	2.º	13	
Trabalhadores gráficos — etiquetas sobre têxteis, papel ou outros suportes.	Impressor de máquinas de uma e duas cores	Operador de impressão	5	3.º	11
	Impressor de máquinas mais de de cores	Operador de impressão	5	2.º	10
	Cortador de tecidos	Operador de máquinas de encadernação/acabamento.	6	1.º	12
Trabalhadores gráficos — serigrafia	Fotógrafo	Operador de pré-impressão	5	2.º	10
	Transportador	Operador de pré-impressão	5	4.º	12
	Montador	Operador de pré-impressão	5	4.º	12
	Retocador	Operador de pré-impressão	5	4.º	12
	Impressor	Operador de impressão	5	4.º	12
Trabalhadores gráficos — complexagem/embalagem flexível.	Operador de máquina de complexagem	Operador de impressão	5	3.º	11
	Operador de máquinas de transformação mista	Operador de impressão	5	2.º	10
Trabalhadores gráficos — corte, relevo e punção.	Cortador de guilhotina	Operador de máquinas de encadernação/acabamento.	6	1.º	12
	Cortador de bobina	Operador de máquinas de encadernação/acabamento.	6	1.º	12
	Cortador de rotogravura	Operador de máquinas de encadernação/acabamento.	6	1.º	12
	Cortador de punção	Operador de máquinas de encadernação/acabamento.	6	1.º	12
	Operador de máquina de corte e vinco	Operador de máquinas de encadernação/acabamento.	6	1.º	12
	Relevista	Operador de máquinas de encadernação/acabamento.	6	1.º	12
	Montador de cortantes	Operador de máquinas de encadernação/acabamento.	6	2.º	13
Trabalhadores gráficos — orçamentação, preparação de sistemas, programação e «controlo».	Director de produção	Director de produção	1	1.º	1
	Director-adjunto de produção	Director-adjunto de produção	2	1.º	3
	Orçamentista	Orçamentista	3	1.º	4
	Programador de fabrico	Técnico de planeamento	3	2.º	5
	Controlador	Técnico de qualidade	3	2.º	5
	Controlador de qualidade	Técnico de qualidade	3	2.º	5

Sector	Categorias actuais — Designação	Categorias após reclassificação				
		Designação	Nível qual.	Escalão	Nível salarial	
Trabalhadores gráficos — desenho (nesta secção são incluídas todas as especialidades profissionais dos desenhadores, independentemente dos sindicatos em que os trabalhadores estejam filiados).	Desenhador gráfico	Desenhador gráfico	4 B	3.º	8	
	Desenhador de arte finalista	Técnico de desenho gráfico	3	2.º	5	
	Maquetista	Maquetista gráfico	3	1.º	4	
	Desenhador técnico	Desenhador gráfico	4 B	3.º	8	
	Desenhador projectista	Técnico de desenho gráfico	3	1.º	4	
Trabalhadores gráficos — diversos	Misturador-preparador (de tintas ou colas) . . .	Operador auxiliar de encadernação/acabamento.	7	1.º	15	
	Preparador de rolos de gelatina	Operador auxiliar de encadernação/acabamento.	7	1.º	15	
	Condutor de empilhador	Condutor de máquinas de transporte e arrumação de materiais.	7	2.º	16	
	Arquivista	Operador auxiliar de encadernação/acabamento.	7	1.º	15	
	Serviços de apoio (servente)	Auxiliar de produção	8	1.º	17	
Trabalhadores gráficos — todos os sectores.	Aprendiz do 1.º ano	Estagiário do 1.º ano	9	4.º	22	
	Aprendiz do 2.º ano	Estagiário do 1.º ano	9	4.º	22	
	Aprendiz do 3.º ano	Estagiário do 2.º ano	9	3.º	21	
	Aprendiz do 4.º ano	Estagiário do 2.º ano	9	3.º	21	
	Aprendiz do 5.º ano	Operador praticante — tirocínio do 1.º ano.	9	2.º	20	
	Auxiliar do 1.º ano	Operador auxiliar (*)	7	3.º	17	
	Auxiliar do 2.º ano	Operador auxiliar (*)	7	3.º	17	
	Auxiliar do 3.º ano	Operador auxiliar (*)	7	2.º	16	
	Auxiliar do 4.º ano	Operador auxiliar (*)	7	1.º	15	
Trabalhadores de transformação do papel — cartanagem/sobrescritos/rebobinação do papel.	Encarregado geral	Responsável/coordenador de sector — produção.	4 A	2.º	6	
	Controlador de 1.ª	Operador de controlo de qualidade . . .	5	3.º	11	
	Controlador de 2.ª	Operador auxiliar de controlo de qualidade.	6	3.º	14	
	Apontador de 1.º ano	Operador auxiliar de transformação	7	3.º	17	
	Apontador de 2.º ano	Operador auxiliar de transformação	7	3.º	17	
	Apontador de 3.º ano	Operador auxiliar de transformação	7	3.º	17	
	Apontador de 4.º ano	Operador auxiliar de transformação	7	3.º	17	
	Apontador de 5.º ano	Operador de transformação	6	3.º	14	
	Maquinista de 1.ª	Operador de transformação	6	2.º	13	
	Maquinista de 2.ª	Operador de transformação	6	2.º	13	
	Ajudante de 1.º ano	Operador auxiliar de transformação	7	3.º	17	
	Ajudante de 2.º ano	Operador auxiliar de transformação	7	3.º	17	
	Ajudante de 3.º ano	Operador auxiliar de transformação	7	3.º	17	
	Ajudante de 4.º ano	Operador auxiliar de transformação	7	3.º	17	
	Ajudante de 5.º ano	Operador de transformação	6	3.º	14	
	Amostrista	Operador de transformação	6	2.º	13	
	Servente	Auxiliar de produção	8	1.º	17	
	Cartonageiro(a) e sobrescreiteiro(a) de 1.ª . . .	Operador auxiliar de transformação	7	3.º	17	
	Cartonageiro(a) e sobrescreiteiro(a) de 2.ª . . .	Operador auxiliar de transformação	7	3.º	17	
	Cartonageiro(a) e sobrescreiteiro(a) de 3.ª . . .	Operador auxiliar de transformação	7	3.º	17	
	Operador(a) de 1.ª	Operador auxiliar de transformação	7	3.º	17	
	Operador(a) de 2.ª	Operador auxiliar de transformação	7	3.º	17	
	Embalador(a)	Auxiliar de produção	8	2.º	18	
	Aprendiz do 1.º ano	Estagiário do 1.º ano	9	4.º	22	
	Aprendiz do 2.º ano	Estagiário do 1.º ano	9	4.º	22	
	Aprendiz do 3.º ano	Estagiário do 2.º ano	9	3.º	21	
	Aprendiz do 4.º ano	Estagiário do 2.º ano	9	3.º	21	
	Condutor empilhador	Condutor de máquinas de transporte e arrumação de materiais.	7	2.º	16	
	Trabalhadores de transformação do papel — cartanagem/sobrescritos/rebobinação do papel.	Encarregado geral	Responsável/coordenador de sector — produção.	4 A	2.º	6
		Chefe de turno	Chefe de equipa/turno — produção . . .	5	3.º	11
Chefe de carimbos		Responsável/coordenador de sector — produção.	4 A	3.º	7	
Desenhador de carimbos de 1.ª		Operador de transformação	6	2.º	13	
Desenhador de carimbos de 2.ª		Operador de transformação	6	2.º	13	
Gravador e montador de carimbos de 1.ª . . .		Operador de transformação	6	2.º	13	

