



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:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia — Revisão global	4639
— AE entre a EGEAC — Empresa de Gestão de Equipamentos e Animação Cultural, E. E. M., e o STML — Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa — Revisão global	4660
— AE entre a Portucel Viana — Empresa Produtora de Papéis Industriais, S. A., e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas e outros — Alteração salarial e outras/texto consolidado	4677

Decisões arbitrais:

...

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:

— Associação de Motoristas Dignos (AMD)	4699
---	------

II — Direcção:

— Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores	4706
— Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta	4706

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP) — Alteração. 4707

II — Direcção:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Eleições:

— SN Maia — Siderurgia Nacional, S. A. 4716

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

I — Convocatórias:

— C. A. C. I. A. — Companhia Aveirense Componentes Indústria Automóvel, S. A. 4717

II — Eleição de representantes:

— Prio Advanced Fuels, S. A. 4717

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

SIGLAS

CCT—Contrato colectivo de trabalho.

ACT—Acordo colectivo de trabalho.

RCM—Regulamentos de condições mínimas.

RE—Regulamentos de extensão.

CT—Comissão técnica.

DA—Decisão arbitral.

AE—Acordo de empresa.



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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia — 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, convocatórias e comunicações ou prestar quaisquer outras informações para conhecimento dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — A empresa é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, devendo esses locais 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 AE.

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 tur-

nos e de laboração contínua ou de 37 horas, nos restantes regimes, nem as 8 horas diárias.

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

Cláusula 11.^a

Trabalho por turnos

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

Cláusula 12.^a

Trabalho suplementar

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

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

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

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

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

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

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 I («Tabela salarial»).

Cláusula 18.^a

Determinação da remuneração horária

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

Cláusula 19.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

a) 75 % de acréscimo sobre a retribuição normal (RH) para as horas suplementares diurnas;

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

2 — Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, ao trabalhador

será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente do número de horas de trabalho efectivamente prestado, se este for inferior.

Cláusula 20.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

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

$2,50 \times RH \times T$ para trabalho diurno;

$2,75 \times RH \times T$ 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 descontinua 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 comparticipação para alimentação no valor de €8,44.

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

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

Cláusula 26.^a

Prémio de carreira

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

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

Cláusula 26.^a -A

Subsídio complementar salarial

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

2 — O direito a este complemento cessa logo que o trabalhador passe 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 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 pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

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

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

Cláusula 40.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 41.^a**Faltas justificadas**

- 1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

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

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

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

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

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

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

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

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

i) As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 42.^a**Consequência das faltas justificadas**

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo as previstas na

alínea *g)* do n.º 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 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o limite de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO VII**Condições particulares de trabalho****Cláusula 46.^a****Licença de maternidade**

1 — A partir de 1 de Janeiro de 2000, as trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto,

podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

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

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

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

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

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

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

8 — A licença por maternidade não determina perda de quaisquer direitos ou regalias, sendo considerada para todos os efeitos legais como prestação efectiva de serviço, incluindo o direito a receber a retribuição líquida total como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio da segurança social a que tenha direito até valor igual ao pago pela empresa.

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

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

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

12 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior, para aleitação, até o filho perfazer 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 médica e medicamentosa nos termos do regime de seguro actualmente em vigor e que constitui anexo ao presente AE (anexo v).

Cláusula 55.^a

Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho normal, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma categoria, a empresa pagará a respectiva diferença.

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

4 — A retribuição referida no número anterior será sempre actualizada de acordo com os aumentos verificados na empresa, durante o período de incapacidade, para a respectiva categoria.

Cláusula 56.^a

Subsídio de estudo para trabalhadores

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

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

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

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

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

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

Cláusula 57.^a

Subsídio familiar a dependentes

A empresa pagará um subsídio familiar a descendentes dos trabalhadores até iniciarem a vida escolar obrigatória no valor mensal de €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 comparticipação no custo do restante material escolar.

CAPÍTULO IX

Prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 60.^a

Princípio geral

Os princípios que visam promover a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho constam de um

regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo iv).

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 61.^a

Proibição de diminuição de regalias

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

Cláusula 62.^a

Efeitos retroactivos

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 SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 19 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 SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui de Carvalho Miranda, mandatário.
Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário.

ANEXO I

Tabela salarial

A tabela salarial a vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 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

Secção A

Definições de funções

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

Analista químico. — É o(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(a) 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, controle 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, definindo acções tendentes à resolução dos problemas verificados na instalação; colabora no desenvolvimento de projectos de melhoria dos equipamentos e sistemas existentes; executa trabalhos de instrumentação de equipamentos complexos, bem como a manutenção do *software* desses equipamentos. Opera equipamentos eléctricos de alta tensão. Mediante formação específica pode efectuar processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos para a manutenção eléctrica.

Chefe de manutenção mecânica. — É o(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(a) trabalhador(a) que dirige, coordena e monitoriza o desempenho de um grupo específico e ou de uma área de trabalho.

Encarregado geral. — É o(a) trabalhador(a) que, tendo 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. Proceder 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 equipamentos 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. Procede à facturação directa de clientes e emite guias de transporte de materiais para outras instalações da empresa. Inspecciona o funcionamento dos diversos equipamentos, efectua alguma manutenção e regista todos os dados.

Preparador(a) de trabalho. — É o(a) trabalhador(a) que é 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 colaboradores menos qualificados. Pode executar tarefas técnicas de contabilidade da empresa, tais como analisar e classificar

a documentação de forma a sistematizá-la para posterior lançamento e tratamento contabilístico, através de meios informáticos e outros, respeitando as normas contabilísticas e legais vigentes. Mediante formação específica pode executar algumas tarefas de gestão do sistema informático, efectuar a facturação de clientes, executar tarefas relacionadas com a gestão administrativa de recursos humanos. Opera todos os equipamentos necessários ao exercício da função.

Técnico(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(a) 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.
Técnicov 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(a) de equipamentos/ETAR.
Operador(a) de máquinas e veículos especiais.
Operador(a) de triagem.
Operador(a) de vigilância e pesagem.
Telefonista/recepcionista.

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 encontra 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 1.ª 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 ser-

viço 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, nomeada-

mente 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 a 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 afigu-

rem 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 feitura da acta e a sua distribuição dentro de um prazo de oito dias úteis.

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

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

5 — Para cada reunião deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos. A apresentação de novos pontos, quanto feita fora 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 11 de Novembro de 2009, a fl. 60 do livro n.º 11, com o n.º 234/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a EGEAC — Empresa de Gestão de Equipamentos e Animação Cultural, E. E. M., e o STML — Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa — Revisão global.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente acordo de Empresa obriga, por um lado, a Empresa municipal EGEAC — Empresa de Gestão de Equipamentos e Animação Cultural, E. E. M., e, por outro lado, o STML — Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa e os trabalhadores ao serviço daquela por este representados.

2 — Este acordo abrange a gestão dos equipamentos culturais da Câmara Municipal de Lisboa, situados no concelho de Lisboa, a que corresponde o CAE Rev.-3, 91020 e revê o acordo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2002, de p. 326 a p. 344.

Cláusula 2.ª

Vigência e revisão

1 — O presente acordo de Empresa entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará nos termos da lei.

2 — A proposta de revisão do acordo pode ser feita por qualquer das partes decorridos 12 meses sobre a data de entrega para depósito do acordo.

3 — A parte destinatária da proposta deve responder, por escrito, no decurso dos trinta dias imediatos, contados a partir da data de recepção daquela, sem prejuízo, sempre que necessário, da prorrogação daquele prazo por acordo das partes.

4 — Sempre que a proposta não seja aceite na íntegra, a resposta incluirá contraproposta inequívoca para todas as propostas apresentadas pela outra parte.

5 — Se a resposta não se conformar com o disposto no número anterior, a parte proponente tem o direito de requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

6 — As negociações devem iniciar-se nos 15 dias seguintes à apresentação da resposta à proposta de revisão do acordo.

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

Cláusula 3.ª

Princípios gerais

Aos trabalhadores é garantida a prestação do trabalho nos termos e condições estabelecidos no presente Acordo de Empresa.

Cláusula 4.ª

Competência na organização do trabalho

Dentro dos limites decorrentes da lei e do presente Acordo de Empresa, compete à Empresa fixar os termos em que

deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo, controlá-lo e avaliá-lo, directamente ou através da hierarquia.

CAPÍTULO III

Admissão, carreira, formação e mobilidade profissional

Cláusula 5.^a

Admissão

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da Empresa os trabalhadores que satisfaçam as condições específicas indicadas neste Acordo de Empresa.

2 — É vedado à Empresa estabelecer limites máximos de idade de admissão.

Cláusula 6.^a

Recrutamento e selecção

1 — O recrutamento dos trabalhadores da EGEAC é efectuado interna e ou externamente, bem como pelo regime de comissão de serviço.

2 — Sempre que a Empresa proceda a recrutamento interno ou externo, será o mesmo objecto de comunicação aos trabalhadores, com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias relativamente ao termo da data de apresentação de candidatura, excepto em casos justificados pela natureza das funções a desempenhar, nomeadamente de coordenação, de gestão ou de direcção, ou pela urgência do desempenho pretendido.

3 — A selecção dos trabalhadores terá por critérios as habilitações académicas, experiências profissionais e outros conhecimentos específicos apresentados pelos candidatos, sem prejuízo da posse de título ou de habilitação específica legalmente necessária para o desempenho de determinadas funções.

4 — O processo de selecção compreenderá uma primeira apreciação curricular, seguida de entrevista pessoal, podendo, em processos de selecção em que tal se justifique, os candidatos ser submetidos a testes psicométricos ou outros adequados a avaliar a sua capacidade para as funções a desempenhar.

5 — Podem de igual modo prestar trabalho na EGEAC trabalhadores da Administração Central ou Local, bem como de outras entidades legalmente equiparadas, e dos sectores públicos Empresarias, nos termos legais aplicáveis.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, a admissão de trabalhador é feita a título experimental, pelo período de 30 dias nos contratos a termo com duração igual ou superior a seis meses.

2 — Nos contratos a termo certo com duração inferior a seis meses, o período experimental é de 15 dias, o mesmo sucedendo para os contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

3 — Nos contratos sem termo, o período experimental será de 90 dias para a generalidade dos trabalhadores; de 180 dias para os cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, e de 240 dias para os cargos de direcção, gestão e de coordenação.

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de Empresa serão classificados segundo as funções que desempenham ou que sejam chamados a desempenhar.

2 — Salvaguardam-se do disposto no número anterior as situações cuja atribuição de categoria dependa legalmente da titularidade de habilitação ou experiência específicas.

3 — Os trabalhadores só podem ser colocados em categoria inferior àquela para que foram contratados ou a que tenham sido promovidos quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da Empresa ou por estrita necessidade destes, seja por eles aceite e autorizada pela entidade responsável pela promoção da melhoria das condições de trabalho e fiscalização do cumprimento da legislação laboral.

4 — Quando os trabalhadores desempenhem funções que correspondam a diferentes categorias, grupos, níveis ou escalões remuneratórios, serão classificados na categoria mais elevada, com a inerente e correspondente remuneração, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham desempenhando.

Cláusula 9.^a

Promoções e progressão na carreira

1 — Considera-se promoção a passagem de um trabalhador a categoria ou carreira superior, ou ainda a nível ou a escalão remuneratórios a que corresponda uma remuneração mais elevada, bem como a mudança para funções que impliquem maior responsabilidade, salvo quando tal ocorra em virtude do exercício de funções em regime de comissão de serviço.

2 — Os trabalhadores da EGEAC progridem na carreira pelo mecanismo de promoção enunciado no número anterior e, de forma ordinária e automática, sempre que completem dois anos de permanência num determinado escalão remuneratório ou seis anos de permanência num determinado nível remuneratório, e avaliação de desempenho com classificação positiva, ascendendo àquele imediatamente seguinte, até aos limites máximos de progressão a estabelecer para cada categoria ou carreira.

3 — Nas situações de comissão de serviço, os trabalhadores mantêm todos os direitos de promoção e de progressão na carreira da categoria de base, que retomarão com o termo da comissão de serviço.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as funções de direcção, gestão ou coordenação desempenhadas em regime de comissão de serviço não estão sujeitas ao sistema de progressão automática mencionado no número dois da presente cláusula.

Cláusula 10.^a

Carreiras, categorias profissionais e cargos dirigentes

1 — As carreiras e as categorias profissionais constam do anexo I do presente acordo de Empresa e a respectiva descrição de funções, do anexo I-B, fazendo ambos dele parte integrante.

2 — Existem três carreiras, correspondendo cada uma delas a um determinado intervalo na grelha salarial: carreira técnica superior (que tem como mínimo o nível 7 e máximo

o nível 14 da grelha salarial), a carreira técnica (que tem como mínimo o nível 4 e máximo o nível 11 da grelha salarial), a carreira administrativa e técnico-profissional (que tem como mínimo o nível 1 e máximo o nível 9 da grelha salarial).

3 — Os cargos dirigentes são exercidos em regime de comissão de serviço interna ou externa.

4 — A progressão na carreira é aplicável apenas aos trabalhadores da Empresa que possuam outro vínculo além do inerente à comissão de serviço, e sempre por referência ao nível/escalo de origem.

5 — Quando é atingido o topo de cada carreira, de acordo com o previsto no anexo I-A do presente acordo de Empresa e que dele faz parte integrante, deixam de se efectuar as progressões, só sendo possível ascender a níveis remuneratórios mais elevados através de promoção para categoria integrante de carreira diferente, o que não constitui um direito.

6 — As categorias profissionais de director, gestor de equipamento e coordenador de gabinete, ainda existentes enquanto categorias de origem, serão extintas à medida que vagarem.

Cláusula 11.^a

Formação profissional

1 — A formação profissional consubstancia um direito e um dever, quer da Empresa quer do trabalhador, e visa o desenvolvimento tendencialmente certificado das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade da Empresa.

2 — A formação profissional promovida por iniciativa da Empresa pode ser ministrada directamente pelo empregador, pelo Município de Lisboa ou por entidades formadoras externas acreditadas.

3 — A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovidos pela Empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua actividade profissional, será tida em conta na evolução profissional do trabalhador.

4 — A Empresa deve elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores, os quais devem ser objecto de prévia informação e consulta aos trabalhadores e aos seus representantes, nos termos legais.

Cláusula 12.^a

Formação contínua

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

2 — No âmbito da formação contínua tendencialmente certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de 35 horas anuais de formação, aferidas em períodos de referência de dois anos.

3 — O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela Empresa ao longo de dois anos por motivo que lhe seja imputável, mediante comunicação prévia mínima de 10 dias.

4 — O conteúdo da formação referida no número anterior é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência

com a sua actividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

5 — O tempo despendido pelos trabalhadores nas acções de formação referidas nos n.ºs 3 e 4 será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste AE sobre retribuição.