Sector	Categorias actuais — Designação	Categorias após reclassificação				
		Designação	Nível qual.	Escalão	Nível salarial	
Trabalhadores de transformação do papel — sacos de papel.	Gravador e montador de carimbos de 2. ^a	Operador de transformação	6	3.º	14	
	Controlador de 1. ^a	Operador de controlo de qualidade	5	3.º	11	
	Controlador de 2. ^a	Operador auxiliar de controlo de qualidade.	6	2.º	13	
	Apontador de 1.º ano	Operador auxiliar de transformação	7	3.º	17	
	Apontador de 2.º ano	Operador auxiliar de transformação	7	3.º	17	
	Apontador de 3.º ano	Operador auxiliar de transformação	7	3.º	17	
	Apontador de 4.º ano	Operador auxiliar de transformação	7	3.º	17	
	Apontador de 5.º ano	Operador de transformação	6	3.º	14	
	Maquinista de 1. ^a	Operador de transformação	6	2.º	13	
	Maquinista de 2. ^a	Operador de transformação	6	2.º	13	
	Ajudante de 1.º ano	Operador auxiliar de transformação	7	3.º	17	
	Ajudante de 2.º ano	Operador auxiliar de transformação	7	3.º	17	
	Ajudante de 3.º ano	Operador auxiliar de transformação	7	3.º	17	
	Ajudante de 4.º ano	Operador auxiliar de transformação	7	3.º	17	
	Ajudante de 5.º ano	Operador de transformação	6	3.º	14	
	Condutor de empilhador	Condutor de máquinas de transporte e arrumação de materiais.	7	2.º	16	
	Preparador de cola	Operador auxiliar de transformação.	7	3.º	17	
	Operador de laboratório	Controlador de qualidade	4 B	3.º	8	
	Afinador mecânico de 1. ^a	Operador de manutenção mecânica	5	2.º	10	
	Afinador mecânico de 2. ^a	Operador de manutenção mecânica	5	3.º	11	
	Saqueiro(a) de 1. ^a	Operador auxiliar transformação	7	3.º	17	
	Saqueiro(a) de 2. ^a	Operador auxiliar transformação	7	3.º	17	
	Saqueiro(a) de 3. ^a	Operador auxiliar transformação	7	3.º	17	
	Operador(a)	Operador auxiliar transformação	7	3.º	17	
	Embalador(a)	Auxiliar de produção	8	2.º	18	
	Aprendiz do 1.º ano	Estagiário do 1.º ano	9	4.º	22	
	Aprendiz do 2.º ano	Estagiário do 1.º ano	9	4.º	22	
	Aprendiz do 3.º ano	Estagiário do 2.º ano	9	3.º	21	
	Aprendiz do 4.º ano	Estagiário do 2.º ano	9	3.º	21	
	Servente	Auxiliar de produção	8	1.º	17	
	Trabalhadores de transformação do papel — cartão canelado.	Chefe dos serviços técnicos	Director de produção	1	1.º	1
		Chefe de produção	Director adjunto de produção.	2	1.º	3
		Encarregado geral	Responsável/coordenador de sector — produção.	4 A	2.º	6
		Chefe de turno	Chefe de equipa/turno — produção.	5	3.º	11
		Controlador de formatos	Operador de controlo de qualidade	5	3.º	11
		Controlador de folhas de fabrico	Operador de controlo de qualidade	5	3.º	11
		Gravador-chefe de carimbos	Responsável/coordenador de sector — produção.	4 A	2.º	6
		Oficial maquinista de 1. ^a	Operador de transformação	6	2.º	13
		Oficial maquinista de 2. ^a	Operador de transformação	6	2.º	13
		Oficial maquinista de 3. ^a	Operador de transformação	6	3.º	14
		Ajudante maquinista de 1. ^a	Operador de transformação	6	3.º	14
		Ajudante maquinista de 2. ^a	Operador de transformação	6	3.º	14
		Servente	Auxiliar de produção	8	1.º	17
		Chefe de secção	Chefe de equipa/turno — produção	5	1.º	9
		Preparador de laboratório	Operador auxiliar transformação	7	3.º	17
		Gravador de carimbos de 1. ^a	Operador auxiliar transformação	7	3.º	17
		Gravador de carimbos de 2. ^a	Operador auxiliar transformação	7	3.º	17
Operador(a) de 1. ^a		Operador auxiliar transformação	7	3.º	17	
Operador(a) de 2. ^a		Operador auxiliar transformação	7	3.º	17	
Ajudante de operador(a) de 1. ^a		Operador auxiliar transformação	7	3.º	17	
Ajudante de operador(a) de 2. ^a		Operador auxiliar transformação	7	3.º	17	
Amostrista		Operador de transformação	6	2.º	13	
Condutor de empilhador		Condutor de máquinas de transporte e arrumação de materiais.	7	2.º	16	
Preparador de cola		Operador auxiliar transformação	7	3.º	17	
Aprendiz.		Operador auxiliar transformação	7	3.º	17	
Trabalhadores de serviços administrativos e financeiros.		Director de serviços (ou chefe de escritório)	Director de serviços administrativo-financeiros.	1	1.º	1
		Chefe de departamento (ou divisão)	Responsável de serviços administrativo-financeiros.	2	2.º	4
		Chefe de serviços	Responsável de serviços administrativo-financeiros.	2	2.º	4
		Técnico de contas.	Técnico de contas.	2	1.º	3
		Contabilista	Contabilista	2	2.º	4

Sector	Categorias actuais — Designação	Categorias após reclassificação			
		Designação	Nível qual.	Escalão	Nível salarial
Trabalhadores de escritório	Tesoureiro	Contabilista	2	2.º	4
	Chefe de secção	Responsável de secção administrativo-financeira.	4 A	1.º	5
	Guarda-livros	Técnico administrativo	4 B	1.º	6
	Correspondente em línguas estrangeiras	Técnico administrativo	4 B	1.º	6
	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	Assistente administrativo	5	1.º	9
	Recepcionista	Recepcionista/telefonista	7	1.º	15
	Analista informático	Técnico de informática	3	1.º	4
	Programador informático	Técnico de informática	3	2.º	5
	Programador mecanográfico	Técnico de informática	3	2.º	5
	Operador informático	Operador de informática	5	1.º	9
	Operador mecanográfico	Assistente administrativo	5	3.º	11
	Perfurador-verificador/operador posto dados de 1.ª	Assistente administrativo	5	4.º	12
	Perfurador-verificador/operador posto dados de 2.ª	Assistente administrativo	5	4.º	12
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	Assistente administrativo	5	3.º	11
	Tradutor	Técnico administrativo	4 B	1.º	6
	Secretário	Secretário	4 B	1.º	6
	Escriturário de 1.ª	Assistente administrativo	5	2.º	10
	Escriturário de 2.ª	Assistente administrativo	5	3.º	11
	Escriturário de 3.ª	Assistente administrativo	5	4.º	12
	Caixa de escritório	Assistente administrativo	5	2.º	10
	Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª	Assistente administrativo	5	2.º	10
	Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª	Assistente administrativo	5	3.º	11
	Operador de telex	Recepcionista/telefonista	7	1.º	15
	Arquivista	Assistente administrativo	5	3.º	11
	Estagiário mais de 20 anos	Auxiliar administrativo	7	3.º	17
	Estagiário menos de 20 anos	Auxiliar administrativo	7	3.º	17
	Dactilógrafo mais de 20 anos	Auxiliar administrativo	7	3.º	17
	Dactilógrafo menos de 20 anos	Auxiliar administrativo	7	3.º	17
Trabalhadores do comércio e armazém	Encarregado geral de armazém	Encarregado geral de logística/armazém.	2	1.º	3
	Caixeiro-encarregado	Encarregado de logística/armazém	4 A	1.º	5
	Encarregado de armazém	Encarregado de logística/armazém	4 A	1.º	5
	Chefe de compras	Responsável/coordenador de sector — compras.	4 B	1.º	6
	Caixeiro de 1.ª	Operador de vendas	6	1.º	12
	Caixeiro de 2.ª	Operador de vendas	6	2.º	13
	Caixeiro de 3.ª	Operador de vendas	6	2.º	13
	Fiel de armazém	Fiel de armazém	5	2.º	10
	Conferente	Operador de logística	6	2.º	13
	Embalador	Operador auxiliar de logística e apoio	7	2.º	16
	Auxiliar de armazém	Operador auxiliar de logística e apoio	7	2.º	16
	Praticante (de caixeiro ou de armazém) 16/17 anos	Operador auxiliar de vendas	7	3.º	17
	Praticante (de caixeiro ou de armazém) 14/15 anos	Extinto.			
	Caixa de balcão	Operador auxiliar de vendas	7	2.º	16
	Distribuidor	Operador auxiliar de logística	7	2.º	16
	Caixeiro-ajudante do 1.º ano	Operador auxiliar de vendas	7	3.º	17
Caixeiro-ajudante do 2.º ano	Operador auxiliar de vendas	7	3.º	17	
Técnicos de vendas	Chefe de vendas	Chefe de vendas	4 A	1.º	5
	Inspector de vendas	Chefe de vendas	4 A	2.º	6
	Vendedor sem comissão	Vendedor	5	2.º	10
	Vendedor com comissão	Vendedor	5	4.º	12
	Prospector de vendas sem comissão	Vendedor	5	2.º	10
	Prospector de vendas com comissão	Vendedor	5	4.º	12
Revisores	Revisor	Revisor	4 B	2.º	7
	Revisor principal	Revisor	4 B	1.º	6
Diversos — cobradores, contínuos, porteiros, telefonistas e limpeza (todos os sectores).	Cobrador	Cobrador	7	1.º	15
	Contínuo mais de 20 anos	Auxiliar administrativo	7	2.º	16
	Contínuo menos de 20 anos	Auxiliar administrativo	7	3.º	17
	Porteiro	Guarda/porteiro	7	2.º	16
	Guarda	Guarda/porteiro	7	2.º	16
	Paquete de 16/17 anos	Auxiliar administrativo	7	3.º	17
	Paquete de 14/15 anos	Extinto.			
Empregado de limpeza/servente de limpeza	Auxiliar geral	8	2.º	18	

Sector	Categorias actuais — Designação	Categorias após reclassificação			
		Designação	Nível qual.	Escalão	Nível salarial
	Telefonista	Recepcionista/telefonista	7	2.º	16
Motoristas e garagens	Motorista de ligeiros Motorista de pesados Encarregado de garagem Lubrificador Lavador Ajudante de motorista Servente de viatura de carga	Motorista de ligeiros Motorista de pesados Encarregado de logística/armazém Operador auxiliar de logística e apoio Operador auxiliar de logística e apoio Operador auxiliar de logística e apoio Auxiliar de produção	6 5 4 A 7 7 7 8	1.º 3.º 3.º 2.º 2.º 2.º 1.º	12 11 7 16 16 16 17
Trabalhadores químicos	Analista químico Chefia Especialista Especializado Semiespecializado Aprendiz de 17 anos Aprendiz de 16 anos	Técnico de qualidade Responsável/coordenador de sector — químicos Especialista Especializado Semiespecializado Estagiário do 2.º ano Estagiário do 1.º ano	3 4 A 5 6 7 9 9	2.º 2.º 3.º 2.º 3.º 3.º 4.º	5 6 11 13 17 21 22
Electricistas	Encarregado electricista Chefe de equipa electricista Oficial electricista Pré-oficial electricista Ajudante de electricista Aprendiz de electricista de 16/17 anos Aprendiz de electricista de 14/15 anos	Responsável/coordenador de secção — manutenção Chefe de equipa/turno — manutenção Operador de manutenção eléctrica Operador de manutenção eléctrica Operador auxiliar de manutenção eléctrica Estagiário do 2.º ano Extinto	4 A 5 5 5 7 9	1.º 1.º 2.º 4.º 3.º 3.º	5 9 10 12 17 21
Trabalhadores de calçado, malas e afins.	Encarregado Operário de 1.ª Operário de 2.ª Operário de 3.ª Costureira de 1.ª Costureira de 2.ª Costureira de 3.ª Pré-operário do 1.º ano Pré-operário do 2.º ano Aprendiz do 1.º ano Aprendiz do 2.º ano	Responsável/coordenador de sector — produção Operador de máquinas de encadernação/acabamento Operador de máquinas de encadernação/acabamento Operador de máquinas de encadernação/acabamento Operador auxiliar de encadernação/acabamento Estagiário do 1.º ano Estagiário do 2.º ano	4 A 6 6 6 7 7 7 7 7 9 9	3.º 1.º 2.º 3.º 2.º 2.º 3.º 3.º 3.º 4.º 3.º	7 12 13 14 16 16 17 17 17 22 21
	Apontador mais de um ano Apontador até um ano Canalizador de 1.ª Canalizador de 2.ª Canalizador de 3.ª Embalador metalúrgico de 1.ª Embalador metalúrgico de 2.ª Embalador metalúrgico de 3.ª Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 1.ª Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 2.ª Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 3.ª Fiel de armazém (metalúrgico) Fresador mecânico de 1.ª	Operador de manutenção mecânica Operador auxiliar de manutenção mecânica Operador auxiliar de manutenção mecânica Operador auxiliar de manutenção mecânica Operador auxiliar de manutenção mecânica Operador auxiliar de manutenção mecânica Operador auxiliar de manutenção mecânica Fiel de armazém Operador de manutenção mecânica	5 5 5 5 5 7 7 7 7 7 7 5 5	2.º 4.º 2.º 3.º 4.º 1.º 2.º 2.º 1.º 2.º 2.º 3.º 2.º	10 12 10 11 12 15 16 16 15 16 16 11 10