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

Cláusula 13.^a

Formação por iniciativa dos trabalhadores

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

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

3 — A frequência dos cursos ou acções previstas na presente cláusula deve ser comunicada à Empresa com a antecedência possível ou logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.

Cláusula 14.^a

Avaliação de desempenho

1 — A avaliação de desempenho efectua-se por auto-avaliação e por avaliação a realizar pelo responsável hierárquico do trabalhador.

2 — Até ao dia 15 de Janeiro de cada ano os trabalhadores permanentes entregarão a sua auto-avaliação, registada em ficha própria, ao respectivo responsável hierárquico.

3 — Até ao dia 15 de Fevereiro os avaliadores registarão a sua avaliação em ficha própria, e realizarão entrevista de avaliação com cada avaliado, discutindo a auto-avaliação e a avaliação, cujo resultado final será comunicado ao conselho de administração até 28 de Fevereiro.

4 — Os avaliados receberão até 20 de Fevereiro cópia da ficha de avaliação de desempenho, podendo dela reclamar, fundamentadamente, para a comissão paritária prevista na cláusula seguinte.

5 — O conselho de administração, recebidas as avaliações e os pareceres da comissão paritária prevista na cláusula seguinte, homologa as avaliações de desempenho até 31 de Março de cada ano, confirmando ou alterando as avaliações dos avaliadores, e ponderando os eventuais pareceres da comissão paritária.

6 — Nas situações de trabalhadores contratados a termo, a avaliação de desempenho será efectuada, nos mesmos moldes, até 60 dias antes do termo do prazo inicial ou renovado da contratação.

7 — A avaliação de desempenho dos trabalhadores constitui instrumento necessário e imprescindível à sua evolução na carreira.

8 — O processo de avaliação de desempenho tem natureza confidencial, devendo o seu suporte mostrar-se assinado e datado pelo trabalhador e pelo seu responsável hierárquico, ficando o original no processo individual do trabalhador na posse da EGEAC e uma cópia na posse do trabalhador.

9 — A avaliação de desempenho será objecto de regulamento específico de desenvolvimento dos princípios mencionados nos números anteriores.

Cláusula 15.^a

Comissão paritária

1 — A comissão paritária referida no n.º 4 da cláusula anterior é constituída por quatro membros, dois eleitos pelos trabalhadores e dois indicados pela administração da Empresa, competindo-lhe dar parecer sobre a reclamação da avaliação de desempenho dos trabalhadores.

2 — A comissão paritária pode funcionar desde que estejam presentes dois dos seus membros, um de cada parte.

3 — Os membros da comissão paritária são designados para um período de um ano, devendo o acto eleitoral ser marcado pelo conselho de administração até 15 dias antes da cessação do mandato da comissão paritária em funções.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 16.^a

Horário de trabalho

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

2 — Compete à Empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores, para cuja modificação deverá ser ouvida a comissão de trabalhadores e o STML.

3 — Exceptua-se da consulta mencionada no número anterior o ajuste dos horários de trabalho sujeitos a escalas, bem como os resultantes de ajustamento pontual em resultado de ausências dos trabalhadores ou de necessidades imperiosas do funcionamento da Empresa.

Cláusula 17.^a

Duração do horário semanal e período normal de trabalho

1 — O horário semanal máximo dos trabalhadores da EGEAC é de 35 horas, com excepção dos horários de trabalho a tempo parcial.

2 — Na sede e nos serviços administrativos dos equipamentos, e salvo o disposto no número seguinte, o horário de trabalho é de segunda-feira a sexta-feira, das 9 horas e 30 minutos às 13 horas e das 14 horas e 30 minutos às 18 horas.

3 — Nos serviços dos equipamentos não referidos no número anterior, bem como nos serviços da sede sempre que tal se justifique, devendo neste caso ser comunicado ao trabalhador com a antecedência de sete dias, o horário de trabalho é organizado em regime de escalas e de rotati-

vidade, com horários diferenciados, que incluirão prestação de trabalho normal aos sábados, domingos e feriados.

4 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, é garantido aos trabalhadores o gozo de uma hora de pausa para refeição, sempre que a prestação de trabalho diária seja igual ou superior a cinco horas, sendo aquela pausa de uma hora e trinta minutos para os trabalhadores afectos à sede, e de forma que não se prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivas.

5 — Igualmente sem prejuízo do disposto no n.º 2, a prestação de trabalho dos trabalhadores que exerçam funções nos equipamentos, à excepção dos que trabalham na área administrativa, inicia-se e terá termo trinta minutos respectivamente antes e após o horário de abertura e de encerramento de cada equipamento.

Cláusula 18.^a

Dias de descanso

1 — Os trabalhadores da EGEAC terão direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar.

2 — Para os trabalhadores da sede, sempre que não se verifique o previsto no n.º 3 da cláusula anterior, e serviços administrativos dos equipamentos, o dia de descanso semanal obrigatório coincide com o domingo, sendo o sábado o dia de descanso semanal complementar.

3 — Tratando-se de trabalhadores dos equipamentos, à excepção dos que trabalham na área administrativa, o dia de descanso semanal obrigatório corresponde ao dia de encerramento semanal do equipamento, sempre que este exista, sendo o dia de descanso semanal complementar gozado no dia imediatamente anterior ou posterior àquele, sem prejuízo do gozo de um sábado e de um domingo seguidos, no máximo, cada quatro semanas.

4 — Não existindo dia de encerramento semanal no equipamento, ou tratando-se de trabalhadores da sede aos quais seja aplicado o previsto no n.º 3 da cláusula anterior, os dias de descanso semanal serão também dois, sequenciais, organizados de forma alternada e rotativa, coincidindo, de igual modo, no máximo cada quatro semanas, com um sábado e um domingo, de acordo com as escalas definidas para cada trabalhador ou equipa de trabalhadores.

Cláusula 19.^a

Jornada contínua

1 — Aos trabalhadores da EGEAC pode ser concedido o regime de jornada contínua, nos termos legais, sempre que aqueles apresentem o respectivo pedido fundamentadamente e que tal se mostre compatível com as necessidades de funcionamento da Empresa e autorizado pelos serviços competentes.

2 — No caso de prestação de trabalho em regime de jornada contínua, deverá ser assegurado um intervalo de descanso de trinta minutos, para que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Para além do acréscimo de remuneração devido sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, a Empresa concederá ainda um subsídio para almoço, jantar, ceia ou pequeno-almoço, de acordo com o previsto no n.º 4 da presente cláusula.

3 — A Empresa providenciará ou pagará o transporte do trabalhador sempre que este, em resultado da prestação de trabalho suplementar, fique impossibilitado de utilizar o seu meio de transporte habitual.

4 — Para efeitos de concessão do subsídio de refeição previsto no n.º 2, o trabalho suplementar terá uma duração superior a duas horas e não poderá ter terminado:

- a) Para pequeno-almoço — antes das 7 horas;
- b) Para almoço — antes das 12 horas;
- c) Para jantar — antes das 20 horas;
- d) Para ceia — antes das 2 horas.

5 — Para o cômputo do número de horas suplementares realizadas e respectivo pagamento, a Empresa contabilizará como tempo de trabalho suplementar o tempo gasto na refeição.

6 — No caso de prolongamento do trabalho suplementar por período igual ou superior a oito horas em dia que anteceda dia de trabalho normal, o trabalhador está dispensado de comparecer ao serviço, sem prejuízo da retribuição, e a título de descanso compensatório, até ao termo do período normal de trabalho imediatamente subsequente.

Cláusula 21.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos directos e imediatos sobre o funcionamento da Empresa, para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos, imprevistos ou sazonais decorrentes da especificidade da actividade da Empresa, noutras situações pontuais em que inexistam alternativas viáveis para o cumprimento das tarefas e ainda em caso de falta de algum trabalhador.

2 — Quando ocorram os motivos previstos no n.º 1, será prestado trabalho suplementar:

a) Mediante ordem de um superior hierárquico, fundamentada naqueles motivos, dada por escrito salvo em caso de urgência que justifique a redução a escrito em momento posterior;

b) Por iniciativa do trabalhador, em casos devidamente justificados, nomeadamente sempre que a interrupção do trabalho provocasse danos à Empresa ou prejudicasse o normal funcionamento dos equipamentos, e nos mesmos termos enunciados na alínea anterior.

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

4 — A prestação de trabalho suplementar fica sujeita às condições, interdições e limites legais.

5 — Os trabalhadores que completarem 55 anos de idade não poderão ser obrigados a prestar trabalho suplementar, salvo se este se destinar a fazer face a casos de força maior ou se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Empresa.

Cláusula 22.^a

Trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

Considerando os tipos de horários de trabalho praticados na Empresa, o trabalho prestado em dias de descanso semanal e ou em feriados é considerado:

a) Como trabalho suplementar, nos horários de trabalho repartidos exclusivamente por dias úteis, e relativamente aos quais os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo;

b) Como trabalho normal quando os horários de trabalho normal contemplem outros dias de descanso semanal;

c) Como trabalho suplementar, quando prestado para além do período normal de trabalho nos horários que contemplem outros dias de descanso semanal.

Cláusula 23.^a

Isenção de horário de trabalho

Para além das situações expressamente previstas na lei, podem também ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções sejam exercidas em articulação com as funções exercidas por trabalhadores que se encontrem em alguma das situações previstas na alínea a) do n.º 1 do artigo 218.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO V

Lugar da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Transferência de local de trabalho

Cláusula 24.^a

Noção de local de trabalho

1 — O vínculo contratual é estabelecido entre a Empresa e o trabalhador para a prestação de trabalho no conjunto dos equipamentos sob sua gestão ou nos serviços que a integram.

2 — O local de trabalho é aquele onde, nos termos do número anterior, for prestado o trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 25.^a

Transferência de local de trabalho

1 — Entende-se por «transferência de local de trabalho» toda e qualquer mudança do trabalhador para outro local de prestação da actividade da Empresa.

2 — No âmbito da categoria profissional e funções desempenhadas por cada trabalhador, a Empresa poderá determinar a mudança do seu local de trabalho, a título provisório ou definitivo, sempre que tal se mostre necessário ao bom funcionamento dos equipamentos, ou por solicitação expressa do trabalhador, desde que compatível com a constituição das equipas do local pretendido e do local que motiva o pedido.

3 — A transferência deverá constar de documento escrito, devidamente fundamentado, e assinado por ambas as partes (Empresa e trabalhador), e ser comunicada ao

trabalhador com uma antecedência de 8 ou 30 dias, consoante a transferência seja temporária ou definitiva, salvo em situações de força maior.

4 — O trabalhador poderá manifestar a sua oposição à transferência desde que, fundamentadamente, demonstre que a mesma lhe causa prejuízos sérios e atendíveis.

5 — Neste caso, e se a Empresa confirmar a decisão de transferência, o trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato de trabalho com direito a indemnização correspondente a um mês de remuneração por cada ano de serviço ou fracção.

6 — Caso a Empresa faça prova de que a transferência não causa prejuízo sério ou atendível ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização mencionada no número anterior.

SECÇÃO II

Deslocações em serviço

Cláusula 26.^a

Deslocações

1 — Por motivos do seu trabalho, o trabalhador pode ter de se deslocar do seu local de trabalho em serviço da Empresa.

2 — As deslocações em serviço serão abonadas nos termos e condições em vigor na Empresa, sendo os respectivos valores actualizados anualmente, até ao valor máximo para efeitos de isenção fiscal.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 27.^a

Conceito de retribuição

1 — A retribuição compreende a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas pagas em contrapartida do trabalho prestado.

2 — A grelha remuneratória consta do anexo II, sendo actualizada anualmente de acordo com os valores de actualização salarial definidos pela Empresa na sequência de negociações a encetar com o STML.

Cláusula 28.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — O pagamento da retribuição deve ser feito até ao dia 25 do mês a que respeita ou, caso não coincida com dia útil, no 1.º dia útil anterior ou posterior, consoante o que se situe mais próximo.

2 — A Empresa efectua o pagamento das retribuições por transferência bancária, sendo o trabalhador obrigatoriamente titular da conta para onde se processa a transferência.

3 — Excepcionalmente, o pagamento da retribuição será efectuado através de cheque, sendo a respectiva cobrança garantida ao dia 25, excepto quando esta modalidade de pagamento se deva a facto não imputável à Empresa.

4 — No acto de pagamento da retribuição, a Empresa tem de entregar ao trabalhador documento preenchido de

forma indelével, do qual constem o nome completo deste, a respectiva categoria, o período a que a remuneração corresponde, a discriminação das importâncias relativas ao trabalho suplementar prestado em dias normais de trabalho ou em dias de descanso ou feriados, os subsídios aplicáveis, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 29.^a

Retribuição horária

1 — Para todos os efeitos, o valor da retribuição será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária (RH)} = (Rm \times 12) : (52 \times n)$$

2 — Para efeitos do número anterior, *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n*, o período normal de trabalho semanal, definidos em termos médios em caso de adaptabilidade.

Cláusula 30.^a

Remuneração do trabalho suplementar em dia normal

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com um acréscimo de 75 %.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas de outro será remunerado com um acréscimo de 100 %.

3 — Pela prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho é devido ao trabalhador um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

4 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, por acordo entre as partes.

5 — O descanso compensatório devido pelo trabalho suplementar prestado em dias normais de trabalho poderá ser substituído, por acordo, por remuneração com acréscimo de 100 %.

Cláusula 31.^a

Remuneração de trabalho suplementar em dia de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado será remunerado com um acréscimo de 100 %.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou suplementar, ou em dia feriado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas de outro, será remunerado com um acréscimo de 125 %.

3 — Pela prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado é devido ao trabalhador um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

4 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, por acordo entre as partes.

5 — O descanso compensatório devido pelo trabalho suplementar prestado em dia feriado poderá ser substituído, por acordo, por remuneração com acréscimo de 100 %.

6 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar nos três dias posteriores, ou que será fixado pela Empresa se não existir acordo.

Cláusula 32.^a

Retribuição por trabalho prestado em feriado

O trabalho prestado nos feriados será remunerado com acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia.

Cláusula 33.^a

Retribuição por isenção de horário

Os trabalhadores isentos, nos termos legais, de horário de trabalho, têm direito a uma retribuição especial, devida enquanto vigorar a isenção, e que integra o cálculo dos subsídios de Natal e de férias, nos seguintes termos:

- a) Aumento do período normal de trabalho até 10 horas semanais — 25 %;
- b) Aumento do período normal de trabalho até 11 horas semanais — 30 %;
- c) Aumento do período normal de trabalho até 13 horas semanais — 35 %;
- d) Aumento do período normal de trabalho até 14 horas semanais — 40 %;
- e) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho — 50 %.

Cláusula 34.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm o direito de receber pelo Natal um subsídio igual à remuneração mensal, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro desse ano têm direito a um subsídio de Natal na proporção de dois dias e meio por cada mês de serviço prestado na Empresa.

3 — No ano de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio na proporção de dois dias e meio por cada mês de serviço prestado na Empresa.

4 — Em caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito ao subsídio de Natal:

- a) No início da suspensão, na proporção de dois dias e meio por cada mês de trabalho prestado na Empresa;
- b) No ano de regresso, na proporção de dois dias e meio por cada mês de trabalho prestado na Empresa.

5 — O subsídio será pago com a retribuição do mês de Novembro, ou no caso previsto no n.º 3 na data de cessação do contrato.

Cláusula 35.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante não inferior à respectiva retribuição.

2 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, bem como no ano de admissão, os trabalhadores tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano na Empresa.

Cláusula 36.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição por cada dia de trabalho efectivo, fixado no valor máximo para efeitos de isenção fiscal.

2 — Desde que o trabalhador perfaça metade do seu período normal de trabalho, tem direito a subsídio de refeição, excepto em caso de falta injustificada.

3 — Os trabalhadores que laborem em regime de tempo parcial têm também direito a subsídio de refeição.

Cláusula 37.^a

Subsídio de risco

1 — Os trabalhadores que devido à natureza das suas funções transportem regularmente valores têm o direito de receber um suplemento remuneratório não inferior a 5 % da remuneração base do trabalhador.

2 — O subsídio de risco não integra o conceito de retribuição.

Cláusula 38.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores com funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas igual à percentagem de limite de isenção de IRS legalmente fixada.

2 — O abono para falhas não integra o conceito de retribuição.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 39.^a

Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios:

- a) 1 de Janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de Abril;
- e) 1 de Maio;
- f) Dia do Corpo de Deus (festa móvel);
- g) 10 de Junho;
- h) 15 de Agosto;
- i) 5 de Outubro;
- j) 1 de Novembro;
- k) 1 de Dezembro;
- l) 8 de Dezembro;
- m) 25 de Dezembro.

2 — Para além dos feriados obrigatórios, a Empresa considerará ainda os seguintes feriados legalmente facultativos:

- a) Feriado municipal (13 de Junho);
- b) Terça-feira de Carnaval.

3 — A Empresa concederá tolerância de ponto no dia 24 de Dezembro, bem como na tarde do dia 31 de Dezembro, embora estas datas fiquem sujeitas às eventuais adaptações de calendário.

4 — De acordo com as circunstâncias específicas do calendário, a Empresa poderá conceder outras tolerâncias de ponto, no dia anterior ou posterior a um feriado.

5 — Em caso algum o gozo de tolerâncias de ponto poderá afectar o normal funcionamento dos serviços, para o que os trabalhadores, em articulação com os respectivos superiores hierárquicos, deverão organizar a marcação do gozo de tais tolerâncias.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 40.^a

Direito a férias

1 — Salvo disposição legal mais favorável aplicável, os trabalhadores têm direito a um período de férias, em cada ano civil, de 25 dias úteis.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

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

4 — Os trabalhadores que registarem taxas de absentismo anual baixas terão direito às seguintes compensações:

a) Com 0 faltas, terão direito a uma compensação de mais cinco dias úteis de férias;

b) Até um dia ou dois meios dias de faltas, terão direito a uma compensação de três dias úteis de férias;

c) Até dois dias ou quatro meios dias de faltas, terão direito a uma compensação de mais dois dias úteis de férias;

d) Até três dias ou seis meios dias de faltas, terão direito a uma compensação de mais um dia útil de férias.

Cláusula 41.^a

Marcação de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre o empregador e o trabalhador, com excepção dos locais de trabalho sujeitos a encerramento para férias, total ou parcial.

2 — Na falta de acordo, caberá ao empregador a elaboração do mapa de férias.

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

4 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando,

alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 — Salvo se houver prejuízo para o empregador, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma Empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges; e se apenas um dos cônjuges ou pessoa for trabalhador da Empresa, esta procurará facilitar a simultaneidade das férias de ambos.

6 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 42.^a

Alteração da marcação

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 o direito de 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 poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

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

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

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

Cláusula 43.^a

Cumulação de férias

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à Empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão o direito de cumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 — 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 44.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico do Serviço Nacional de Saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pelo empregador.

Cláusula 45.^a

Férias e suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 46.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá o direito de receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado na Empresa, no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 47.^a

Violação do direito a férias

No caso de a Empresa obstar ao gozo de férias nos termos previstos no presente acordo de empresa, o trabalhador terá direito a uma indemnização correspondente ao triplo da retribuição subjacente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 48.^a

Definição de falta e princípios gerais

1 — Por «falta» entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal 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 são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 49.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas são:

- a) Justificadas (com retribuição ou sem retribuição);
- b) Injustificadas.

2 — São faltas justificadas com retribuição as faltas dadas:

- a) Por casamento — 15 dias seguidos;
- b) Por falecimento de cônjuge, pessoa que viva em situação de união de facto ou economia comum, parente ou afim no 1.º grau da linha recta — cinco dias seguidos;
- c) Por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral — dois dias seguidos;
- d) Por exercício de funções sindicais ou de comissão de trabalhadores — crédito de tempo até quatro dias por mês no caso de funções de direcção, até cinco horas ou oito horas por mês tratando-se de delegado sindical ou de delegado de comissão intersindical, respectivamente;
- e) Por prestação de provas em estabelecimentos de ensino — nos termos e limites estabelecidos por lei;
- f) Por exercício de funções em corporações de bombeiros voluntários — até três dias por mês;
- g) Por dívida benévola de sangue — nos termos e limites estabelecidos por lei;
- h) Por doença ou acidente de trabalho desde que não tenha direito a subsídio da segurança social ou seguro, sem prejuízo do disposto no capítulo XIV;
- i) Por autorização prévia ou posterior do empregador;
- j) Por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- k) A que por lei seja como tal considerada.

3 — São consideradas faltas justificadas sem remuneração as dadas:

- a) Por doença ou acidente de trabalho, desde que tenha direito a subsídio da segurança social ou seguro;
- b) Para assistência inadiável e imprescindível ao agregado familiar (30 dias por ano para assistência a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos; e para assistência a deficientes que sejam filhos, adoptados ou filhos do cônjuge que com este residam, independentemente da idade; 15 dias por ano em caso de doença ou acidente, ao cônjuge ou pessoa em união de facto, ascendentes, descendentes maiores de 10 anos e afins na linha recta);
- c) Para exercício de actividade sindical ou de comissão de trabalhadores, para além do crédito de tempo previsto para as faltas justificadas com retribuição;

d) Para cumprimento de obrigações legais (nos termos da legislação civil e penal, sendo que, no caso de testemunha em processo judicial, as faltas são passíveis de compensação pecuniária a formular pelo interessado no respectivo processo).

4 — Todas as faltas não previstas nos dois números anteriores são consideradas injustificadas e determinam a perda de antiguidade e a perda de remuneração, incluindo os meios dias ou dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores.

5 — As faltas injustificadas, quando repetidas, de forma seguida ou interpolada, constituem infracção grave no plano disciplinar:

a) Cinco faltas injustificadas seguidas ou 10 interpoladas, num período de um ano;

b) Falta injustificada com alegação de motivo justificativo comprovadamente falso;

c) Faltas não justificadas que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a Empresa, ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas.

6 — Para além das faltas, o empregador poderá ainda, com fundamentação legal ou por sua tolerância ou aprovação, autorizar dispensas, as quais, consoante a situação em concreto, podem, ou não, determinar perda de retribuição mas contam sempre para antiguidade.

7 — No caso em que as faltas determinem perda de remuneração, 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 gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, neste último caso e se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 50.^a

Comunicação e prova das faltas justificadas

1 — As faltas previsíveis deverão ser objecto de comunicação obrigatória ao empregador, com antecedência mínima de 5 dias.

2 — Quando imprevistas, a comunicação, também obrigatória, deverá ser efectuada logo que possível.

3 — O empregador pode exigir prova dos factos invocados para a justificação, nos 15 dias seguintes à prévia comunicação da mesma.

4 — A omissão da comunicação ou prova determina a injustificação da falta ou faltas.

SECÇÃO IV

Licenças

Cláusula 51.^a

Modalidades

1 — A pedido do trabalhador, formulado por escrito e devidamente fundamentado, o empregador poder-lhe-á conceder:

a) Licença sem retribuição — conta para a antiguidade apenas para efeitos de duração do contrato;

b) Licença para formação académica e profissional — sem retribuição, de longa duração (não inferior a 60 dias), para frequência de cursos de formação.

2 — O empregador pode recusar a concessão de licença sem retribuição nas seguintes condições:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;

b) Quando o trabalhador tenha antiguidade inferior a 3 anos;

c) Quando a licença não tenha sido requerida pelo trabalhador com uma antecedência mínima de 90 dias;

d) Quando não se mostre possível a adequada substituição do trabalhador, ou sem prejuízo sério para o funcionamento da Empresa.

3 — O trabalhador em situação de licença sem vencimento mantém o direito ao lugar, podendo todavia ser substituído por contratado a termo, nos termos da lei aplicável.

4 — As licenças por maternidade, paternidade e adopção, incluindo assistência a menores e deficientes, determinam perda de retribuição mas contam para efeitos de antiguidade.

CAPÍTULO VIII

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 52.^a

Deveres da Empresa

São deveres da Empresa:

1) Cumprir rigorosamente com as disposições deste AE e da lei;

2) Diligenciar para que se mantenha na Empresa um bom ambiente de trabalho;

3) Proporcionar aos trabalhadores adequadas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene, segurança e prevenção de doenças profissionais;

4) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal com funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;

5) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta às necessidades de formação resultante da carreira profissional dos trabalhadores, de acordo com a regulamentação estabelecida;

6) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das suas funções;

7) Facultar aos trabalhadores que o solicitem a consulta dos respectivos processos individuais, bem como passar certificados aos trabalhadores contendo todas as referências por estes expressamente solicitadas e que constem dos seus processos individuais;

8) Prestar aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal resultante do exercício da sua actividade na Empresa, e que não tenha envolvido violação culposa das

normas legais aplicáveis ao caso concreto, a assistência judicial, nesta se compreendendo as despesas originadas com as deslocações a tribunal ou outras instâncias judiciais, desde que devidamente comprovadas;

9) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores.

Cláusula 53.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- 1) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE e da lei;
- 2) Executar com competência e zelo as funções que lhe estejam confiadas;
- 3) Efectuar o serviço segundo as normas e instruções recebidas;
- 4) Comparecer ao serviço com assiduidade;
- 5) Zelar pelo bom estado de conservação do material e instalações que lhe tenham sido confiados;
- 6) Prestar aos colegas de trabalho o apoio e ensinamentos necessários ao desempenho das suas funções;
- 7) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- 8) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade ao empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a Empresa;
- 9) Diligenciar para que se mantenha na Empresa um bom ambiente de trabalho;
- 10) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da Empresa;
- 11) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio;
- 12) Os trabalhadores cujas funções envolvam directamente o contacto com o público deverão considerar com primordial atenção o cuidado dispensado à forma como se apresentam, mostrando-se com apurmo no caso do uso de fardas, as quais deverão respeitar as instruções de utilização normalizadas para o efeito.

Cláusula 54.^a

Garantias dos trabalhadores

Não é permitido à Empresa:

- 1) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções em virtude deste exercício;
- 2) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos colegas;
- 3) Diminuir directa ou indirectamente a retribuição ou baixar a categoria ou grau de qualquer trabalhador, salvo nos casos excepcionalmente previstos neste AE e na lei;
- 4) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- 5) Exigir do trabalhador a prática de actos ilícitos ou contrários às regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;

6) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nas condições previstas no presente AE e na lei;

7) Exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na categoria em que esteja enquadrado, salvo nas condições previstas no presente AE e na lei.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 55.^a

Poder disciplinar

1 — A Empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente AE e na lei.

2 — O poder disciplinar tanto pode ser exercido directamente pelo empregador como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos definidos por aquele.

Cláusula 56.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa, pelo trabalhador, dos deveres que lhe são impostos pela lei, pelo presente AE ou pelos regulamentos internos da Empresa.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a Empresa ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

3 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

4 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender a prestação do trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mantendo o dever de pagamento da retribuição.

5 — Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem a audição prévia do trabalhador, excepto nos casos da sua ausência injustificada, nem depois de decorridos mais de três meses sobre a decisão disciplinar.

6 — O trabalhador poderá reclamar da sanção aplicada para os níveis hierárquicos superiores àquele que determinou a sanção.

Cláusula 57.^a

Sanções disciplinares

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

- 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 indemnização ou compensação.

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a 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.

4 — A suspensão por nove ou mais dias só pode ser aplicada em caso de reincidência ou de infracção disciplinar particularmente grave.

5 — A sanção disciplinar deverá ser proporcionada à gravidade da infracção e ao grau de culpabilidade do trabalhador, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

6 — O disposto nos números anteriores não obsta ao direito de o empregador exigir indemnização ao trabalhador por prejuízos comprovados por este causados ou promover o procedimento criminal, se justificado.

7 — A eventual aplicação de sanção abusiva faz incorrer o empregador nas cominações legalmente aplicáveis.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 58.^a

Causas de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar, nos termos da lei, por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

2 — É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivo político ou ideológico.

Cláusula 59.^a

Decisão de despedimento colectivo, extinção do posto de trabalho ou despedimento por inadaptação

Em qualquer das situações previstas nas alíneas *d)*, *e)* e *f)* da cláusula anterior a Empresa encontra-se obrigada a comunicar a decisão de despedimento aos trabalhadores abrangidos, por escrito e com a antecedência mínima, relativamente à data da cessação, de:

- a) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a 1 ano;
- b) 45 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos;
- c) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos;
- d) 90 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.

Cláusula 60.^a

Justa causa de despedimento por parte da Empresa

1 — Considera-se justa causa de despedimento por parte da Empresa o comportamento culposos do trabalhador que,

pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelos responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da Empresa;
- c) Provocação repetida dos conflitos com outros trabalhadores da Empresa, desde que ocorridos no âmbito das actividades da mesma;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da Empresa, nomeadamente furto ou retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação de bens pertencentes à Empresa;
- f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a Empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou riscos, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- g) Falta culposa na observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) Prática, no âmbito da Empresa, de violência física, injúrias ou outras ofensas graves puníveis por lei sobre trabalhadores da Empresa, elementos dos órgãos estatutários, seus delegados ou representantes;
- i) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- j) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- k) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- l) Falsas declarações relativas a justificação de faltas.