Sector	Categorias actuais — Designação	Categorias após reclassificação				
		Designação	Nível qual.	Escalão	Nível salarial	
Trabalhadores metalúrgicos	Fresador mecânico de 2. ^a	Operador de manutenção mecânica	5	2.º	10	
	Fresador mecânico de 3. ^a	Operador de manutenção mecânica	5	3.º	11	
	Funileiro/latoeiro de 1. ^a	Operador de manutenção mecânica	5	2.º	10	
	Funileiro/latoeiro de 2. ^a	Operador de manutenção mecânica	5	3.º	11	
	Funileiro/latoeiro de 3. ^a	Operador de manutenção mecânica	5	4.º	12	
	Metalizador de 1. ^a	Operador de manutenção mecânica	5	2.º	10	
	Metalizador de 2. ^a	Operador de manutenção mecânica	5	3.º	11	
	Metalizador de 3. ^a	Operador de manutenção mecânica	5	4.º	12	
	Montador de máquinas ou peças em série de 1. ^a	Operador de manutenção mecânica	5	2.º	10	
	Montador de máquinas ou peças em série de 2. ^a	Operador de manutenção mecânica	5	3.º	11	
	Montador de máquinas ou peças em série de 3. ^a	Operador de manutenção mecânica	5	4.º	12	
	Operador de máquinas de furar radial de 1. ^a . . .	Operador de manutenção mecânica	5	2.º	10	
	Operador de máquinas de furar radial de 2. ^a . . .	Operador de manutenção mecânica	5	3.º	11	
	Operador de máquinas de furar radial de 3. ^a . . .	Operador de manutenção mecânica	5	4.º	12	
	Operador de máquinas de balancé de 1. ^a	Operador de manutenção mecânica	5	3.º	11	
	Operador de máquinas de balancé de 2. ^a	Operador de manutenção mecânica	5	4.º	12	
	Operador de máquinas de balancé de 3. ^a	Operador de manutenção mecânica	5	4.º	12	
	Polidor de 1. ^a	Operador de manutenção mecânica	5	2.º	10	
	Polidor de 2. ^a	Operador de manutenção mecânica	5	2.º	10	
	Polidor de 3. ^a	Operador de manutenção mecânica	5	3.º	11	
	Programador de fabrico (metalúrgico) mais de um ano.	Técnico de planeamento	3	2.º	5	
	Programador de fabrico (metalúrgico) até um ano	Técnico de planeamento	3	3.º	6	
	Serralheiro civil de 1. ^a	Operador de manutenção mecânica	5	2.º	10	
	Serralheiro civil de 2. ^a	Operador de manutenção mecânica	5	2.º	10	
	Serralheiro civil de 3. ^a	Operador de manutenção mecânica	5	3.º	11	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. ^a	Operador de manutenção mecânica	5	2.º	10	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2. ^a	Operador de manutenção mecânica	5	2.º	10	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. ^a	Operador de manutenção mecânica	5	3.º	11	
	Serralheiro mecânico de 1. ^a	Operador de manutenção mecânica	5	2.º	10	
	Serralheiro mecânico de 2. ^a	Operador de manutenção mecânica	5	2.º	10	
	Serralheiro mecânico de 3. ^a	Operador de manutenção mecânica	5	3.º	11	
	Servente metalúrgico (operário não especializado).	Operador auxiliar de manutenção	7	2.º	16	
	Soldador de 1. ^a	Operador de manutenção mecânica	5	2.º	10	
	Soldador de 2. ^a	Operador de manutenção mecânica	5	3.º	11	
	Soldador de 3. ^a	Operador de manutenção mecânica	5	4.º	12	
	Torneiro mecânico de 1. ^a	Operador de manutenção mecânica	5	2.º	10	
	Torneiro mecânico de 2. ^a	Operador de manutenção mecânica	5	2.º	10	
	Torneiro mecânico de 3. ^a	Operador de manutenção mecânica	5	4.º	12	
	Encarregado (ou contramestre) metalúrgico	Responsável/coordenador de sector de manutenção.	4 A	1.º	5	
	Trabalhadores metalúrgicos — metalúrgicos.	Chefe de equipa metalúrgico	Chefe de equipa/turno — manutenção	5	3.º	11
		Agente de métodos	Técnico de planeamento	3	2.º	5
Controlador de qualidade mais de um ano . . .		Técnico de manutenção	4 B	1.º	6	
Controlador de qualidade até um ano		Operador de manutenção mecânica	5	2.º	10	
Carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas de 1. ^a		Operador de manutenção mecânica	5	2.º	10	
Carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas de 2. ^a		Operador de manutenção mecânica	5	2.º	10	
Carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas de 3. ^a		Operador de manutenção mecânica	5	3.º	11	
Cinzelador de 1. ^a		Operador de manutenção mecânica	5	2.º	10	
Cinzelador de 2. ^a		Operador de manutenção mecânica	5	2.º	10	
Cinzelador de 3. ^a		Operador de manutenção mecânica	5	3.º	11	
Rectificador mecânico de 1. ^a		Operador de manutenção mecânica	5	2.º	10	
Rectificador mecânico de 2. ^a		Operador de manutenção mecânica	5	2.º	10	
Rectificador mecânico de 3. ^a		Operador de manutenção mecânica	5	3.º	11	
Soldador por electroarco ou oxiacetileno de 1. ^a		Operador de manutenção mecânica	5	2.º	10	
Soldador por electroarco ou oxiacetileno de 2. ^a		Operador de manutenção mecânica	5	2.º	10	
Soldador por electroarco ou oxiacetileno de 3. ^a		Operador de manutenção mecânica	5	3.º	11	
Afinador de máquinas de 1. ^a		Operador de manutenção mecânica	5	2.º	10	
Afinador de máquinas de 2. ^a		Operador de manutenção mecânica	5	2.º	10	
Afinador de máquinas de 3. ^a		Operador de manutenção mecânica	5	3.º	11	
Ferramenteiro de 1. ^a		Operador de manutenção mecânica	5	2.º	10	
Ferramenteiro de 2. ^a		Operador de manutenção mecânica	5	3.º	11	
Ferramenteiro de 3. ^a		Operador de manutenção mecânica	5	4.º	12	

Sector	Categorias actuais — Designação	Categorias após reclassificação			
		Designação	Nível qual.	Escalão	Nível salarial
	Preparador de trabalho	Técnico de manutenção	4 B	1.º	6
	Aprendiz metalúrgico de 17 anos.	Operador praticante — tirocínio do 2.º ano.	9	1.º	19
	Aprendiz metalúrgico de 16 anos.	Estagiário do 2.º ano	9	3.º	21
	Aprendiz metalúrgico de 15 anos.	Extinto.			
	Aprendiz metalúrgico de 14 anos.	Extinto.			
	Lubrificador metalúrgico	Operador auxiliar de manutenção.	7	2.º	16
	Praticante metalúrgico do 2.º ano.	Operador auxiliar de manutenção.	7	2.º	16
	Praticante metalúrgico do 1.º ano.	Operador auxiliar de manutenção.	7	3.º	17
Construção civil	Carpinteiro de limpos de 1.ª	Operador manutenção de serviços gerais	5	2.º	10
	Carpinteiro de limpos de 2.ª	Operador manutenção de serviços gerais	5	3.º	11
	Estucador de 1.ª	Operador manutenção de serviços gerais	5	2.º	10
	Estucador de 2.ª	Operador manutenção de serviços gerais	5	3.º	11
	Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.ª	Operador manutenção de serviços gerais	5	2.º	10
	Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.ª	Operador manutenção de serviços gerais	5	3.º	11
	Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1.ª	Operador manutenção de serviços gerais	5	2.º	10
	Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.ª	Operador manutenção de serviços gerais	5	3.º	11
	Cimenteiro de 1.ª	Operador manutenção de serviços gerais	5	2.º	10
	Cimenteiro de 2.ª	Operador manutenção de serviços gerais	5	3.º	11
	Pedreiro de 1.ª	Operador manutenção de serviços gerais	5	2.º	10
	Pedreiro de 2.ª	Operador manutenção de serviços gerais	5	3.º	11
	Pintor de 1.ª	Operador manutenção de serviços gerais	5	2.º	10
	Pintor de 2.ª	Operador manutenção de serviços gerais	5	3.º	11
	Encarregado de construção civil	Responsável/coordenador de sector — manutenção.	4 A	1.º	5
	Encarregado de 1.ª	Responsável/coordenador de sector — manutenção.	4 A	1.º	5
	Encarregado de 2.ª	Responsável/coordenador de sector — manutenção.	4 A	2.º	6
Servente	Operador auxiliar de manutenção	7	2.º	16	
Aprendiz de construção civil do 2.º ano	Operador praticante — tirocínio do 2.º ano.	9	1.º	19	
Aprendiz de construção civil do 1.º ano	Estagiário do 2.º ano	9	3.º	21	
Trabalhadores de hotelaria	Encarregado de refeitório (ou de cantina)	Responsável/coordenador de sector — manutenção.	4 A	3.º	7
	Cozinheiro de 1.ª	Cozinheiro	5	2.º	10
	Cozinheiro de 2.ª	Cozinheiro	5	4.º	12
	Cozinheiro de 3.ª	Cozinheiro	5	4.º	12
	Chefe de cafetaria	Empregado de serviços de restauração	7	1.º	15
	Empregado de balcão.	Empregado de serviços de restauração	7	2.º	16
	Chefe de copa.	Empregado de serviços de restauração	7	2.º	16
	Cafeteiro.	Empregado de serviços de restauração	7	2.º	16
	Empregado de refeitório (ou de cantina)	Auxiliar de serviços restauração de restauração.	8	1.º	17
	Copeiro.	Auxiliar de serviços restauração de restauração.	8	1.º	17
Aprendiz do 2.º ano	Estagiário do 2.º ano	9	3.º	21	
Aprendiz do 1.º ano	Estagiário do 2.º ano	9	3.º	21	

(*) Operador auxiliar de pré-impressão; operador auxiliar de impressão; operador auxiliar de encadernação/acabamento.