Cláusula 61.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, será obrigatoriamente instruído processo disciplinar, o qual poderá ser precedido, se necessário, de processo prévio de inquérito, os quais seguirão a tramitação prevista na lei.

2 — Na situação mencionada no número anterior, a Empresa comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

3 — O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4 — Durante a inquirição das testemunhas por si arroladas, o trabalhador arguido poderá, querendo, estar acompanhado do seu advogado, que suscitará os esclarecimentos que entender por convenientes.

5 — O empregador, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

6 — O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem a mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 — Após a conclusão das diligências probatórias, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos da legislação aplicável, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

9 — A decisão fundamentada deve ser comunicada por cópia ou transcrição ao trabalhador e às suas estruturas representativas.

10 — Sempre que se mostre necessário ao apuramento cabal dos factos, pode o empregador instaurar processo prévio de inquérito, sendo que entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o seu início não medeie mais de 30 dias.

11 — Igual prazo máximo deverá ser respeitado entre a conclusão do processo prévio de inquérito e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 62.^a

Consequências do despedimento nulo

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, o trabalhador tem direito, sem prejuízo do previsto na lei, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, deduzidas dos valores previstos na lei, bem como à reintegração na Empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente à sua antiguidade (entre 30 e 45 dias de indemnização por cada ano de antiguidade ou fracção, no mínimo de 3), contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à sentença.

Cláusula 63.^a

Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com justa causa

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

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa das condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;

f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela Empresa ou seus representantes legítimos.

2 — O trabalhador que rescinda o contrato com fundamento no número anterior terá direito a uma indemnização a fixar entre 30 e 45 dias de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses.

Cláusula 64.^a

Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio

O trabalhador poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à Empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até 2 anos ou mais de 2 anos de antiguidade.

CAPÍTULO XI

Actividade sindical

Cláusula 65.^a

Quotização sindical

1 — A Empresa obriga-se a cobrar e a enviar mensalmente aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, as quantias provenientes da quotização sindical estabelecida nos estatutos, acompanhados dos respectivos mapas de quotização de todos os trabalhadores sindicalizados que através de documento escrito autorizem a fazê-lo.

2 — Dos mapas referidos no n.º 1 deverá ainda constar a indicação dos trabalhadores que se encontrem na situação de doentes, sinistrados ou com licenças sem vencimento, bem como os que tenham falecido ou passado à reforma no mês a que os mesmos mapas se referem.

Cláusula 66.^a

Dever de informação

É dever da Empresa prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem, por escrito, quanto ao cumprimento deste acordo de Empresa.

Cláusula 67.^a

Actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver actividade sindical no interior da Empresa, nos termos da legislação aplicável.

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

3 — A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersindicais, criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efectivo pelos sindicatos.

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

a) «Delegado sindical» o representante do sindicato da Empresa;

b) «Comissão sindical» a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato;

c) «Comissão intersindical» a organização dos delegados das comissões sindicais da Empresa;

d) «Dirigentes sindicais» os elementos de corpos gerentes dos sindicatos, de uniões, federações, sindicatos e ainda de outra associação sindical.

Cláusula 68.^a

Comunicação à Empresa

1 — A constituição da comissão sindical será comunicada à Empresa por carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados à comissão sindical ou delegado sindical e de que constarão os nomes dos respectivos delegados sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 69.^a

Comissão sindical ou intersindical de trabalhadores

As comissões intersindicais e as comissões sindicais de trabalhadores têm competência para analisar, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores, nomeadamente:

a) Desenvolver actividade sindical no interior da Empresa;

b) Analisar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;

c) Analisar quaisquer hipóteses de alterações de horário de trabalho, esquemas de horas extraordinárias ou mudanças de turno, salvo em situação de urgência justificada e sem prejuízo da informação e análise posterior;

d) Analisar quaisquer hipóteses de mudanças de local, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo de informação e análise posterior;

e) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas do presente acordo;

f) Analisar e dar parecer, sempre que a Empresa proceda a reestruturação, nomeadamente por causa de melhorias tecnológicas ou reconversão dos postos de trabalho.

Cláusula 70.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, as comissões sindicais de trabalhadores e os delegados têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave ao seu desenvolvimento profissional ou à melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo de mudança de serviço ou dos seus horários de trabalho.

2 — Os delegados sindicais têm direito, cada um, a um crédito de dez horas por mês para o exercício das respectivas funções.

Cláusula 71.^a

Reuniões entre comissões sindicais e a administração da Empresa

A comissão sindical ou intersindical dos trabalhadores será recebida, sem perda de retribuição, pela administra-

ção ou pelo seu representante, dentro do horário normal de trabalho, até uma vez por mês, quando o requeira, por escrito e com a necessária antecedência, ou sempre que por motivos urgentes o justifiquem, sendo que em caso de urgência tais reuniões poderão ter lugar fora das horas de serviço.

CAPÍTULO XII

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Menores e trabalhadores-estudantes

Cláusula 72.^a

Trabalho de deficientes

A Empresa procurará, sempre que disponha de adequadas condições de trabalho, proporcionar emprego a deficientes em postos de trabalho compatíveis com as suas capacidades.

Cláusula 73.^a

Trabalho de menores

1 — É vedado à Empresa encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiental ou sonora e radioactividade.

2 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados a prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de não as frequentarem.

Cláusula 74.^a

Trabalhadores-estudantes

Os trabalhadores-estudantes beneficiarão das regalias conferidas ao seu estatuto pela legislação aplicável.

SECÇÃO II

Protecção da maternidade e da paternidade

Cláusula 75.^a

Licença por maternidade

A Empresa adoptará e incentivará a prática das regras relativas à protecção da maternidade e da paternidade, nos termos da legislação aplicável.

CAPÍTULO XIII

Regalias sociais

Cláusula 76.^a

Complemento de subsídio e subsídio de doença

1 — A Empresa pagará um complemento de subsídio de doença, até ao limite de 60 dias em cada ano, a todos

os trabalhadores que se encontrem de baixa pelos serviços médico-sociais ou de segurança social.

2 — O complemento do subsídio de doença terá valor igual à diferença entre o subsídio pago pela segurança social e a retribuição do trabalhador.

3 — Desde que seja devido o complemento do subsídio de doença, a Empresa pagará ao trabalhador o valor da retribuição, revertendo para ela o subsídio de doença processado pela instituição competente da segurança social.

4 — O trabalhador deverá proceder à devolução do valor correspondente ao subsídio de doença no prazo de 60 dias a contar da data do pagamento pela instituição competente da segurança social, sob pena de, em próxima baixa pelos serviços médico-sociais ou de segurança social, a Empresa não efectuar o pagamento do complemento do subsídio de doença.

5 — Aos funcionários e agentes da Administração Pública que exerçam funções na EGEAC, é abonado, em caso de doença devidamente comprovada, o valor correspondente ao subsídio de doença.

Cláusula 77.^a

Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho

1 — Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte a incapacidade temporária, a Empresa complementarará o subsídio pago pela companhia seguradora de forma a garantir ao trabalhador a sua retribuição mensal.

2 — A retribuição referida no número anterior será actualizada de acordo com os aumentos respectivos que se venham a verificar na Empresa.

Cláusula 78.^a

Incapacidade permanente parcial

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial por acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador mantém o direito ao pagamento da retribuição mensal, prevista para a categoria profissional em que seja reclassificado após declaração de incapacidade, caso permaneça ao serviço efectivo, independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora.

2 — A Empresa deve promover a reconversão dos deficientes para funções compatíveis com o seu estado, quando possível, e ouvida a estrutura representativa dos trabalhadores.

CAPÍTULO XIV

Medicina no trabalho

Cláusula 79.^a

Medicina do trabalho

1 — A Empresa manterá um serviço de medicina no trabalho nos termos da lei, dotando-o dos meios e elementos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2 — O serviço, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3 — Os exames médicos decorrerão no período normal do serviço e sem perda de qualquer retribuição.

CAPÍTULO XV

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 80.^a

Saúde, higiene e segurança no trabalho

1 — É dever da Empresa instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à saúde, higiene e segurança no trabalho.

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

CAPÍTULO XVI

Disposições finais

Cláusula 81.^a

Comissão paritária

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que resultem da aplicação do presente AE serão da competência de uma comissão paritária, integrada por dois representantes dos sindicatos e dois representantes da Empresa.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão direito a voto.

3 — A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria ou nível profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações base mínimas, salvaguardando-se as retribuições mais elevadas que já venham a ser praticadas pela Empresa.

4 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes, nos 30 dias seguintes à data de entrada em vigor do presente AE.

5 — Uma vez constituída, a comissão paritária reunirá nos 15 dias seguintes à data da entrada em vigor do presente AE.

6 — As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade e, quando incidirem sobre dúvidas que revistam carácter genérico e sobre casos omissos, serão remetidas aos serviços oficiais competentes para publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante do presente AE.

7 — Para efeitos do disposto na alínea g) do n.º 1 do Artigo 492.º do Código do Trabalho, serão abrangidos pelo presente Acordo de Empresa cerca de 186 trabalhadores.

Lisboa, 9 de Outubro de 2009.

Pela EGEAC — Empresa de Gestão de Equipamentos e Animação Cultural, E. E. M.:

Miguel Alcobia de Morais Sarmento Honrado, presidente do conselho de administração.

Lucinda Maria Correia Lucas dos Santos Lopes, vogal executiva do conselho de administração.

Paulo Jorge Braga da Costa, vogal executivo do conselho de administração.

Pelo STML — Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa:

Delfino Navalha Serras, dirigente sindical.

Mário Rui Alves Rosa, dirigente sindical.

Manuel Marques dos Santos, dirigente sindical.

ANEXO I

Quadro de pessoal da EGEAC — Empresa de Gestão de Equipamentos e Animação Cultural, E. E. M.

Carreiras e categorias profissionais

Carreira	Categoria (m/f)	Habilitações de acesso
Técnica superior Níveis 7 a 14 (escalões 7/1 a 14/3)	Técnico superior de gestão. Técnico superior engenheiro/arquitecto. Técnico superior jurista/advogado. Técnico superior de espectáculos/eventos. Técnico superior de museologia/património. Técnico superior de comunicação. Técnico superior de marketing. Outros técnicos superiores.	Licenciatura, bacharelato ou experiência técnico-profissional relevante ou adequada (mínimo de três anos em funções similares).
Técnica Níveis 4 a 11 (escalões 4/1 a 11/3)	Técnico de gestão. Técnico de espectáculos/eventos. Técnico de museologia/património. Técnico de comunicação. Técnico de marketing. Técnico administrativo. Outros técnicos.	Bacharelato, estudos técnico-profissionais especializados ou experiência técnico-profissional relevante ou adequada (mínimo de dois anos em funções similares).
Administrativa e Técnico-profissional Níveis 1 a 9 (escalões 1/1 a 9/3)	Assistente administrativo. Assistente de museologia/património. Assistente de bilheteira/loja. Motorista.	12.º ano ou equivalente técnico profissional ou experiência técnico-profissional relevante ou adequada (mínimo de um ano em funções similares).

ANEXO I-A

Limites de progressão por carreiras

18			
17			
16			
15			
14			Carreira técnica superior
13			
12			
11		Carreira técnica	
10			
9	Carreira administrativa e técnico-profissional		
8			
7			
6			
5			
4			
3			
2			
1			

ANEXO I-B

Definição de categorias profissionais (m/f)

Carreira técnica superior

Técnico superior de gestão. — Elabora pareceres e efectua estudos de natureza técnico-científica no âmbito de determinada área da gestão da Empresa (financeira, recursos humanos, comercial e aprovisionamentos), tendo em vista a fundamentação de tomada de decisões. Supervisiona e ou realiza estudos na área de gestão em que está inserido e delimita áreas e metodologias a utilizar. Analisa conclusões e propõe acções a desenvolver. Aplica regulamentação de carácter técnico e executa medidas, acções ou projectos relacionados com a sua área de trabalho e a actividade da Empresa. Participa em reuniões para concepção, desenvolvimento ou implementação de projectos, ou outras no âmbito do desenvolvimento da sua função.

Técnico superior arquitecto/engenheiro. — Elabora pareceres e efectua estudos de natureza técnico-científica no âmbito da arquitectura/engenharia, tendo em vista a tomada de decisões. Supervisiona a execução de estudos e análises de carácter técnico, determinando as metodologias e delimitando as áreas a utilizar nesses estudos e análises. Aprecia e analisa conclusões de estudos ou outros trabalhos, propondo acções a desenvolver na sequência dos mesmos. Participa em reuniões relativas à concepção e implementação de projectos entendidos na acepção mais geral do termo. Comparece nas reuniões periódicas com os empreiteiros e fiscalização de cada obra.

Técnico superior jurista/advogado. — Emite pareceres e realiza estudos sobre todas as questões jurídicas que lhe forem submetidas. Presta apoio jurídico nos procedimentos de aquisição de bens e serviços e de empreitada e elabora os respectivos contratos. Presta apoio na negociação dos termos dos contratos e procede à sua elaboração. Procede à organização e instrução de processos de natureza disciplinar e de inquérito. Assegura o patrocínio judiciário.

Técnico superior de espectáculos/eventos. — Planeia e coordena as actividades de uma ou de diferentes vertentes (produção, técnica ou cénica) relativas ao desenvolvimento e realização de espectáculos ou eventos. Propõe acções a desenvolver dentro da sua área de formação ou experiência profissional. Participa em reuniões relativas à concepção, desenvolvimento e implementação de projectos. Estabelece todos os contactos com criativos, artistas e técnicos profissionais do espectáculo, necessários ao desenvolvimento do projecto.

Técnico superior de museologia/património. — Realiza e efectua estudos de natureza técnico-científica no âmbito da inventariação, investigação, conservação, estudo, exposição, divulgação e comunicação do património cultural. Propõe acções a desenvolver dentro da sua área de formação e ou experiência profissional. Participa em reuniões relativas à concepção, implementação de projectos. Planifica, concebe, propõe e executa medidas, acções e projectos relacionados com as diferentes valências da Empresa, nas áreas de acções de extensão educativa, centro de documentação, investigação, exposições, espectáculos, inventário, divulgação. Elabora, implementa e analisa inquéritos e estudos de público. Define a estratégia de acções e planos de *marketing*. Planeia a estratégia de meios de promoção e divulgação da actividade. Na área de conservação e restauro, coordena acções de conservação, investiga, utiliza e adapta métodos e processos técnico-científicos a fim de diagnosticar, definir, coordenar e executar acções de conservação (preventiva e curativa) e restauro do património cultural.

Técnico superior de comunicação. — Efectua o planeamento de meios de produção e divulgação da actividade. Define acções e planos de *marketing*. Assegura a assessoria de imprensa e relações públicas. Efectua a gestão e controlo do orçamento de promoção/publicidade da sede ou do equipamento. Efectua estatísticas de públicos. Supervisiona a execução de planos de promoção, divulgação e *marketing*. Elabora e implementa planos de promoção específicos e dirigidos. Articula com as entidades e individualidades parceiras no âmbito da promoção e divulgação da actividade. Efectua a recolha e tratamento de informação/imagens (produção de conteúdos). Efectua a supervisão operacional dos processos de concepção, produção e distribuição de material gráfico e audiovisual. Efectua a coordenação/composição de conteúdos e materiais para afixação/exposição nos espaços públicos dos equipamentos.

Técnico superior de «marketing». — Apoia na implementação da estratégia, o planeamento e o controlo de *marketing*. Monitoriza a implementação das variáveis do *marketing mix* (nomeadamente as decorrentes das estratégias de comunicação, comercial e de preço). Concebe e coordena acções estruturantes e transversais que se insiram nas estratégias definidas e que prevejam as naturais evoluções do «mercado» cultural. Executa ou coordena a execução de estudos de mercado e opinião, promovendo

a decorrente análise estatística e multivariada. Assegura a execução e implementação de todas as componentes do *mix* de comunicação (comunicação institucional, publicidade, relações públicas, promoções e edições). Na área de patrocínios e mecenato, assegura a gestão da «carteira de parceiros». Assegura a execução de acções cujo objectivo seja o alargamento das empresas patrocinadoras e que decorram da estratégia sectorial definida. Desenvolve os procedimentos necessários à obtenção de apoios financeiros e materiais para a actividade desenvolvida pela Empresa. Colabora, apoia e desenvolve os conteúdos precisos que estejam contemplados no plano de actividades proposto e aprovado, nomeadamente na elaboração de *dossiers* para mecenato e patrocínios.

Outros técnicos superiores. — É o técnico superior que, não se inserindo numa das outras categorias da carreira técnica superior, elabora pareceres e efectua estudos de natureza técnico-científica numa área de especialização tendo em vista a fundamentação de tomada de decisões; supervisiona e ou realiza estudos e delimita as áreas e metodologias a utilizar; analisa conclusões e propõe acções a desenvolver; participa em reuniões relativas à concepção, redacção e implementação de projectos; aplica regulamentação de carácter técnico e executa medidas, acções ou projectos relacionados com a actividade da Empresa e de acordo com a sua formação académica e ou experiência profissional.

Carreira técnica

Técnico de gestão. — Executa funções de carácter técnico-administrativo específico, no âmbito dos serviços de gestão da Empresa. Assegura, nomeadamente, a execução de tarefas nas áreas de gestão financeira, de recursos humanos, comercial ou de aprovisionamentos da Empresa, podendo possuir designação complementar relativa à respectiva profissão ou actividade técnica concretamente exercida.

Técnico de espectáculos/eventos. — Executa as actividades no âmbito de uma ou de diferentes vertentes (produção, técnica ou cénica) relativas à produção e realização de espectáculos ou eventos.

Técnico de museologia/património. — Executa diversos trabalhos na área da inventariação, estudo, exposição, comunicação e conservação do património cultural. Desenvolve acções de extensão educativa, nomeadamente em línguas estrangeiras, para todos os públicos. Assegura a vigilância, zela pelo bom funcionamento e adequada utilização do património. Assegura o acolhimento especializado e informativo aos visitantes. Executa a manutenção e introdução de dados nos inventários museológicos. Assegura as necessidades de produção de alguns eventos. Assegura a animação e o acompanhamento das actividades do equipamento. Efectua a manutenção de alguns equipamentos que não necessitem de intervenção técnica externa. Acompanha a montagem/desmontagem de actividades no equipamento. Efectua a preparação e o envio de dados e informação. Desenvolve contactos com terceiros. Efectua o arquivo de materiais e recortes de imprensa. Faz a gestão de bases de dados, de caixas de correio electrónico específicas e actualiza a informação *web*.

Técnico de comunicação. — Elabora planos de meios. Prepara e envia dados e informação. Efectua o arquivo

de materiais e recortes de imprensa. Efectua a preparação e o envio de dados e informação. Desenvolve e mantém contactos com terceiros. Efectua o arquivo de materiais e recortes de imprensa. Faz a gestão de bases de dados, de caixas de correio electrónico específicas e produz e actualiza a informação *web*.

Técnico de «marketing». — Executa acções que decorram da estratégia de *marketing* da Empresa. Faz o «trabalho de campo» na área de estudos de mercado ou de opinião. Executa acções nas várias temáticas do *marketing mix*. Executa acções nos *mix* sectoriais: comunicação, publicidade, relações públicas e promoções. Apoia na gestão de patrocínios e mecenato.

Técnico Administrativo. — Executa funções de carácter técnico-administrativo, no âmbito do secretariado à administração ou serviços de gestão da Empresa, nomeadamente assegurando o planeamento e providenciando o cumprimento dos compromissos agendados, assegurando a interface com interlocutores internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira, organizando e executando tarefas relacionadas com o expediente geral da área onde está inserido, efectuando a gestão e manutenção de bases de dados e de caixas de correio electrónico específicas, podendo participar nas actividades desenvolvidas pela área de trabalho onde se insere.

Outros técnicos. — Executa funções de carácter técnico específico, no âmbito dos serviços operacionais da Empresa.

Carreira administrativa e técnico-profissional

Assistente administrativo. — Executa funções de apoio administrativo e secretariado relacionadas com as actividades dos serviços ou equipamentos da Empresa. Assegura a elaboração de documentos, procede a registos e processamentos informáticos e à manutenção de ficheiros e arquivos. Recebe, regista e distribui correspondência e mercadorias. Reproduz e difunde documentos. Acolhe pessoas, recebe e efectua contactos telefónicos. Verifica e preenche as necessidades de economato e outros meios técnicos. Pode assegurar outras tarefas de carácter administrativo, necessárias e compatíveis, no âmbito da actividade da Empresa.

Assistente de museologia/património. — Executa funções de apoio na área de museologia/património, desenvolvendo acções de extensão educativa, nomeadamente em línguas estrangeiras, para todos os públicos. Assegura a vigilância, zela pelo bom funcionamento e adequada utilização do património. Assegura o acolhimento especializado e informativo aos visitantes. Assegura a animação e o acompanhamento das actividades do equipamento.

Assistente de bilheteira/loja. — Assegura a cobrança de ingressos ou a venda de produtos, efectuando as operações informáticas de registo e processamento inerentes. Presta informação ao público (telefónica e presencial) sobre produtos ou serviços. Controla *stocks*, assegurando os respectivos pedidos de reposição. Participa nos inventários. Efectua a conferência de valores. Regista e prepara dados para tratamento estatístico. Efectua relatórios. Assegura a organização e funcionamento da bilheteira/recepção/loja. Presta apoio administrativo aos serviços do equipamento.

Motorista. — Possuindo habilitações para o efeito, assegura a condução de veículos automóveis, tendo em atenção a segurança da viatura, das pessoas, bens e valores transportados, bem como as normas de trânsito, competindo-lhe ainda zelar pela manutenção, limpeza e estado operacional das viaturas. Assegura o transporte de pessoas, bens e valores, e a carga-descarga, recolha-entrega de materiais e documentos entre os diversos equipamentos e serviços da Empresa e ou entre estes e terceiros.

ANEXO II

Grelha remuneratória — Valores para 2009

(Em euros)

Nível	1	2	3
18	3 584,07	3 671,79	3 766,13
17	3 196,63	3 396,59	3 489,74
16	3 032,49	3 120,83	3 214,56
15	2 756,70	2 845,62	2 938,17
14	2 536,19	2 608,29	2 679,80
13	2 315,68	2 387,77	2 459,27
12	2 097,08	2 167,18	2 238,76
11	1 881,49	1 951,58	2 021,69
10	1 720,04	1 774,01	1 827,29
9	1 560,44	1 613,83	1 667,23
8	1 402,92	1 455,20	1 507,62
7	1 246,59	1 298,33	1 350,62
6	1 089,71	1 141,99	1 194,29
5	933,38	985,68	1 037,98
4	830,28	860,07	891,32
3	727,93	758,91	793,76
2	678,14	693,09	708,57
1	628,91	643,85	658,23

Depositado em 6 de Novembro de 2009, a fl. 60 do livro n.º 11, com o n.º 232/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a Portucel Viana — Empresa Produtora de Papéis Industriais, S. A., e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas e outros — Alteração salarial e outras/texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — Entre a Portucel Viana — Empresa Produtora de Papéis Industriais, S. A., com actividade de produção e comercialização de papéis industriais, com sede e instalações fabris em Deocriste, Viana do Castelo, e as organizações sindicais outorgantes, representativas de trabalhadores ao seu serviço, é celebrada a revisão das cláusulas 61.^a, 62.^a, 63.^a e 73.^a e o anexo II, n.ºs 12 e 13, mantendo-se consolidada a restante matéria publicada no *Boletim do Trabalho*

e Emprego, n.ºs 1, de 8 de Janeiro de 2002, e 5, de 8 de Fevereiro de 2003, que não foi objecto de alteração.

2 — O presente AE aplica-se aos 309 trabalhadores ao serviço da empresa.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — A matéria de expressão pecuniária será revista anualmente.

4 — A denúncia pode ser efectuada por qualquer das partes decorridos 10 meses sobre a data da entrega para depósito do acordo ou da respectiva revisão, total ou parcial, anteriormente negociada.

5 — Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do acordo.

6 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão, feito por escrito, à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

7 — A parte que recebe a denúncia deve responder, por escrito, no decurso de 30 dias imediatos contados a partir da recepção daquela.

8 — A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceita.

9 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar do prazo fixado no n.º 8.

10 — O presente acordo integra as tabelas salariais e os valores para as cláusulas de expressão pecuniária, actualizados nos termos do n.º 3 desta cláusula, e que produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

CAPÍTULO II

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 3.^a

Preenchimento de postos de trabalho

A Empresa preferirá, no preenchimento de vagas ou postos de trabalho, os trabalhadores ao seu serviço, desde que estes reúnam as condições necessárias para esse preenchimento, só recorrendo à admissão do exterior quando estiverem esgotadas todas as possibilidades de utilização dos seus recursos humanos.

Cláusula 4.^a

Admissões

1 — Nas admissões deverão ser respeitadas as condições estabelecidas na lei, neste acordo e na regulamentação interna da Empresa.

2 — Toda e qualquer admissão será precedida de exame médico adequado, feito a expensas da Empresa.

3 — No acto de admissão, a Empresa fornecerá ao trabalhador cópias do presente acordo e dos regulamentos internos da Empresa.

4 — A Empresa não deverá, em regra, admitir trabalhadores reformados.

Cláusula 5.^a

Período experimental

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

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

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

Cláusula 6.^a

Contratos a termo

A Empresa poderá celebrar contratos a termo, de acordo com as regras e os limites impostos pela legislação aplicável.

Cláusula 7.^a

Comissão de serviço

1 — As funções de direcção serão exercidas por trabalhadores da Empresa em regime de comissão de serviço nos termos da legislação aplicável, sem prejuízo das situações existentes.

2 — A Empresa definirá condições especiais de progressão profissional decorrentes do exercício de funções com mérito em regime de comissão de serviço.

Cláusula 8.^a

Reconversões

1 — A Empresa diligenciará reconverter para função compatível com as suas capacidades os trabalhadores parcialmente incapacitados por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional; quando tal não for possível, a Empresa informará, por escrito, o trabalhador interessado das razões dessa impossibilidade.

2 — O trabalhador reconvertido passará a auferir a remuneração base estabelecida para a nova categoria, sem prejuízo do número seguinte.

3 — Da reconversão não poderá resultar baixa de remuneração base do trabalhador reconvertido, remuneração que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à remuneração correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:

a) 75 % da diferença entre a remuneração correspondente à categoria para que foi reconvertido e a remuneração correspondente à categoria de onde é originário, na 1.^a revisão salarial;

b) 50 % daquela diferença, pelos novos valores resultantes da 2.^a revisão salarial, na ocasião desta;

- c) 25 % daquela diferença, pelos valores resultantes da 3.ª revisão salarial, na ocasião desta;
- d) Absorção total na 4.ª revisão salarial.

Cláusula 9.ª

Promoções

1 — Constitui promoção a passagem de um trabalhador para uma categoria ou nível superior ou a sua mudança, a título definitivo, para outra função de nível mais elevado.

2 — As promoções processar-se-ão de acordo com o estabelecido neste acordo de empresa, nomeadamente no anexo II, condições específicas e princípios gerais sobre carreiras profissionais.

3 — No caso em que para preenchimento de um posto de trabalho se realiza um concurso, será dada preferência aos trabalhadores da Empresa que se apresentem ao mesmo, tendo-se em conta as habilitações escolares e profissionais, a experiência e a antiguidade.

Cláusula 10.ª

Reestruturação de serviços

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência a eliminação de postos de trabalho, a Empresa assegurará aos seus trabalhadores, de harmonia com as possibilidades físicas e intelectuais de cada um, que transitem para novas funções, de preferência compatíveis com a sua profissão, toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

Cláusula 11.ª

Diminuídos físicos

A admissão, a promoção e o acesso dos trabalhadores diminuídos físicos processar-se-ão nos mesmos termos dos restantes trabalhadores, desde que se trate de actividades que possam ser por eles desempenhadas e possuam as habilitações e condições exigidas.

Cláusula 12.ª

Formação profissional

1 — A Empresa proporcionará aos trabalhadores ao seu serviço condições de formação e de valorização profissional no âmbito da profissão que exercem na Empresa.

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores na frequência de acções de formação profissional que decorram no período normal de trabalho será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo da retribuição, submetendo-se os trabalhadores a todas as disposições deste acordo.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.ª

Deveres da Empresa

São deveres da Empresa:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;

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

c) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão, salvo o estabelecido neste acordo e na lei, ou sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou ilícitas;

d) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;

e) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

f) Submeter a exame médico todos os trabalhadores nos termos da lei;

g) Passar certificados aos trabalhadores, nos termos da lei;

h) Facilitar a consulta de processos individuais aos respectivos trabalhadores, sempre que estes o solicitem;

i) Cumprir a lei e este acordo relativamente à actividade sindical e às comissões de trabalhadores;

j) Promover a avaliação do mérito dos trabalhadores ao seu serviço e remunerá-los de acordo com essa avaliação;

k) Proceder à análise e qualificação de funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramento;

l) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 14.ª

Mapas de quadros de pessoal

A Empresa obriga-se a organizar, enviar e afixar os mapas de quadros de pessoal, nos termos da lei.