ANEXO III

Integração das categorias profissionais em níveis de qualificação

Quadros superiores:

Director de produção;
Director de serviços administrativo-financeiros.

Quadros médios:

Contabilista;
Coordenador geral;

Director-adjunto de produção;
Director comercial;
Encarregado geral de logística/armazém;
Responsável de serviços administrativo-financeiros;
Técnico de contas.

Técnicos:

Maquetista gráfico.
Orçamentista;
Técnico de desenho gráfico;
Técnico de informática;

Técnico de multimédia;
Técnico de qualidade;
Técnico de planeamento;
Técnico editorial.

Encarregados:

Chefe de vendas;
Encarregado de logística/armazém;
Responsável/coordenador de sector — manutenção;
Responsável/coordenador de sector — produção;
Responsável/coordenador de sector — químicos;
Responsável/coordenador de secção administrativo-financeira;
Responsável/coordenador de sector — compras.

Profissionais altamente qualificados:

Controlador de qualidade;
Desenhador gráfico;
Encadernador dourador;
Revisor;
Secretário;
Técnico administrativo;
Técnico comercial;
Técnico de compras;
Técnico de encadernação/acabamento;
Técnico de impressão;
Técnico de manutenção;
Técnico de pré-impressão;
Técnico de transformação.

Profissionais qualificados (1):

Assistente administrativo;
Chefe de equipa/turno — produção;
Chefe de equipa/turno — manutenção;
Cozinheiro;
Encadernador;
Especialista — químicos;
Fiel de armazém;
Motorista de pesados;
Operador de controle de qualidade;
Operador de impressão;
Operador de informática;
Operador de manutenção eléctrica;
Operador de manutenção electromecânica e electrónica;
Operador de manutenção mecânica;
Operador de manutenção serviços gerais;
Operador de pré-impressão;
Vendedor.

Profissionais qualificados (2):

Especializado — químicos;
Motorista de ligeiros;
Operador auxiliar de controle de qualidade;
Operador de logística;
Operador de máquinas encadernação/acabamento;
Operador de transformação;
Operador de vendas.

Profissionais semiqualeificados:

Auxiliar administrativo;
Cobrador;

Condutor de máquinas de transporte e arrumação de materiais;

Empregado de serviços de restauração;
Guarda — porteiro;
Operador auxiliar de encadernação/acabamento;
Operador auxiliar de impressão;
Operador auxiliar de logística e apoio;
Operador auxiliar de manutenção;
Operador auxiliar de pré-impressão;
Operador auxiliar de transformação;
Operador auxiliar de vendas;
Rececionista/telefonista;
Semiespecializado — químicos.

Profissionais indiferenciados:

Auxiliar de produção;
Auxiliar de serviços de restauração;
Auxiliar geral.

Estagiários/aprendizes:

Estagiário — 1.º ano;
Estagiário — 2.º ano;
Operador praticante — tirocínio — 1.º ano;
Operador praticante — tirocínio — 2.º ano.

ANEXO IV

Integração das categorias profissionais e respectivos escalões em níveis salariais

Níveis salariais

1

Director de produção — 1.º escalão;
Director de serviços administrativo-financeiros — 1.º escalão.

2

Director de produção — 2.º escalão;
Director de serviços administrativo-financeiros — 2.º escalão.

3

Contabilista — 1.º escalão;
Coordenador geral — 1.º escalão;
Director-adjunto de produção — 1.º escalão;
Director comercial — 1.º escalão;
Encarregado geral de logística/armazém — 1.º escalão;
Responsável de serviços administrativo-financeiros — 1.º escalão;
Técnico de contas — 1.º escalão.

4

Maquetista gráfico — 1.º escalão;
Orçamentista — 1.º escalão;
Técnico de desenho gráfico — 1.º escalão;
Técnico de informática — 1.º escalão;
Técnico de multimédia — 1.º escalão;
Técnico de qualidade — 1.º escalão;
Técnico de planeamento — 1.º escalão;

Técnico editorial — 1.º escalão;
 Contabilista — 2.º escalão;
 Coordenador geral — 2.º escalão;
 Director-adjunto de produção — 2.º escalão;
 Director comercial — 2.º escalão;
 Encarregado geral de logística/armazém — 2.º escalão;
 Responsável de serviços administrativo-financeiros — 2.º escalão;
 Técnico de contas — 2.º escalão.

5

Chefe de vendas — 1.º escalão;
 Encarregado de logística/armazém — 1.º escalão;
 Maquetista gráfico — 1.º escalão;
 Orçamentista — 1.º escalão;
 Responsável/coordenador de sector — manutenção — 1.º escalão;
 Responsável/coordenador de sector — produção — 1.º escalão;
 Responsável/coordenador de sector — químicos — 1.º escalão;
 Responsável/coordenador secção administrativo-financeira — 1.º escalão;
 Responsável/coordenador sector — compras — 1.º escalão;
 Técnico de desenho gráfico — 1.º escalão;
 Técnico de informática — 2.º escalão;
 Técnico de multimédia — 2.º escalão;
 Técnico de planeamento — 2.º escalão;
 Técnico de qualidade — 2.º escalão;
 Técnico editorial — 2.º escalão.

6

Controlador de qualidade — 1.º escalão;
 Desenhador gráfico — 1.º escalão;
 Encadernador dourador — 1.º escalão;
 Revisor — 1.º escalão;
 Secretário — 1.º escalão;
 Técnico administrativo — 1.º escalão;
 Técnico comercial — 1.º escalão;
 Técnico de compras — 1.º escalão;
 Técnico de encadernação/acabamento — 1.º escalão;
 Técnico de impressão — 1.º escalão;
 Técnico de pré-impressão — 1.º escalão;
 Técnico de transformação — 1.º escalão;
 Técnico manutenção — 1.º escalão;
 Chefe de vendas — 2.º escalão;
 Encarregado de logística/armazém — 2.º escalão;
 Responsável/coordenador de sector — manutenção — 2.º escalão;
 Responsável/coordenador de sector — produção — 2.º escalão;
 Responsável/coordenador de sector — químicos — 2.º escalão;
 Responsável/coordenador secção administrativo-financeira — 2.º escalão;
 Responsável/coordenador sector — compras — 2.º escalão;
 Maquetista gráfico — 3.º escalão;
 Orçamentista — 3.º escalão;
 Técnico de desenho gráfico — 3.º escalão;
 Técnico de informática — 3.º escalão;

Técnico de multimédia — 3.º escalão;
 Técnico de planeamento — 3.º escalão;
 Técnico de qualidade — 3.º escalão;
 Técnico editorial — 3.º escalão.

7

Controlador de qualidade — 2.º escalão;
 Desenhador gráfico — 2.º escalão;
 Encadernador dourador — 2.º escalão;
 Revisor — 2.º escalão;
 Secretário — 2.º escalão;
 Técnico administrativo — 2.º escalão;
 Técnico comercial — 2.º escalão;
 Técnico de compras — 2.º escalão;
 Técnico de encadernação/acabamento — 2.º escalão;
 Técnico de impressão — 2.º escalão;
 Técnico de pré-impressão — 2.º escalão;
 Técnico de transformação — 2.º escalão;
 Técnico manutenção — 2.º escalão;
 Chefe de vendas — 3.º escalão;
 Encarregado de logística/armazém — 3.º escalão;
 Responsável/coordenador de sector — manutenção — 3.º escalão;
 Responsável/coordenador de sector — produção — 3.º escalão;
 Responsável/coordenador de sector — químicos — 3.º escalão;
 Responsável/coordenador secção administrativo-financeira — 3.º escalão;
 Responsável/coordenador sector — compras — 3.º escalão.

8

Controlador de qualidade — 3.º escalão;
 Desenhador gráfico — 3.º escalão;
 Encadernador dourador — 3.º escalão;
 Revisor — 3.º escalão;
 Secretário — 3.º escalão;
 Técnico administrativo — 3.º escalão;
 Técnico comercial — 3.º escalão;
 Técnico de compras — 3.º escalão;
 Técnico de encadernação/acabamento — 3.º escalão;
 Técnico de impressão — 3.º escalão;
 Técnico de pré-impressão — 3.º escalão;
 Técnico de transformação — 3.º escalão;
 Técnico manutenção — 3.º escalão.

9

Assistente administrativo — 1.º escalão;
 Chefe de equipa/turno — produção — 1.º escalão;
 Chefe de equipa/turno — manutenção — 1.º escalão;
 Cozinheiro — 1.º escalão;
 Encadernador — 1.º escalão;
 Especialista — químicos — 1.º escalão;
 Fiel de armazém — 1.º escalão;
 Motorista de pesados — 1.º escalão;
 Operador de controle de qualidade — 1.º escalão;
 Operador de informática — 1.º escalão;
 Operador impressão — 1.º escalão;
 Operador manutenção eléctrica — 1.º escalão;

Operador manutenção electromecânica e electrónica — 1.º escalão;
 Operador manutenção mecânica — 1.º escalão;
 Operador manutenção serviços gerais — 1.º escalão;
 Operador pré-impressão — 1.º escalão;
 Vendedor — 1.º escalão.