Cláusula 15.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;

b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas e para que foram contratados;

c) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviço;

d) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias;

e) Observar e fazer observar os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como observar e fazer observar as normas de higiene, segurança e medicina do trabalho;

f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores da Empresa e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com a Empresa;

g) Dar conhecimento à Empresa, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;

h) Guardar lealdade à Empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes aos seus métodos de produção e negócio;

i) Zelar pela boa conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;

j) Utilizar em serviço o vestuário e equipamento de segurança que lhes for distribuído ou disponibilizado pela Empresa.

Cláusula 16.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à Empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

b) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;

d) Baixar a categoria dos trabalhadores e diminuir a retribuição, salvo o previsto na lei e no presente acordo;

e) Admitir trabalhadores exclusivamente remunerados através de comissões;

f) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho se aqueles, justificadamente e por escrito, não derem o seu acordo;

g) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela Empresa ou por pessoa por ela indicada;

h) 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;

i) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;

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

k) Fazer *lock-out*, nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindical na Empresa

Cláusula 17.^a

Princípios gerais

1 — A actividade sindical na Empresa rege-se pela legislação aplicável, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

2 — Para os efeitos deste acordo entende-se por:

a) «AGT (assembleia geral de trabalhadores)» o conjunto de todos os trabalhadores da Empresa;

b) «CS (comissão sindical)» a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na Empresa;

c) «CI (comissão intersindical)» a organização dos delegados das comissões sindicais da Empresa;

d) «SS (secção sindical)» o conjunto de trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

Cláusula 18.^a

Reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da Empresa durante o período que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — As reuniões de trabalhadores poderão ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores da Empresa, pela CS, pela CI, ou pelo delegado sindical, quando aquelas não existam.

4 — As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, deverão comunicar ao conselho de administração ou a quem as suas vezes fizer e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Nos casos de urgência, a comunicação a que se refere o número anterior deverá ser feita com a antecedência possível.

6 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes que não trabalhem na Empresa podem, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, participar nas reuniões, mediante comunicação à Empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 19.^a

Competência dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais e as CS ou CI têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes estão atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

a) Acompanhar e fiscalizar a aplicação das disposições legais e convencionais que tenham repercussões nas condições de trabalho;

b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na Empresa;

c) Analisar e dar parecer sobre qualquer projecto de mudança de local da unidade, instalação ou serviço;

d) Visar os mapas mensais a enviar pela Empresa aos sindicatos, os mapas de contribuições para a segurança social e os documentos das companhias seguradoras que respeitem ao seguro dos trabalhadores.

2 — Sobre as matérias constantes das alíneas b) e c), a Empresa não poderá deliberar sem que tenha sido dado

prévio conhecimento das mesmas aos delegados sindicais ou às CS ou CI.

Cláusula 20.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da Empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2 — Os locais de afixação serão reservados pelo conselho de administração ou por quem as suas vezes fizer, ouvidos a CI, a CS ou os delegados sindicais.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as dependências da Empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança da Empresa.

4 — Para o exercício da acção sindical na Empresa, é atribuído um crédito mensal de seis horas a cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

5 — Para os mesmos fins, é atribuído um crédito mensal de dez horas aos delegados que façam parte da CI.

6 — Os delegados que pertençam simultaneamente à CS e à CI consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

7 — Sempre que a CI ou a CS pretenda que o crédito de horas de um delegado sindical seja utilizado por outro, indicará até ao dia 15 de cada mês os delegados que no mês seguinte irão utilizar os créditos de horas.

Cláusula 21.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número de delegados sindicais de cada sindicato, em função dos quais, no âmbito de cada comissão sindical, são atribuídos os créditos de horas referidos na cláusula anterior, é calculado, por estabelecimento, da forma seguinte:

- a) Menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) De 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) De 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) De 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;
- e) 500 ou mais trabalhadores sindicalizados:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

2 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

3 — As direcções dos sindicatos comunicarão ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das CS e CI, por meio de carta registada com aviso de recepção, da qual será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

4 — O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 22.^a

Reuniões

1 — A CI, a CS, quando aquela não existir, ou ainda o delegado sindical, quando aquelas não existirem, reúnem-se com o conselho de administração ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2 — O tempo das reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de créditos de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

Cláusula 23.^a

Instalações das comissões

1 — Havendo mais de 100 trabalhadores, a Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade que seja apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

2 — Havendo menos de 100 trabalhadores, a Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

Cláusula 24.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

1 — Cada membro da direcção das organizações sindicais dispõe de um crédito mensal de quatro dias para o exercício das suas funções.

2 — A direcção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dias úteis imediatos ao 1.º dia em que faltarem.

Cláusula 25.^a

Quotização sindical

A Empresa procederá, nos termos da lei, à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respectivos, depois de recebidas as declarações individuais dos trabalhadores.

Cláusula 26.^a

Direito à greve

Os trabalhadores poderão, nos termos da lei, exercer o direito à greve, não podendo a Empresa impedir o exercício de tal direito.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 27.^a

Período de trabalho

1 — O período de trabalho semanal é de 39 horas, sem prejuízo de horários de duração inferior existentes na Empresa.

2 — O período de trabalho diário é de oito horas.

3 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, de modo que não sejam prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo, com a exceção prevista na cláusula 30.^a («Turnos»).

4 — A interrupção prevista no número anterior pode ser fixada até um mínimo de trinta minutos, por acordo entre a empresa e os representantes dos trabalhadores.

Cláusula 28.^a

Horário de trabalho

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

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

Cláusula 29.^a

Modalidades de horário de trabalho

Para os efeitos deste acordo de Empresa, entende-se por:

a) «Horário fixo» aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como a dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) «Horário flexível» aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;

c) «Horário de turnos rotativos» 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, em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

d) «Regime de laboração contínua» aquele em que a laboração da instalação é ininterrupta, com dispensa de encerramento diário, semanal e nos dias feriados.

Cláusula 30.^a

Turnos

1 — Deverão ser organizados turnos rotativos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse o período de trabalho diário.

2 — Os trabalhadores de turno cujo serviço o permita terão direito a um intervalo no período de trabalho diário, nos termos previstos nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 27.^a

3 — O horário de trabalho de laboração contínua é anual e corresponde à média de 39 horas de trabalho semanal.

4 — Os horários de trabalho de laboração contínua serão elaborados para períodos de cinco anos, com rotatividade de todas as equipas, de forma a obter a mais equitativa distribuição dos tempos de trabalho e de descanso, e com integração de 15 dias de férias por trabalhador no período de Maio a Setembro.

5 — Nos meses de férias (Maio/Setembro), nos horários de laboração contínua, registam-se três períodos de cinco dias consecutivos de trabalho: dois, das 8 às 16 horas, e

três, das 16 às 24 horas, verificando-se que a transição do 2.º para o 3.º dia não se considera folga, mas sim um intervalo de vinte e quatro horas (saída às 16 horas de um dia e entrada às 16 horas do dia seguinte).

6 — O trabalhador em regime de horário de laboração contínua poderá ser mudado de turno (equipa), sem prejuízo do gozo das férias no período que, por pré-marcação, lhe estaria destinado na duração do ciclo da escala horária. A mudança de turno (equipa) só se poderá efectuar após um período de descanso nunca inferior a vinte e quatro horas, só podendo ter lugar por motivos fundamentados em razões de ordem técnica ou estrutural.

7 — Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua que devam permanecer nos seus postos de trabalho tomarão as suas refeições no local de trabalho, em local apropriado para o efeito. Disporão de trinta minutos para a refeição, que são considerados, para todos os efeitos, como tempo de trabalho. A refeição será fornecida pela Empresa nas condições previstas na cláusula 73.^a

8 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo escrito ou se, à data da entrada em vigor do presente acordo, já se encontrar em regime de turnos. Sempre que um trabalhador permaneça mais de três anos sem trabalhar nesse regime, terá de dar, de novo, o seu acordo para prestar trabalho por turnos.

9 — Quando um trabalhador regressar de um período de ausência, motivado por doença ou acidente de trabalho, retomar o turno que lhe competiria, como se a ausência não se tivesse verificado.

10 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade de trabalhar por turnos passará imediatamente a horário normal.

11 — A solicitação do interessado, a partir dos 55 anos de idade, a empresa estudará a possibilidade de saída da laboração contínua para outro horário.

12 — Os trabalhadores que passem para o regime de horário normal ou de dois turnos mantêm o subsídio de turno que vinham auferindo, que irá sendo absorvido pelos subsequentes aumentos salariais, não podendo, cada redução, ser inferior a 30% do valor de cada aumento salarial. No caso de o trabalhador ter estado menos de um ano em turnos, perderá, automaticamente após a saída dos turnos, o subsídio de turno. No caso de o trabalhador ter estado entre um e dois anos em turnos, mantém o subsídio de turno que vinha auferindo, o qual vai sendo absorvido, de forma proporcional, nos seis meses seguintes à saída dos turnos.

Cláusula 31.^a

Troca de turnos

1 — As trocas de turnos previstas na presente cláusula são trocas efectuadas por iniciativa e no interesse directo dos trabalhadores.

2 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela Empresa.

3 — As trocas de turnos não poderão determinar:

a) Prestação de trabalho consecutivo com duração superior a dezasseis horas;

b) Prejuízo para o número de descansos semanais a que o trabalhador tenha direito por trabalho prestado;

c) Pagamento de qualquer trabalho suplementar, ou atribuição de quaisquer descansos compensatórios.

4 — Sempre que, em virtude de troca de turno, o trabalhador preste serviço no seu dia de descanso semanal, deverá efectuar a «destroca» nos 30 dias subsequentes, de modo que o descanso perdido em virtude da troca seja recuperado neste prazo.

5 — Os trabalhadores que pretendam trocar de turno devem comunicar, por escrito, o facto à Empresa com a máxima antecedência possível ou imediatamente após a troca.

6 — O regime desta cláusula é aplicável às trocas entre trabalhadores de turnos e trabalhadores em horário geral, desde que, neste último caso, se trate de trabalhadores cujo elenco de funções integra a substituição de profissionais em turnos, nas suas férias, faltas ou impedimentos.

Cláusula 32.^a

Regime de prevenção

1 — A Empresa instituirá um sistema de prevenção, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências de serviço.

2 — O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador, de modo a poder acorrer às instalações a que pertence, em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso, num raio máximo de 5 km da sua residência, para efeito de convocação e imediata comparação na instalação a que pertence.

3 — Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem o seu acordo por escrito, com excepção dos trabalhadores que, à data da assinatura do presente acordo, estejam a praticar esse regime, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar periodicamente.

4 — O período de prevenção inicia-se imediatamente após o termo do último período normal de trabalho anterior e finda imediatamente antes do início do primeiro período normal de trabalho subsequente.

5 — A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou a quem o substituir e deverá restringir-se às intervenções necessárias ao funcionamento dessa instalação ou impostas por situações que afectem a economia da Empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

6 — O trabalhador procederá ao registo da anomalia verificada, bem como da actuação tida para a sua resolução e resultados obtidos, sobre o que a hierarquia se pronunciará de imediato.

7 — O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 33.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei.

2 — O pagamento do subsídio de isenção de horário de trabalho é também devido no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

Cláusula 34.^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 imediato.

2 — Considera-se igualmente como nocturno o trabalho diurno prestado em antecipação ou prolongamento de um turno nocturno.

3 — Para efeitos do número anterior, considera-se nocturno o turno em que sejam realizadas pelo menos sete horas consecutivas entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

Cláusula 35.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando a Empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho;

b) Em caso de força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Empresa.

3 — Ocorrendo os motivos previstos no número anterior, o trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia feita com a máxima antecedência possível.

4 — Os trabalhadores podem recusar-se a prestar trabalho suplementar desde que invoquem motivos atendíveis.

5 — A prestação de trabalho suplementar rege-se pelo regime estabelecido na lei, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 36.^a e 37.^a

Cláusula 36.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, haverá direito a descansar:

a) Durante o primeiro período do dia de trabalho imediato se entre as 22 e as 7 horas for prestado um mínimo de três a seis horas de trabalho suplementar;

b) Durante ambos os períodos de trabalho imediato se entre as 22 e as 7 horas forem prestadas seis ou mais horas de trabalho suplementar.

2 — Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar o seu período de trabalho, tem direito a entrar ao serviço doze horas após ter concluído a prestação de trabalho suplementar, ou a não o iniciar se o prolongamento for superior a sete horas.

3 — Os trabalhadores têm direito a uma refeição, nos termos das alíneas seguintes, quando o período normal desta esteja intercalado no período de trabalho suplementar:

a) Fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço, jantar ou ceia, nas condições previstas na cláusula 73.^a;

b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de €1,24;

c) Pagamento de refeição pelo valor das ajudas de custo em vigor na Empresa, em caso de deslocação em serviço.

4 — Para efeitos do número anterior, consideram-se períodos normais de refeição:

- a) Pequeno-almoço — das 7 às 9 horas;
- b) Almoço — das 12 às 14 horas;
- c) Jantar — das 19 às 21 horas;
- d) Ceia — das 24 às 2 horas.

5 — Será concedido um intervalo para tomar a refeição, o qual, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar nos casos em que o período previsível de trabalho suplementar ultrapasse ambos os limites definidos no número anterior. Nos casos em que o início e o termo previsíveis do período de trabalho suplementar coincidam, respectivamente, com o primeiro ou o último dos limites previstos no número anterior, não será concedido qualquer intervalo para refeição, sendo apenas paga esta de acordo com o disposto no n.º 3.

6 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito ao pagamento de uma refeição nos casos de prestação de quatro horas de trabalho suplementar em antecipação ou prolongamento do seu turno.

7 — A Empresa fica obrigada a fornecer ou a assegurar transporte:

a) Sempre que o trabalhador seja solicitado a prestar trabalho suplementar em todos os casos que não sejam de prolongamento do período normal de trabalho;

b) Sempre que, nos casos de trabalho suplementar em prolongamento do período normal de trabalho, o trabalhador não disponha do seu transporte habitual.

8 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar que não sejam de antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, o tempo gasto no transporte será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 37.^a

Trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho em dia de descanso semanal dá direito a descanso nos termos da lei.

2 — O descanso compensatório previsto no número anterior será concedido até 30 dias após o descanso semanal não gozado pelo trabalhador.

3 — O período de descanso compensatório a que se referem os números precedentes será de um dia completo no caso de ter sido prestado um mínimo de duas horas de trabalho e de meio dia no caso contrário.

4 — A Empresa obriga-se a fornecer transporte sempre que o trabalhador preste trabalho em dia de descanso ou de feriado que deva gozar, desde que não disponha do seu transporte habitual.

5 — Os trabalhadores têm direito ao pagamento de um subsídio de alimentação nos casos de prestação de quatro horas consecutivas de trabalho suplementar.

6 — O tempo gasto nos transportes será pago como trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 38.^a

Trabalho em tempo parcial

Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial terão direito às prestações complementares da sua remuneração base, designadamente diuturnidades, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na Empresa para os restantes trabalhadores da mesma categoria profissional em regime de tempo inteiro, sem prejuízo de condições eventualmente mais favoráveis já estabelecidas em contrato individual.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 39.^a

Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo nos casos previstos no n.º 2.

2 — Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respectiva escala.

Cláusula 40.^a

Ferriados

1 — Serão observados os seguintes feriados:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 20 de Agosto (feriado municipal);
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa e em que acordem a Empresa e a maioria dos trabalhadores.

3 — Em substituição dos feriados de terça-feira de Carnaval e municipal, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a Empresa e a maioria dos trabalhadores.

4 — Na véspera de Natal (24 de Dezembro) será concedida tolerância de ponto aos trabalhadores que possam ser dispensados do serviço. Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento dos serviços poderão optar pelo gozo de uma folga, em dia a acordar com a hierarquia, ou receber um acréscimo de remuneração correspondente a um dia de salário normal, na proporcionalidade do tempo de trabalho prestado, sem direito a folga.

Cláusula 41.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 25 dias úteis, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Quando o início da prestação do trabalho ocorrer no 1.º trimestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 66 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 6 dias úteis.

3 — Quando o início da prestação do trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

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

Cláusula 42.^a

Marcação do período de férias

1 — As férias devem ser gozadas em dias consecutivos.

2 — É permitida, com o acordo do trabalhador, a marcação do período de férias num máximo de três períodos interpolados, devendo ser garantido que um deles tenha a duração mínima efectiva de 10 dias úteis consecutivos.

3 — A marcação do ou dos períodos de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a Empresa e os trabalhadores.

4 — Para os efeitos do número anterior, os trabalhadores apresentarão à Empresa, por intermédio da hierarquia e entre os dias 1 de Janeiro e 15 de Março de cada ano, um boletim de férias com a indicação das datas em que pretendem o gozo destas.

5 — Quando as férias que o trabalhador pretenda gozar se situem entre 1 de Janeiro e 30 de Abril, consideram-se marcadas por acordo se no prazo de 15 dias a contar da apresentação do boletim de férias nos termos do número anterior a Empresa não se manifestar em contrário.

6 — Quanto às férias pretendidas fora do período indicado no número anterior, consideram-se marcadas também por acordo se até ao dia 31 de Março de cada ano a Empresa não se manifestar expressamente em contrário. Até 15 de Abril a Empresa elaborará e afixará o mapa de férias, que manterá afixado até 31 de Outubro.

7 — Na falta de acordo, a Empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

8 — Na laboração contínua serão pré-marcados 15 dias de férias, por equipa, na respectiva escala horária nos meses de Maio a Setembro, com rotação anual das letras pelos meses de Verão. Os restantes dias de férias são gozados em períodos a acordar entre o trabalhador e a hierarquia, sem prejuízo do direito ao gozo em dias consecutivos.

9 — Aos trabalhadores da empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

10 — Para efeitos de processamento do subsídio de férias o trabalhador terá de confirmar à hierarquia e serviço de pessoal a data de entrada em férias, até ao dia 5 do mês anterior.

Cláusula 43.^a

Acumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no mesmo ano civil, não sendo permitido acumular férias de dois ou mais anos.

2 — Terão, porém, direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que pretendam gozar férias nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores;

b) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados ou residentes no estrangeiro.

3 — As férias poderão ainda ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato:

a) Quando a regra estabelecida no n.º 1 causar graves prejuízos à Empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo;

b) Quando, após a cessação do impedimento, o gozo do período de férias exceder o termo do ano civil, mas apenas na parte que o exceda.

4 — Mediante acordo, os trabalhadores poderão ainda acumular, no mesmo ano, metade do período de férias do ano anterior com o período a gozar nesse ano.

Cláusula 44.^a

Alteração ou interrupção do período de férias

1 — Haverá lugar à 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 imputado, nos casos de doença, acidente ou serviço militar.

2 — Se de qualquer dos factos previstos no n.º 1 resultar 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.

3 — Se, depois de marcado o período de férias, a Empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, o adiar ou interromper, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido na presunção de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

4 — A alteração e a interrupção das férias não poderão prejudicar o gozo seguido de 10 dias úteis consecutivos no ano.

Cláusula 45.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a Empresa seja do facto informada. O gozo de férias prosseguirá após o fim da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por boletim de baixa da ARS, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela Empresa.

Cláusula 46.^a

Férias e impedimentos prolongados

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 a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, previsto no n.º 1, pode a Empresa marcar as férias para serem gozadas até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 47.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao 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.

Cláusula 48.^a

Violação do direito a férias

No caso de a Empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 49.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente com conhecimento da Empresa ou esta o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior tem as consequências previstas na lei.

Cláusula 50.^a

Faltas

1 — Falta é 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 diário a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas. As faltas justificadas podem ser com ou sem retribuição.

Cláusula 51.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas, nos termos da lei e deste acordo, as seguintes faltas:

a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) As dadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em situação análoga à do cônjuge, ou pais, filhos, sogros, noras, genros, padrasto, madrastra e enteados, até cinco dias consecutivos;

c) As dadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes e afins dos mesmos graus, irmãos ou cunhados ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação como trabalhador até dois dias consecutivos;

d) As motivadas por prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, nos termos da lei e deste acordo;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença e consultas ou exames médicos e tratamentos, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória ou notificação expressa das entidades competentes;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, conforme certidão médica invocando o carácter inadiável e imprescindível da assistência;

g) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

h) As dadas por ocasião de nascimento de filhos, por cinco dias, no período de um mês contado desde a data do nascimento;

i) As dadas por trabalhadores que prestam serviço em corpo de bombeiros voluntários ou de socorros a naufragos, pelo tempo necessário a acorrer ao sinistro ou acidente;

j) As motivadas por doação de sangue a título gracioso, a gozar no dia da doação ou no dia imediato, até ao limite de um dia por cada período de três meses;

k) As dadas até 48 horas em cada ano civil, para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, não podendo ser utilizadas de cada vez em tempo superior ao respectivo período normal de trabalho diário. Independentemente do gozo, o crédito adquire-se ao ritmo de quatro horas por cada mês de efectivo trabalho, considerando-se para esse efeito o período de férias;

l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela Empresa.

2 — Não são autorizadas as faltas dadas ao abrigo da alínea k) do n.º 1 em antecipação ou no prolongamento de férias, feriados ou dias de descanso semanal, quando tenham duração superior a quatro horas.

3 — No caso de trabalho em regime de turnos em que os feriados coincidam com dias normais de trabalho, não se aplica o disposto no número anterior, na parte respeitante a feriados.

Cláusula 52.^a

Participação e justificação de faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

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

4 — A Empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 53.^a

Consequências das faltas justificadas

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

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

a) As previstas na alínea *d*) do n.º 1 da cláusula 51.^a, salvo tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores, membros da direcção das associações sindicais e delegados sindicais no exercício das suas funções, dentro do respectivo crédito de horas;

b) As previstas na alínea *j*) do n.º 1 da cláusula 51.^a, para além de dois dias em cada situação;

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

d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, obrigando-se a Empresa a manter vigente contrato de seguro de acidentes de trabalho, nos termos da lei e de forma a não existir qualquer diminuição da retribuição líquida do trabalhador.

3 — O previsto na alínea *c*) do n.º 2 desta cláusula não prejudica a aplicação de benefícios resultantes do seguro estabelecido na alínea *b*) do n.º 1 da cláusula 87.^a deste acordo.

Cláusula 54.^a

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 51.^a, bem como as que não forem comunicadas nos termos da cláusula 52.^a

2 — Nos termos das disposições legais aplicáveis, as faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ao dia ou dias de falta.

4 — O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas injustificadas é calculado pela fórmula da cláusula 60.^a

5 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;

b) Faltar com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia em falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano de admissão.

3 — No caso de o trabalhador em causa estar abrangido pelo regime de pré-marcação de férias, o disposto no n.º 2 desta cláusula ficará, no respeitante ao período pré-marcado, dependente do acordo da Empresa.

Cláusula 56.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tinha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se entretanto o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4 — O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

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

Cláusula 57.^a

Licenças sem retribuição

A Empresa poderá conceder, nos termos da lei, licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentadas.

CAPÍTULO VII

RetribuiçãoCláusula 58.^a**Remuneração base**

A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações base mínimas constantes do anexo III.

Cláusula 59.^a**Tempo, local e forma de pagamento**

O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, nos termos da lei.

Cláusula 60.^a**Determinação da retribuição horária**

1 — O valor da retribuição horária será calculado pela aplicação da fórmula seguinte:

$$\frac{(\text{Remuneração base} + \text{diuturnidades} + \text{subsídios de turno} + \text{IHT}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2 — Para pagamento do trabalho suplementar, a fórmula prevista no número anterior não inclui a retribuição especial por isenção do horário de trabalho.

Cláusula 61.^a**Diuturnidades**

1 — Por cada três anos que perfaçam de serviço na Empresa, a partir do mês em que atinjam essa antiguidade, será atribuída aos trabalhadores uma diuturnidade, até ao limite de seis.

2 — A Empresa reconhece e mantém os direitos adquiridos pelos trabalhadores ao abrigo de instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente vigentes e reguladores desta matéria, que estabelecem um regime de aplicação de diuturnidades superior ao referido no número anterior.

3 — O valor de cada diuturnidade é de 0,88% da base de indexação calculada nos termos da cláusula 63.^a (€10,70).

Cláusula 62.^a**Subsídio de turno**

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação definida na cláusula seguinte de:

a) 9,52% da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos de folga fixa (€120,02);

b) 10,96% da base de indexação, quando em regime de dois turnos de folga variável (€137,87);

c) 12,38% da base de indexação, quando em regime de três turnos sem laboração contínua (€155,73);

d) 18,29% da base de indexação, quando em regime de três turnos, com laboração contínua (€230,10).

2 — No regime de três turnos de laboração contínua ou no regime de dois turnos equiparáveis a laboração contínua, os trabalhadores abrangidos pelas condições constantes do n.º 7 da cláusula 30.^a, aos valores do subsídio de turno

referidos no número anterior acrescem, respectivamente, 8% e 6% da remuneração base individual.

3 — Os trabalhadores de turnos de laboração contínua abrangidos pela pré-marcação de férias, nas condições do n.º 8 da cláusula 42.^a, terão direito a uma importância mensal, também incluída nos subsídios de férias e de Natal, de €39,14.

4 — Os subsídios de turno indicados no n.º 1 incluem a remuneração por trabalho nocturno.

5 — Os subsídios de turno indicados no n.º 1 e os acréscimos referidos nos n.ºs 2 e 3 serão devidos quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias.

6 — Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.

Cláusula 63.^a**Base de indexação**

A fórmula de cálculo para apurar a base de indexação resulta da definição da média simples das remunerações dos níveis IV e V da tabela salarial média (€1 216,43).

Cláusula 64.^a**Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que tenha direito nesse mês.

3 — Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal diz respeito receberão a importância proporcional aos meses completos que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

4 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, a Empresa pagará ao trabalhador tantos duodécimos do subsídio de Natal quantos os meses completos de trabalho no ano da cessação.

5 — No caso de licença sem retribuição ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional aos meses completos de trabalho prestado durante o ano a que respeita o subsídio. Exceptuam-se ao disposto neste número os casos de licença por parto, nos termos da cláusula 87.^a, casos em que não produzirão qualquer redução ao valor do subsídio.

6 — Sempre que durante o ano a que corresponde o subsídio de Natal o trabalhador aufera remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas remunerações quantos os meses completos de serviço em que tenha auferido a superior, até 31 de Dezembro.

7 — Considera-se mês completo de serviço para os efeitos desta cláusula qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

Cláusula 65.^a**Subsídio de bombeiro**

Os trabalhadores que integram e enquanto integrarem a brigada de incêndios (BI) receberão mensalmente os subsídios seguintes:

Responsável pelo comando da equipa — €37,33;
Restantes elementos — €24,89.

Cláusula 66.^a**Remuneração do trabalho nocturno**

A remuneração do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho correspondente prestado durante o dia.

Cláusula 67.^a**Remuneração de trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 75 % para as horas diurnas;
- b) 125 % para as horas nocturnas.

2 — A remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$R(tdf) = Rh \times T(tdf) \times 3$$

sendo:

$R(tdf)$ = remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado;

Rh = retribuição horária calculada nos termos da cláusula 60.^a;

$T(tdf)$ = tempo de trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 68.^a**Abono para falhas**

1 — Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exercem funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de €48,82.

2 — Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do n.º 1, movimentem verba inferior a €406,39 mensais em média anual.

3 — Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerceu aquelas funções.

Cláusula 69.^a**Substituições temporárias**

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro, com categoria ou nível superior, passará a receber, enquanto durar a substituição, o correspondente à remuneração base da função desempenhada.

2 — Se a substituição se mantiver por um período superior a 90 dias seguidos ou 120 dias interpolados, no prazo de 18 meses a contar do 1.º dia da substituição, será

mantido o direito à remuneração de base quando, finda a substituição, o trabalhador regressar ao desempenho da sua antiga função.

3 — Verificando-se o impedimento definitivo de regresso à sua função do trabalhador substituído, além do direito à remuneração de base, previsto no n.º 1, operar-se-á a reclassificação do trabalhador substituído para a categoria do trabalhador substituído.

Cláusula 70.^a**Retribuição e subsídio de férias**

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio do mesmo montante, o qual será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze, pelo menos, cinco dias úteis ou quatro se estiver integrado em turnos de laboração contínua e o confirme nos termos do n.º 10 da cláusula 42.^a

3 — Para os efeitos desta cláusula, o número de dias úteis previstos no n.º 1 da cláusula 41.^a corresponde a um mês de retribuição mensal.

Cláusula 71.^a**Retribuição da prevenção**

O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

a) €1,11 por cada hora que esteja de prevenção segundo a escala, sendo-lhe garantida, quando chamado a prestar trabalho suplementar ou trabalho em dia feriado ou em dia de descanso, a remuneração de trabalho suplementar e o descanso compensatório nos termos previstos neste acordo de empresa;

b) A determinação das horas de prevenção, para o efeito de atribuição do subsídio referido na alínea anterior, resulta do somatório das horas correspondentes ao período de duração da escala de prevenção, deduzidas das horas do horário de trabalho, intervalo de refeição e horas prestadas ou pagas de trabalho suplementar e trabalho em dias de descanso, que integrem o período de escala;

c) Uma folga de compensação por cada período em regime de prevenção que inclua o sábado e o domingo, ainda que sem prestação efectiva de trabalho, a gozar nos termos do n.º 2 da cláusula 37.^a

Cláusula 72.^a**Prémio de chamada**

1 — O trabalhador que seja chamado a prestar serviço na fábrica ou em qualquer outro local durante o seu período de descanso diário ou em dia de descanso semanal ou feriado e não faça parte de equipa de prevenção ou, fazendo, não esteja escalado tem direito a receber:

a) Prémio de chamada, no valor de uma hora de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 67.^a, conforme o período em que a chamada se verifique;

b) Pagamento do trabalho efectivamente prestado, com a garantia mínima da retribuição de duas horas de trabalho

normal, com o acréscimo previsto na cláusula 67.^a, conforme o período em que a chamada se verifique.