10

Assistente administrativo — 2.º escalão;
 Chefe de equipa/turno — produção — 2.º escalão;
 Chefe de equipa/turno — manutenção — 2.º escalão;
 Cozinheiro — 2.º escalão;
 Encadernador — 2.º escalão;
 Especialista — químicos — 2.º escalão;
 Fiel de armazém — 2.º escalão;
 Motorista de pesados — 2.º escalão;
 Operador de controle de qualidade — 2.º escalão;
 Operador de informática — 2.º escalão;
 Operador impressão — 2.º escalão;
 Operador manutenção eléctrica — 2.º escalão;
 Operador manutenção electromecânica e electrónica — 2.º escalão;
 Operador manutenção mecânica — 2.º escalão;
 Operador manutenção serviços gerais — 2.º escalão;
 Operador pré-impressão — 2.º escalão;
 Vendedor — 2.º escalão.

11

Assistente administrativo — 3.º escalão;
 Chefe de equipa/turno — produção — 3.º escalão;
 Chefe de equipa/turno — manutenção — 3.º escalão;
 Cozinheiro — 3.º escalão;
 Encadernador — 3.º escalão;
 Especialista — químicos — 3.º escalão;
 Fiel de armazém — 3.º escalão;
 Motorista de pesados — 3.º escalão;
 Operador de controle de qualidade — 3.º escalão;
 Operador de informática — 3.º escalão;
 Operador impressão — 3.º escalão;
 Operador manutenção eléctrica — 3.º escalão;
 Operador manutenção electromecânica e electrónica — 3.º escalão;
 Operador manutenção mecânica — 3.º escalão;
 Operador manutenção serviços gerais — 3.º escalão;
 Operador pré-impressão — 3.º escalão;
 Vendedor — 3.º escalão.

12

Especializado — químicos — 1.º escalão;
 Motorista de ligeiros — 1.º escalão;
 Operador auxiliar de controle de qualidade — 1.º escalão;
 Operador máquinas encadernação/acabamento — 1.º escalão;
 Operador transformação — 1.º escalão;
 Operador de logística — 1.º escalão;
 Operador de vendas — 1.º escalão;
 Assistente administrativo — 4.º escalão;
 Chefe de equipa/turno — produção — 4.º escalão;
 Chefe de equipa/turno — manutenção — 4.º escalão;
 Cozinheiro — 4.º escalão;

Encadernador — 4.º escalão;
 Especialista — químicos — 4.º escalão;
 Fiel de armazém — 4.º escalão;
 Motorista de pesados — 4.º escalão;
 Operador de controle de qualidade — 4.º escalão;
 Operador de informática — 4.º escalão;
 Operador impressão — 4.º escalão;
 Operador manutenção eléctrica — 4.º escalão;
 Operador manutenção electromecânica e electrónica — 4.º escalão;
 Operador manutenção mecânica — 4.º escalão;
 Operador manutenção serviços gerais — 4.º escalão;
 Operador pré-impressão — 4.º escalão;
 Vendedor — 4.º escalão.

13

Especializado — químicos — 2.º escalão;
 Motorista de ligeiros — 2.º escalão;
 Operador auxiliar de controle de qualidade — 2.º escalão;
 Operador de logística — 2.º escalão;
 Operador máquinas encadernação/acabamento — 2.º escalão;
 Operador transformação — 2.º escalão;
 Operador de vendas — 2.º escalão.

14

Especializado — químicos — 3.º escalão;
 Motorista de Ligeiros — 3.º escalão;
 Operador auxiliar de controle de qualidade — 3.º escalão;
 Operador de logística — 3.º escalão;
 Operador máquinas encadernação/acabamento — 3.º escalão;
 Operador transformação — 3.º escalão;
 Operador de vendas — 3.º escalão.

15

Auxiliar administrativo — 1.º escalão;
 Cobrador — 1.º escalão;
 Conductor de máquinas de transporte e arrumação de materiais — 1.º escalão;
 Empregado de serviços de restauração — 1.º escalão;
 Guarda — porteiro — 1.º escalão;
 Operador auxiliar de encadernação/acabamento — 1.º escalão;
 Operador auxiliar de impressão — 1.º escalão;
 Operador auxiliar de logística e apoio — 1.º escalão;
 Operador auxiliar de manutenção — 1.º escalão;
 Operador auxiliar de pré-impressão — 1.º escalão;
 Operador auxiliar de transformação — 1.º escalão;
 Operador auxiliar de vendas — 1.º escalão;
 Recepcionista/telefonista — 1.º escalão;
 Semiespecializado — químicos — 1.º escalão.

16

Auxiliar administrativo — 2.º escalão;
 Cobrador — 2.º escalão;
 Conductor de máquinas de transporte e arrumação de materiais — 2.º escalão;
 Empregado de serviços de restauração — 2.º escalão;

Guarda — porteiro — 2.º escalão;
 Operador auxiliar de encadernação/acabamento — 2.º escalão;
 Operador auxiliar de impressão — 2.º escalão;
 Operador auxiliar de logística e apoio — 2.º escalão;
 Operador auxiliar de manutenção — 2.º escalão;
 Operador auxiliar de pré-impressão — 2.º escalão;
 Operador auxiliar de transformação — 2.º escalão;
 Operador auxiliar de vendas — 2.º escalão;
 Recepcionista/telefonista — 2.º escalão;
 Semiespecializado — químicos — 2.º escalão.

17

Auxiliar de produção — 1.º escalão;
 Auxiliar de serviços de restauração — 1.º escalão;
 Auxiliar geral — 1.º escalão;
 Auxiliar administrativo — 3.º escalão;
 Cobrador — 3.º escalão;
 Condutor de máquinas de transporte e arrumação de materiais — 3.º escalão;
 Empregado de serviços de restauração — 3.º escalão;
 Guarda — porteiro — 3.º escalão;
 Operador auxiliar de encadernação/acabamento — 3.º escalão;
 Operador auxiliar de impressão — 3.º escalão;
 Operador auxiliar de logística e apoio — 3.º escalão;
 Operador auxiliar de manutenção — 3.º escalão;
 Operador auxiliar de pré-impressão — 3.º escalão;
 Operador auxiliar de transformação — 3.º escalão;
 Operador auxiliar de vendas — 3.º escalão;
 Recepcionista/telefonista — 3.º escalão;
 Semiespecializado — Químicos — 3.º escalão.

18

Auxiliar de produção — 2.º escalão;
 Auxiliar de serviços de restauração — 2.º escalão;
 Auxiliar geral — 2.º escalão.

19

Operador praticante — tirocínio — 2.º ano.

20

Operador praticante — tirocínio — 1.º ano.

21

Estagiário — 2.º ano.

22

Estagiário — 1.º ano.

ANEXO V

Tabela salarial

(Em euros)	
Grupo	Valor
1	920
2	880
3	840
4	800
5	760
6	730
7	700
8	670
9	635
10	610
11	590
12	570
13	550
14	535
15	520
16	505
17	490
18	475
19	450
20	420
21	380
22	360

Depositado em 30 de Setembro de 2009, a fl. 58 do livro n.º 11, com o n.º 219/2009, nos termos do artigo 549.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

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia — Alteração

Alteração aprovada em conselho geral, em reunião extraordinária realizada em 19 de Setembro de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2009.

Artigo 45.º

Comissão fiscalizadora de contas

1 — A comissão fiscalizadora de contas é composta por cinco membros efectivos e dois suplentes, eleitos pelo congresso segundo o método de Hondt.

2 — Na sua primeira reunião, os membros efectivos elegem o presidente, o vice-presidente e o 1.º secretário.

3 — A comissão fiscalizadora de contas reúne ordinariamente de três em três meses e extraordinariamente sempre que necessário.

4 — As convocatórias são feitas pelo seu presidente e nos seus impedimentos pelo vice-presidente ou pelo 1.º secretário.

5 — As convocatórias são feitas por escrito e nelas deve constar a ordem de trabalhos.

6 — As deliberações da comissão fiscalizadora de contas são tomadas por maioria dos seus membros efectivos.

Registado em 12 de Outubro de 2009, ao abrigo do artigo 449.º da Lei n.º 7/2009, Código do Trabalho, sob o n.º 42, a fl. 123 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

AECC — Associação Empresarial do Concelho de Cascais — Alteração

Alteração, aprovada na assembleia geral realizada em 29 de Setembro de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2004.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito e objecto

Artigo 1.º

A AECC — Associação Empresarial do Concelho de Cascais é uma entidade colectiva de direito privado e sem

fins lucrativos, criada por tempo indeterminado, resultante da transformação da Associação Comercial do Concelho de Cascais, que, por sua vez, tinha já sucedido ao Grémio do Comércio do Concelho de Cascais, dos quais recebeu por transmissão todos os valores activos e passivos.

Artigo 2.º

A Associação tem a sua sede em Cascais, na Alameda dos Combatentes da Grande Guerra, 270, 2.º, esquerdo, ou noutro local que a assembleia geral venha a determinar, e pode abrir secções ou delegações dentro dos limites do concelho de Cascais, onde o interesse o justifique.

Artigo 3.º

1 — Esta Associação é constituída ao abrigo e em conformidade com o disposto na lei e nela podem inscrever-se as entidades singulares ou colectivas que exerçam ou venham a exercer actividades económicas no concelho de Cascais.

2 — Os associados podem agrupar-se em sectores, correspondentes a uma ou mais actividades.

3 — Para formalização de novos sectores mostra-se necessário que se reúnam no mínimo cinco entidades, podendo ser pessoas singulares ou colectivas.

Artigo 4.º

A AECC tem por fim o estudo e a defesa dos interesses relativos aos seus associados, competindo-lhe, para tanto, promover e praticar tudo quanto possa contribuir para o respectivo progresso técnico, económico e social, designadamente:

a) Definir linhas gerais de actuação, defesa e harmonização de interesses dos empresários, bem como zelar pelo exercício comum dos respectivos direitos e obrigações;

b) Representar junto de outras entidades públicas e privadas, como federações e confederações, os interesses dos associados;

c) Proporcionar, directa ou indirectamente, aos associados/participados, serviços destinados a apoiar e incentivar o respectivo desenvolvimento, nomeadamente actuando como entidade prestadora de serviços externos na área da saúde, higiene e segurança no trabalho;

d) Organizar e manter actualizado o cadastro das empresas e recolher delas as informações necessárias ao funcionamento da Associação;

e) Organizar a colaboração entre os associados, nos domínios do investimento, da pesquisa, da formação profissional e da organização do trabalho;

f) Organizar congressos, colóquios, seminários, conferências, reuniões e viagens de índole profissional para os associados, sempre que se justifique;

g) Editar publicações de interesse dos associados, difundindo conhecimentos de teor especializado;

h) Estudar e propor soluções para a problemática dos horários de funcionamento, para os diferentes ramos de actividades que representa;

i) Elaborar estudos necessários que visem promover soluções colectivas em questões de interesse geral, nomeadamente na regulamentação do trabalho;

j) Prosseguir outros objectivos que sejam do interesse associativo, designadamente por via da actividade coo-

perativa e celebrando protocolos e parcerias com entidades diversas, destinados à prestação de serviços aos associados;

k) Coordenar e regular o exercício das actividades, representá-las e protegê-las das práticas de concorrência desleal lesivas do seu interesse e bom nome, bem como defender todos e quaisquer interesses relacionados com o seu objecto e que a Associação considere legítimos para as actividades que representa;

l) Participar e integrar outras entidades públicas e privadas, como confederações, federações e associações, em defesa dos interesses dos associados;

m) Participar em e desenvolver projectos e programas de âmbito diverso, locais, regionais, nacionais, europeus e internacionais, que visem dinamizar e desenvolver o tecido empresarial do concelho de Cascais e colmatar as suas necessidades, atendendo à vertente de utilidade pública atribuída à AECC.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 5.º

1 — Podem ser associados da AECC as pessoas singulares ou colectivas, ou quaisquer outras entidades, que, com fins lucrativos e em harmonia com as prescrições legais, exerçam de forma efectiva qualquer actividade económica no concelho de Cascais.

2 — Podem ser associados honorários da AECC os empresários do concelho de Cascais que, tendo ou não a sua inscrição activa nesta associação, tenham realizado algum feito importante em prol da mesma.

3 — O associado honorário será nomeado pela assembleia geral, sob proposta da direcção, a qual fixará quais os termos, direitos e deveres decorrentes desta condecoração.

Artigo 6.º

A admissão dos sócios é da competência da direcção e efectua-se mediante pedido escrito do empresário que pretenda inscrever-se. O pedido deve ser acompanhado dos documentos necessários para comprovar o exercício de actividade económica no concelho.

Artigo 7.º

São direitos dos associados:

a) Tomar parte nas assembleias gerais e nas reuniões gerais de sectores;

b) Eleger e ser eleito para os cargos associativos;

c) Requerer a convocação da assembleia geral e das reuniões gerais de sectores, nos termos dos estatutos;

d) Apresentar aos órgãos competentes da AECC as sugestões julgadas convenientes para a realização dos fins estatutários e requerer a sua intervenção para a defesa dos interesses dos associados;

e) Frequentar a sede da AECC e utilizar todos os seus serviços, nas condições definidas pela direcção;

f) Usufruir de todos os benefícios e regalias que a Associação deva proporcionar-lhe;

g) Ter o direito de examinar as contas e os registos da Associação, nas épocas para tal designadas;

h) Desistir da sua qualidade de sócio, desde que apresente por escrito o pedido de demissão, ou por qualquer outra forma adequada demonstre essa sua intenção.

Artigo 8.º

São deveres dos associados:

a) Pagar a jóia e pontual e regularmente as quotas e outros encargos associativos devidos por prestação de serviços ou outros;

b) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;

c) Comparecer e tomar parte nas assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;

d) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da AECC e consecução dos seus fins;

e) Cumprir as determinações dos órgãos associativos, bem como as emergentes destes estatutos.

Artigo 9.º

1 — Perdem a qualidade de associado:

a) Os que, por sua iniciativa, requeiram o cancelamento da inscrição, por escrito;

b) Os que tenham cessado a sua actividade na área desta Associação;

c) Os que tenham praticado actos contrários aos objectivos desta Associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;

d) Os que, tendo em débito quaisquer encargos ou mais de três meses de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo que lhes for comunicado.

2 — No caso referido na alínea c) do número anterior, a exclusão compete à direcção, após consulta dos restantes órgãos associativos.

3 — A perda da qualidade de associado não confere ao mesmo qualquer direito ao património da Associação ou ao reembolso das importâncias com que para ela tenha contribuído.

CAPÍTULO III

Disciplina associativa

Artigo 10.º

1 — Os associados estão sujeitos às seguintes penalidades:

a) Advertência por escrito;

b) Suspensão temporária dos seus direitos por um período, no máximo, de seis meses;

c) Expulsão.

2 — Incorrem na sanção prevista na alínea a) os associados que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 8.º

3 — Incorrem nas sanções previstas nas alíneas b) e c), conforme a gravidade da infracção, os associados que rein-

cidirem na infracção prevista no número anterior, os que não cumprirem o disposto nas alíneas c) e d) do artigo 9.º e ainda os que pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos da Associação ou dos associados.

Artigo 11.º

1 — A aplicação das penas previstas no artigo anterior é da competência da direcção.

2 — Com excepção da pena prevista na alínea a) do artigo supra, nenhuma sanção será aplicada ao associado sem que lhe seja elaborado um prévio processo disciplinar.

3 — O processo disciplinar será accionado mediante denúncia de qualquer associado, ou mediante conhecimento officioso pela direcção, dando origem a uma comunicação escrita, entregue ao associado, onde constem, de forma circunstanciada, os factos e a violação de deveres por este praticada.

4 — O associado dispõe de 20 dias, contados desde a data da notificação, para apresentar defesa e arrolar os meios de prova que considere necessários.

5 — Nos 20 dias subsequentes, à apresentação de defesa, ou termo do prazo previsto no número anterior, a direcção emitirá uma decisão final escrita e fundamentada, que entregará ao associado.

6 — O associado pode, no prazo de 10 dias após a comunicação da decisão final, recorrer da mesma para a assembleia geral, mediante requerimento escrito e fundamentado.

7 — O requerimento deverá ser dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, o qual, no período máximo de 60 dias, convocará uma assembleia geral extraordinária para apreciação do recurso, salvo se o prazo para a realização da assembleia geral ordinária não for superior a 90 dias, caso em que incluirá o recurso na ordem de trabalhos da mesma.

8 — Da aplicação das penas previstas nas alíneas b) e c) do artigo 10.º cabe ainda recurso, nos termos gerais, para os tribunais.

Artigo 12.º

A falta, sistemática e ou reiterada, de pagamento das quotas devidas à Associação, além de poder dar lugar às sanções previstas nas alíneas b) e c) do artigo 10.º, não prejudica o recurso aos tribunais comuns para obtenção judicial das importâncias em dívida.

CAPÍTULO IV

Órgãos associativos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 13.º

São órgãos sociais da Associação:

Assembleia geral;

Direcção;

Conselho fiscal.

Artigo 14.º

Mandato

1 — Os membros dos órgãos associativos são eleitos por três anos, em assembleia geral eleitoral, podendo ser reeleitos até um máximo de três mandatos.

2 — A destituição e a renúncia integral dos órgãos associativos durante a 1.ª metade do mandato em curso implicam a interrupção do mesmo, e a convocação de eleições gerais para o início de novo mandato.

3 — O desempenho das funções nos órgãos da Associação é gratuito, sem prejuízo do reembolso das despesas de representação contraídas no desempenho dos cargos.

4 — Podem fazer parte dos referidos órgãos todos os associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos associativos.

5 — Cada associado não pode, simultaneamente, ser titular de mais de um órgão.

6 — Qualquer membro dos órgãos associativos eleitos, ou representante da pessoa colectiva associada que faça parte dos mesmos, ainda que cesse, trespasse ou ceda as suas participações sociais, poderá conservar o mandato até à realização de novas eleições, desde que o pagamento das quotas continue a ser assegurado e que para o efeito seja ratificada essa continuidade em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal.

7 — No caso de representante de pessoa colectiva associada, a continuidade prevista no número anterior carece, ainda, da rectificação dessa entidade.

Artigo 15.º

Cessação de funções

Os titulares dos órgãos eleitos cessam as suas funções por:

- a) Termo do mandato;
- b) Perda do mandato;
- c) Renúncia;
- d) Destituição.

Artigo 16.º

Perda de mandato

1 — Os titulares dos órgãos associativos perdem o seu mandato nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica, duradoura ou permanente, para desempenhar o cargo, no caso de pessoa singular;

b) Perda da qualidade de associado, com os fundamentos previstos no artigo 9.º

2 — Compete ao presidente da mesa da assembleia geral, no prazo de 10 dias, após conhecimento de alguma das situações referidas no número anterior, declarar a perda do mandato dos titulares dos órgãos.

Artigo 17.º

Renúncia ao mandato

Os titulares dos órgãos associativos podem renunciar ao mandato, desde que o expressem por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 18.º

Destituição dos órgãos

1 — Os órgãos associativos, no todo ou em parte, poderão ser destituídos por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2 — No caso de destituição integral dos órgãos sociais, a assembleia geral designa uma comissão, composta por sete associados, que farão a gestão corrente da Associação, até à tomada de posse dos novos membros eleitos.

3 — Se a destituição integral dos órgãos sociais ocorrer durante a 1.ª metade do mandato em curso, este interrompe-se, dando lugar a eleições gerais, para contagem de novo mandato.

Artigo 19.º

Vacatura dos órgãos

1 — Em caso de vacatura nos órgãos associativos da AECC, deverão realizar-se eleições parciais, para o preenchimento das vagas verificadas, a realizar no prazo máximo de dois meses, contados da verificação.

2 — O termo do mandato dos membros eleitos nas condições do número anterior coincidirá com os dos inicialmente eleitos.

Artigo 20.º

Processo eleitoral

1 — A eleição dos membros dos órgãos sociais será feita, pelos associados na assembleia geral especificamente convocada para o efeito, por maioria absoluta dos associados presentes, em escrutínio secreto, de entre as listas completas e conjuntas, para a mesa da assembleia geral, para a direcção e para o conselho fiscal, com especificação dos cargos a desempenhar.

2 — Findo o período dos mandatos, os membros eleitos dos órgãos sociais conservar-se-ão no exercício dos seus cargos até que os novos membros sejam empossados.

3 — As listas de candidatura aos órgãos associativos poderão ser propostas pela direcção, pela comissão de gestão, no caso de destituição ou denúncia colectiva da direcção, ou por um número de associados não inferior a 20, sendo depois enviadas ao presidente da mesa da assembleia geral.

4 — O processo eleitoral é fiscalizado por uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes, a qual será presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral.

5 — Esta comissão constitui-se logo após o termo do prazo de apresentação das candidaturas para os órgãos sociais.

6 — Os associados impossibilitados de comparecer no acto eleitoral podem exercer esse direito por correspondência, mediante envio do voto em sobrescrito fechado, dentro de outro envelope, com a identificação e o número do associado no exterior. O envelope deve estar endereçado ao presidente da mesa da assembleia geral e ser remetido de forma a assegurar a sua recepção, antes da abertura das urnas de voto.

7 — A identificação dos associados será feita através do cartão de associado, certidão emitida pela conservatória do registo comercial, caso seja pessoa colectiva, ou sujeita a re-

gisto, bilhete de identidade ou documento equivalente. A identificação poderá, ainda, ser feita por dois associados presentes.

8 — O escrutínio será efectuado imediatamente após a conclusão da votação, pela mesa de voto, a qual é constituída pela mesa da assembleia geral, ou por outras pessoas, num número mínimo de duas, especificamente designadas pelo presidente da mesa da assembleia geral.

9 — Os resultados são proferidos de seguida, devendo a mesa de voto redigir uma acta, da qual constará obrigatoriamente os resultados do escrutínio e quaisquer ocorrências extraordinárias que se verificarem.

10 — O recurso interposto com fundamento na irregularidade do acto eleitoral deverá ser apresentado, no prazo máximo de vinte e quatro horas após o termo do acto eleitoral, ao presidente da comissão eleitoral.

11 — A decisão da comissão eleitoral será comunicada aos recorrentes por escrito, no prazo de vinte e quatro horas, e afixada nas instalações da Associação.

12 — Da decisão da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário dos órgãos sociais, os quais deverão reunir e proferir decisão conjunta do recurso, no prazo máximo de 10 dias.

13 — As eleições respeitarão o disposto no presente artigo e o definido em regulamento eleitoral aprovado pela assembleia geral.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 21.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um vice-presidente, dois secretários e um suplente.

2 — Nenhum sector de actividade representado pela AECC poderá incluir mais de dois elementos neste órgão.

3 — Incumbe ao presidente, para além do que resulta da lei e dos presentes estatutos, convocar as assembleias e dirigir os respectivos trabalhos.

4 — O presidente poderá assistir às reuniões da direcção sempre que o considere conveniente, mas sem direito a voto.

5 — Cabe ao vice-presidente auxiliar o presidente e substituí-lo nas suas faltas.

6 — Cabe aos secretários redigir as actas das assembleias, auxiliar e substituir o vice-presidente nas suas faltas.

Artigo 22.º

1 — Compete à assembleia geral:

a) Eleger a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;

b) Deliberar sobre o relatório da direcção, dos balanços e contas de cada exercício, dos orçamentos e do respectivo parecer do conselho fiscal;

c) Fixar e ou alterar as jóias e as quotas a pagar pelos associados;

d) Nomear, sob proposta da direcção, os associados honorários, e fixar os respectivos termos da condecoração;

e) Pronunciar-se sobre todas as questões que, nos termos legais ou estatutários, lhe sejam submetidas;

f) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e sobre a fusão ou dissolução da Associação;

g) Destituir a respectiva mesa, o conselho fiscal, a direcção ou qualquer dos membros dos órgãos associativos.

2 — A assembleia geral reunir-se-á:

a) Ordinariamente, em Março de cada ano, para apreciar e votar a aprovação do relatório e contas apresentado pela direcção e o parecer do conselho fiscal referentes à gerência do ano anterior. No último trimestre do ano, quando devam ter lugar as eleições a que se refere a alínea a) do n.º 1;

b) Extraordinariamente, sempre que a sua mesa, a direcção ou o conselho fiscal o julgue necessário, ou a pedido fundamentado e subscrito por 10 % ou 200 dos seus associados.

3 — A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita pelo presidente da mesa, ou seu substituto, por convocatória enviada por aviso postal a todos os associados, bem como publicada em jornal local, com antecedência de no mínimo 10 dias a contar da data em que a reunião terá lugar.

4 — Da convocatória constará o dia, a hora e o local da reunião, bem como a ordem de trabalhos.

5 — Não poderão ser tomadas deliberações estranhas à ordem de trabalhos.

6 — A assembleia geral só poderá funcionar, em primeira convocatória, desde que esteja presente metade dos associados.

7 — Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, pode a assembleia funcionar com qualquer número de associados, em 2.ª convocatória, trinta minutos depois da hora marcada para a 1.ª

8 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes.

9 — As deliberações sobre alterações dos estatutos, assim como as da destituição de qualquer membro dos órgãos associativos, carecem de três quartos dos votos dos associados presentes.

10 — A destituição integral dos órgãos sociais e a dissolução da AECC só poderão ocorrer por deliberação da assembleia geral, extraordinariamente convocada para o efeito, e desde que envolvam o voto favorável de três quartos de todos os associados.

Artigo 23.º

São atribuições da mesa da assembleia:

a) Convocar a assembleia geral, nos termos estatutários, e dirigir os seus trabalhos;

b) Verificar a situação de regularidade das candidaturas aos cargos dos órgãos associativos;

c) Dar posse aos órgãos directivos;

d) Assinar o livro de actas da assembleia geral.

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 24.º

Da direcção

1 — À direcção compete a representação e gestão administrativa da AECC.

2 — A direcção é composta por sete membros efectivos, um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro e quatro vogais, para além de dois suplentes.

3 — Nenhum sector de actividade poderá incluir mais de dois elementos neste órgão.

4 — Na lista eleitoral serão indicados os cargos a desempenhar por cada associado director.

5 — Compete à direcção:

- a) Representar a AECC em juízo e fora dele;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da AECC;
- c) Administrar bens e fundos da AECC;
- d) Cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral;

e) Apresentar anualmente à assembleia geral, até fins de Março, o relatório e contas da gerência, com o parecer do conselho fiscal;

f) Elaborar até ao final de cada ano civil o orçamento, a ser votado pelo conselho fiscal e aprovado em assembleia geral;

g) Propor à assembleia geral, ouvidos o conselho fiscal e a mesa da assembleia geral, a tabela de jóias e quotas a pagar pelos associados;

h) Propor à assembleia geral, ouvidos o conselho fiscal e a mesa da assembleia geral, a atribuição da condecoração de associado honorário, e respectivo regime;

i) Submeter à apreciação da assembleia geral as propostas que se mostrem necessárias;

j) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

k) Constituir conselhos, comissões, grupos de trabalho ou outros órgãos, permanentes ou temporários;

l) Reunir com os conselhos das secções e outros eventualmente criados, sempre que tenha de deliberar sobre matérias específicas desses conselhos ou secções.

6 — Para obrigar a AECC são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, sendo obrigatoriamente uma destas assinaturas a do presidente ou a do tesoureiro.

7 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelas irregularidades cometidas no exercício das suas funções.

8 — Ficam porém isentos de responsabilidades aqueles que expressamente tenham votado contra as deliberações tomadas ou que, não tendo participado nas respectivas reuniões, consignem em acta a sua discordância, na 1.ª reunião em que participem e tomem conhecimento do facto.

Artigo 25.º

1 — São, em especial, atribuições do presidente da direcção:

- a) Representar a Associação em juízo e fora dele;
- b) Convocar e presidir às reuniões da direcção;
- c) Promover e coordenar os diversos sectores das actividades da Associação;
- d) Orientar superiormente os respectivos serviços;
- e) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da Associação.

2 — Ao vice-presidente compete cooperar com o presidente, substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos, ou funções por ele delegadas.

Artigo 26.º

1 — A direcção da Associação reunirá sempre que julgue necessário, à convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros, mas obrigatoriamente uma vez em cada mês.

2 — Haverá quórum deliberativo sempre que se encontrem presentes pelo menos quatro dos seus membros.

3 — As decisões da direcção são tomadas por maioria simples dos votos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 27.º

1 — O conselho fiscal é composto por um presidente, um secretário, um vogal, eleitos em assembleia geral de entre os associados de actividades diferentes.

2 — Nenhum sector de actividade poderá incluir mais de dois elementos neste órgão.

Artigo 28.º

Compete ao conselho fiscal:

a) Fiscalizar a actividade da AECC;

b) Examinar, sempre que julgue conveniente e pelo menos trimestralmente, os livros de escrituração contabilística da Associação e os serviços de tesouraria;

c) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais apresentados pela direcção e, bem assim, sobre quaisquer assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;

d) Pronunciar-se sobre alterações no critério e montantes da quotização, antes de serem submetidos à assembleia geral;

e) Fiscalizar o cumprimento das disposições legais e estatutárias;

f) Assistir às reuniões da direcção, ainda que sem voto.

Artigo 29.º

1 — O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez em cada trimestre e extraordinariamente a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros ou, ainda, a pedido da direcção da Associação.

2 — Haverá quórum deliberativo desde que se encontrem presentes pelo menos dois dos seus membros.

3 — As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria simples dos membros presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade.

CAPÍTULO V

Das secções

SECÇÃO I

Artigo 30.º

Ao abrigo do disposto na alínea *k*) do n. 5 do artigo 24.º, é constituído o conselho estratégico associativo, funcionando como um órgão de apoio à gestão da direcção.

Artigo 31.º

Conselho estratégico associativo

1 — O conselho estratégico associativo é um órgão de debate e reflexão estratégica, criado pela direcção, que tem por objectivo analisar, reflectir, debater e pronunciar-se sobre os grandes problemas e questões importantes que se deparam à actividade empresarial, à economia local, regional e nacional, à sociedade portuguesa em geral e à Associação em particular, com vista a apoiar a direcção na definição das grandes linhas estratégicas de orientação da actividade da Associação.

2 — O conselho estratégico associativo é composto por um presidente, um vice-presidente por ele nomeado, presidentes da assembleia e conselho fiscal, presidentes das secções e, ainda, por membros designados pela direcção, sob proposta do presidente, de entre personalidades de reconhecido mérito no conselho de Cascais, pertencentes a sectores diversificados no meio local.

3 — O número de membros a designar pela direcção, nos termos do n.º 2, não poderá exceder metade do número total dos membros oriundos dos outros órgãos eleitos e das secções.

4 — O conselho estratégico associativo será presidido pelo presidente da direcção.

5 — Em alternativa ao disposto no número anterior, o presidente do conselho estratégico associativo pode ser eleito integrando para o efeito a lista do candidato a presidente da direcção ou sempre que a direcção, por proposta do seu presidente, entenda propô-lo à assembleia geral.

6 — O conselho estratégico associativo funcionará nos termos do regulamento interno que vier a ser aprovado pelo próprio conselho.

SECÇÃO II

Artigo 32.º

Secções e sectores de actividade

1 — Para tratamento de assuntos de interesse específico próprio e para defesa de interesses circunscritos, os associados podem agrupar-se em secções e sectores, conforme referência no n.º 2 do artigo 3.º

2 — Os associados, desde que em número no mínimo de cinco, poderão agrupar-se em secções e sectores de actividade, consoante a área empresarial ou outra, a que se dedicar, de modo a constituírem sectores, com a maior representatividade para a defesa dos seus legítimos anseios e estudo de problemas específicos e dos interesses bem diversificados dos vários ramos de actividade.

3 — As secções locais e sectores de actividade são parte integrante da AECC e constituem a sua razão de ser, na sua actuação, na defesa dos interesses específicos de cada um deles, não podendo adoptar, em circunstância alguma, orientação contrária aos fins da Associação.

Artigo 33.º

1 — As secções e os sectores serão geridos por um conselho constituído por três ou cinco associados eleitos de entre as entidades inscritas nas correspondentes secções, conselho que terá assento nas reuniões de direcção, com voto deliberativo, sempre que forem discutidos assuntos específicos da actividade das secções.

2 — A eleição a que se refere este artigo realizar-se-á nos termos que vierem a ser definidos nos regulamentos privados das secções.

Artigo 34.º

Compete aos conselhos das secções e sectores de actividade:

- a) Orientar e coordenar as actividades representadas nas secções, promovendo para isso as necessárias reuniões;
- b) Estudar os problemas relacionados com as actividades a que as secções respeitem;
- c) Emitir parecer sobre os assuntos que a direcção da Associação submeter à sua consulta e prestar-lhe as informações que lhes forem solicitadas;
- d) Submeter à consideração da direcção os assuntos e iniciativas julgadas convenientes às actividades agrupadas;
- e) Coordenar e harmonizar os interesses comuns dos respectivos membros.

Artigo 35.º

1 — Os conselhos das secções e sectores de actividade reunirão por iniciativa dos membros, sempre que o entenderem ou a pedido do presidente ou da maioria dos membros da direcção.

2 — A direcção da Associação ou qualquer dos seus membros poderá assistir às reuniões dos respectivos conselhos e tomar parte na discussão dos assuntos tratados, mas sem direito a voto.

Artigo 36.º

1 — As deliberações dos conselhos que extravasem a sua competência regulamentar carecem, para serem válidas, da homologação da direcção da Associação.

2 — Antes de realizarem qualquer acto externo, os conselhos devem obter o prévio acordo e delegação de poderes da direcção da Associação.

CAPÍTULO VI

Regime financeiro

Artigo 37.º

Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias e de todas as quotas dos associados, fixadas nos termos dos presentes estatutos;
- b) O produto dos serviços especiais prestados aos associados;
- c) Quaisquer fundos, valores patrimoniais, donativos ou legados que venham a ser constituídos ou atribuídos;
- d) Quaisquer bens ou rendimentos não proibidos por lei, designadamente provenientes de acordos, contratos, protocolos ou outros instrumentos firmados com outras entidades públicas ou privadas.

Artigo 38.º

Constituem despesas da Associação:

- a) Todos os pagamentos relativos a pessoal, material, serviços e outros necessários à sua instalação, funcionamento e execução das suas finalidades estatutárias, desde que orçamentados e autorizados pela direcção;

b) Os pagamentos respeitantes a subsídios, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, que se integrem no seu objectivo.

Artigo 39.º

O orçamento, elaborado pela direcção, deverá ser aprovado pelo conselho fiscal e pela mesa da assembleia geral, antes de ser submetido à assembleia, e conterà o montante das receitas e despesas previsíveis para cada ano de actividade.

Artigo 40.º

1 — O início e o fecho das contas respeitam a cada ano civil.

2 — As contas e respectivo relatório serão submetidos à apreciação da assembleia geral para a aprovação ou rectificação até 31 de Março.

CAPÍTULO VII

Disposições gerais

Artigo 41.º

1 — Os casos e as dúvidas ou omissões provenientes da interpretação e execução destes estatutos e seus regulamentos serão resolvidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal.

2 — Também no tocante ao regulamento eleitoral, será da competência da mesa da assembleia geral o esclarecimento das eventuais dúvidas e omissões.

Artigo 42.º

Alteração dos estatutos

1 — Os presentes estatutos poderão ser revistos e alterados, a qualquer momento, por imposição legal, ou

no prazo de um ano após o seu início de vigência, se for julgado conveniente, em reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2 — A convocação da assembleia geral para discutir e votar alterações estatutárias deverá ser acompanhada do texto das alterações propostas.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais — Dissolução e liquidação

Artigo 43.º

1 — A Associação dissolve-se por:

a) Deliberação, por maioria de três quartos dos associados, da assembleia geral devidamente convocada para o efeito;

b) Decisão judicial que declare a insolvência.

2 — Deliberada a dissolução, os órgãos sociais apenas podem praticar actos meramente conservatórios e os necessários à liquidação do património social e gestão de assuntos pendentes.

3 — A assembleia geral incumbirá a direcção, ou, na falta desta, designará uma comissão liquidatária composta por sete associados, de vender os bens necessários para saldar as dívidas da Associação, e o remanescente do património será entregue, na qualidade de donativo, a uma instituição de beneficência da área da sede da Associação, a designar pela própria assembleia.

Cascais, 29 de Setembro de 2009.

Registados em 19 de Outubro de 2009, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 47, a fl. 91 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — ELEIÇÕES

Skathi Portugal, S. A. — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 2008, estão publicados os membros da Comissão de Trabalhadores da Skathi Portugal, S. A., eleita em 29 de Outubro de 2008, para mandato de dois anos.

Verificando-se que a designação da empresa não vem correctamente publicada, procede-se à sua rectificação. Assim, na p. 4700, onde se lê «Skathi Portugal, S. A.» deve ler-se «PORTCAST — Fundação Nodular, S. A., que passa a designar-se Skathi Portugal, S. A.».

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

PROBIGALP — Ligantes Betuminosos, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa PROBIGALP — Ligantes Betuminosos, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 7 de Outubro de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Comunicamos a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, que no dia 11 de Janeiro de 2010 se realizará na PROBIGALP — Ligantes Betuminosos, S. A., o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto nos artigos 21.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.»

Seguem-se as assinaturas de 15 trabalhadores.

SANEST — Saneamento da Costa do Estoril, S. A.

Nos termos do artigo 28.º, alínea *a*), da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa SANEST — Saneamento da Costa do Estoril, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supra-referida, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 13 de Outubro de 2009, relativa à promoção da eleição

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

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, os trabalhadores da SANEST, S. A., informam VV. Ex.^{as} de que irão levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) da empresa no dia 19 de Janeiro de 2010.»

segundo-se as assinaturas de 18 trabalhadores.

Gestamp Aveiro — Indústria de Acessórios Automóveis, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos distritos de Aveiro, Viseu Guarda e Coimbra, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 6 de Outubro de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, na empresa Gestamp Aveiro — Indústria de Acessórios Automóveis, S. A.:

«Vem este Sindicato, nos termos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, comunicar a decisão de realizar eleições de representantes

dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho no próximo dia 22 de Janeiro de 2010 na firma Gestamp Aveiro — Indústria de Acessórios de Automóveis, S. A., com sede em Sabrosa, Nogueira de Cravo, Oliveira de Azeméis.»

Câmara Municipal de Beja

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, ao

abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo Regulamento, e recebida nesta Direcção-Geral de Emprego e das Relações do Trabalho, em 9 de Setembro de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) na Câmara Municipal de Beja:

«Nos termos e para efeitos do n.º 2 do artigo 266.º da Lei n.º 59/2008, e do regulamentado nos n.ºs 1 e 3 do artigo 182.º do anexo II da referida lei, o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, informa, V. Ex.ª, que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) na Câmara Municipal de Beja, sita na Praça da República, 7800-427 Beja, no dia 27 de Novembro de 2009.»

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Armando & Filhos, L.ª

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa Armando & Filhos, L.ª, realizada em 28 de Setembro de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 2009.

Efectivos:

Maria de Fátima Teixeira Coelho — bilhete de identidade n.º 12541843.

Ricardo Joaquim Martins Barbosa — bilhete de identidade n.º 12079390.

Registados em 13 de Outubro de 2009, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, sob o n.º 78, a fl. 37 do livro n.º 1.