2 — O prémio de chamada não será devido nos casos em que o trabalhador seja avisado com um mínimo de doze horas de antecedência.

Cláusula 73.^a

Subsídio de alimentação

1 — Aos trabalhadores será fornecida uma refeição em espécie por dia de trabalho prestado, nos locais de actividade onde for possível a sua confecção.

2 — As refeições fornecidas em espécie pela Empresa devem ter níveis equivalentes para todos os trabalhadores, seja qual for o local de trabalho, e ser servidas em condições de higiene e conforto.

3 — Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de €9,78 por cada dia de trabalho prestado.

4 — Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior à refeição não terão direito a esta ou ao subsídio respectivo.

5 — Considera-se que os trabalhadores têm direito a uma refeição nos termos dos números anteriores quando prestem trabalho durante quatro horas entre as 0 e as 8 horas.

Cláusula 74.^a

Subsídio de transporte

1 — A Empresa obriga-se a fornecer transporte gratuito a todos os trabalhadores ao seu serviço de e para o respectivo local de trabalho, no início e termo do respectivo período normal de trabalho diário, até ao limite máximo de 20 km, por estrada, para cada lado, salvo regalias superiores já em vigor.

2 — Nos casos em que o número de trabalhadores não justifique o fornecimento de transporte ou não seja possível à Empresa fornecê-lo, será concedido um subsídio ao trabalhador igual ao custo da deslocação em transporte público. Este subsídio não é atribuído para distâncias inferiores a 1 km.

3 — Quando os trabalhadores residam em locais não servidos por transportes públicos, ser-lhes-á atribuído um subsídio de valor equivalente àquele que é atribuído para igual distância, nos termos previstos nos números anteriores.

Cláusula 75.^a

Deslocações

1 — A Empresa pagará todas as despesas suportadas pelos trabalhadores em deslocações ao seu serviço, mediante a apresentação, pelos trabalhadores, dos documentos comprovativos dos gastos efectuados.

2 — Os trabalhadores que se desloquem ao serviço da Empresa e que, com prévia autorização da Empresa, utilizem viatura própria para o efeito, têm direito a $0,26 \times P$ por quilómetro percorrido em serviço, em que P representa o preço da gasolina sem chumbo 95 ao tempo da deslocação.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 76.^a

Retribuição variável

1 — Será atribuído pela Empresa, trimestralmente, um prémio de resultados, tendo por referência mínima 2% do resultado operacional auditado (EBIT) da Empresa, de acordo com os critérios em vigor, a ser distribuído uniformemente pelos trabalhadores dos níveis III a VII do enquadramento por níveis de qualificação do anexo III.

2 — O prémio será processado conjuntamente com as retribuições do 1.º mês a seguir ao trimestre.

3 — O prémio será afectado pelo absentismo do período, de acordo com o normativo em vigor.

4 — Será solicitado parecer aos representantes dos trabalhadores quando se verificarem alterações a esse normativo.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 77.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 78.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2 — O procedimento disciplinar prescreve decorridos 60 dias sobre a data em que a alegada infracção for do conhecimento do conselho de administração ou de quem for por este delegado para o exercício da acção disciplinar.

Cláusula 79.^a

Poder disciplinar

1 — A Empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2 — A Empresa exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

3 — A acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção for a repreensão simples.

Cláusula 80.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracção disciplinar são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;

- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

2 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 81.^a

Processo disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infracção foi praticada, mediante processo disciplinar a desenvolver nos termos da lei e dos números seguintes.

2 — O procedimento disciplinar terá, em princípio, início com a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

3 — Se pela pessoa competente para o exercício da acção disciplinar ou pelo instrutor do processo for entendido necessário para fundamentar a nota de culpa, poderá a acção disciplinar ser iniciada pela realização de um inquérito preliminar.

4 — A notificação ao trabalhador arguido da nota de culpa suspende o prazo previsto no n.º 2 da cláusula 78.^a, impedindo a caducidade da acção disciplinar.

5 — A instauração do inquérito preliminar, nos termos do n.º 3 desta cláusula, suspende, igualmente, o prazo previsto no n.º 2 da cláusula 78.^a, desde que seja iniciado até 30 dias após a suspeita de existência de comportamento irregular e não decorram mais de 30 dias entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

6 — Depois de concluído o inquérito, o instrutor elaborará um relatório no qual fará a descrição sumária das diligências efectuadas e dos resultados obtidos.

7 — Se o instrutor entender que os factos apurados não constituem infracção disciplinar, que não foi o arguido o agente da infracção ou que não haja lugar a sanção disciplinar em virtude de prescrição, ou outro motivo, referi-lo-á no seu relatório, propondo o arquivamento do processo.

8 — Se o processo houver de prosseguir, será enviada nota de culpa ao presumível infractor com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, bem como das disposições legais ou contratuais indiciariamente violadas.

9 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a Empresa comunicará, por escrito, a sua intenção de proceder ao despedimento.

10 — O arguido tem o direito de ser esclarecido, no acto de entrega da nota de culpa, de que, com a sua defesa, deve indicar as testemunhas e requerer quaisquer outras diligências probatórias.

11 — A nota de culpa será remetida através de carta registada com aviso de recepção ou entregue pessoalmente contra recibo.

12 — Será ainda enviada cópia da nota de culpa à comissão de trabalhadores e ao respectivo sindicato, no caso de o presumível infractor ser representante sindical.

13 — Com a notificação da nota de culpa, a Empresa pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, mas tal suspensão não impede a sua entrada na Empresa quando tal se revele necessário para os efeitos do n.º 15 da presente cláusula.

14 — A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores não obsta que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendem o exercício normal dessas funções.

15 — No prazo de cinco dias úteis a contar da recepção da nota de culpa, poderá o arguido consultar o processo, deduzir a sua defesa, por escrito, requerer as diligências probatórias que repute necessárias à descoberta da verdade e indicar o rol de testemunhas, que não devem exceder o total de 10 nem mais de 3 por cada facto.

16 — Quando se torne necessário a um adequado exercício do direito de defesa, poderá ser prorrogado o prazo para apresentação dos meios de prova e aumentado o número de testemunhas, a solicitação fundamentada do arguido.

17 — Concluídas as diligências probatórias, incluindo a audição das testemunhas arroladas pelo trabalhador, deve ser fornecida cópia integral do processo disciplinar à comissão de trabalhadores, a qual poderá, no prazo de cinco dias úteis, juntar aos autos o seu parecer fundamentado.

18 — Se o trabalhador arguido for representante sindical, devem ser enviada à associação sindical respectiva uma cópia idêntica à referida no número anterior, podendo esta entidade formular o seu parecer no mesmo prazo de cinco dias úteis.

19 — A entidade competente ponderará, na decisão final, todas as circunstâncias da infracção, pronunciar-se-á sobre as razões aduzidas pelas entidades mencionadas nas alíneas anteriores que se tiverem pronunciado e só poderá fundamentá-la em factos que tenham previamente constado da nota de culpa, devidamente notificada ao trabalhador.

20 — A decisão do processo deverá ser comunicada ao trabalhador e à comissão de trabalhadores e ao sindicato respectivo, no caso de se tratar de um representante sindical.

21 — Constituem nulidades insupríveis do processo disciplinar, com a consequente ilicitude das sanções eventualmente aplicadas, as situações de falta ou incumprimento a que se refere o n.º 3 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

Cláusula 82.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea e) da cláusula 15.^a deste acordo;

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

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

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

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da Empresa.

Cláusula 83.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a Empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas *a)*, *c)* e *d)* do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na lei para despedimento nulo, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na Empresa, nos termos legais.

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

Cláusula 84.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a Empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c)* do n.º 1 da cláusula 82.^a, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

a) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano;

b) Os mínimos fixados no n.º 3 da cláusula anterior são elevados para o dobro.

2 — Se se tratar do caso previsto no n.º 3 da cláusula 82.^a, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração na Empresa, nos termos legais, a indemnização será o dobro da fixada na lei para despedimento nulo ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até final do período aí fixado, consoante a que for mais elevada.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 85.^a

Protecção da maternidade e da paternidade

1 — São assegurados às mulheres, para além do estabelecido na lei, os seguintes direitos:

a) Durante o período de gravidez, e até seis meses após o parto ou aborto clinicamente comprovado, não executar tarefas desaconselhadas por indicação médica, devendo

ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição do trabalho;

b) Cumprir um período de trabalho diário não superior a sete horas, quando em estado de gravidez; no caso de prestação de trabalho normal nocturno, essa redução incidirá obrigatoriamente sobre o período nocturno;

c) Faltar ao trabalho sem perda de retribuição por motivo de consultas médicas pré-natais devidamente comprovadas, quando em estado de gravidez;

d) Gozar, por ocasião do parto, uma licença de parto em conformidade com a lei, que poderá ter início um mês antes da data prevista para o parto;

e) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a mãe, querendo, poderá interromper a licença de parto, desde a data do internamento da criança até à data em que esta tenha alta, retomando-a a partir daí até ao final do período; este direito só pode ser exercido até 12 meses após o parto;

f) Ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de uma hora cada, em caso de amamentação do filho, e durante o tempo que durar a mesma;

g) Suspender o contrato de trabalho, com perda de retribuição, pelo período de seis meses, prorrogáveis por períodos sucessivos de três meses até ao limite máximo de dois anos a iniciar no termo da licença de parto prevista na alínea *d)*;

h) Gozar, pelas trabalhadoras que adoptem crianças com idade inferior a 3 anos, uma licença de 60 dias a contar do início do processo de adopção. Considera-se início do processo de adopção a data em que a criança é entregue à adoptante pelas entidades competentes.

2 — No caso de não haver lugar à amamentação, prevista na alínea *f)* do número anterior, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma dispensa, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de uma hora cada, para aleitação ou assistência, até o filho perfazer 1 ano. Os períodos referidos na alínea *f)* e neste número podem, com o acordo da Empresa, ser utilizados seguidos ou interpolados, no início ou antes do termo de cada dia de trabalho.

3 — A Empresa comparticipará nas despesas com a frequência de infantário ou com a utilização dos serviços de ama, nos seguintes valores mensais:

Infantário — €54,52;

Ama — €35,49.

Cláusula 86.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Aos trabalhadores-estudantes será concedida dispensa de duas horas, sem perda de retribuição, em dia de aulas, quando necessário, para a frequência e preparação destas.

3 — O regime de dispensa previsto no número anterior não é acumulável com qualquer outro regime previsto neste acordo.

4 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, até dois dias por

cada prova, sendo um o da realização e outro o imediatamente anterior.

No caso de provas de avaliação em dias consecutivos, ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas a efectuar.

São consideradas provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes os substituam.

5 — Para que os trabalhadores em regime de turnos possam beneficiar do disposto nesta cláusula, a Empresa, sem prejuízo para o funcionamento dos serviços, diligenciará mudá-los para horário compatível com a frequência do curso ou facilitará as trocas de turnos.

6 — A Empresa facilitará, tanto quanto possível, a utilização dos seus transportes nos circuitos e horários existentes.

7 — É considerada falta grave a utilização abusiva das regalias atribuídas nesta cláusula.

8 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula depende do reconhecimento por parte da Empresa do interesse do curso frequentado para a carreira profissional do trabalhador nesta, bem como a verificação das condições de aproveitamento previstas no n.º 9.

9 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula está, ainda, dependente da verificação cumulativa das seguintes condições:

a) Matrícula em todas as disciplinas do ano lectivo do curso frequentado ou no mesmo número de disciplinas quando em anos sucessivos;

b) Prova anual de aproveitamento em, pelo menos, dois terços do número de disciplinas do ano em que se encontrava anteriormente matriculado.

10 — Perdem definitivamente, no curso que frequentem ou em outro que venham a frequentar, as regalias nesta cláusula os trabalhadores que:

a) Não obtenham aproveitamento em qualquer disciplina por falta de assiduidade;

b) Permaneçam no mesmo ano mais que dois anos lectivos.

11 — As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:

a) Reembolso das despesas efectuadas com matrículas e propinas, contra documento comprovativo das mesmas, após prova de aproveitamento em, pelo menos, 50% das disciplinas que constituem o ano de curso que frequentem, e na proporção do aproveitamento tido;

b) Reembolso, nas condições referidas na alínea anterior, das despesas com material didáctico recomendado dentro dos limites seguidamente indicados:

Até ao 6.º ano de escolaridade — €59,04/ano;
Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — €78,14/ano;
Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — €102,44/ano;
Ensino superior ou equiparado — €189,08 /ano.—

12 — O pagamento das despesas referidas no número anterior será feito pelos valores praticados no ensino público, mediante a entrega de comprovativo.

13 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula não gera qualquer obrigação, por parte da Empresa, de atribuição de funções ou categoria de acordo com

as novas habilitações, salvo se aquela entender necessário utilizar essas habilitações ao seu serviço. Neste caso, o trabalhador compromete-se a permanecer ao serviço da Empresa por um período mínimo de dois anos.

CAPÍTULO XII

Regalias sociais

Cláusula 87.ª

Regalias sociais

1 — A Empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições dos instrumentos que se obriga a criar e a divulgar, as seguintes regalias:

- a) Seguro de vida;
- b) Seguro de doença;
- c) Complemento de reforma de invalidez;
- d) Complemento de reforma de velhice e sobrevivência;
- e) Subsídio especial a filhos deficientes (€75,82);
- f) Subsídio de casamento (€551,85) e de funeral (€345,64).

2 — Será solicitado parecer aos representantes dos trabalhadores quando se verificarem alterações nas regalias referidas no n.º 1.

3 — A Empresa reconhece os direitos adquiridos pelos trabalhadores ao abrigo de instrumentos anteriormente vigentes e reguladores destas matérias.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 88.ª

Obrigações da Empresa

1 — A Empresa assegurará aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do número anterior, a Empresa aplicará as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstos na lei.

3 — Para aplicação das medidas necessárias no campo da segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), a Empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de SHST dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho:

4 — Para promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da SHST, deve a Empresa assegurar a informação, consulta e participação dos trabalhadores, das suas organizações representativas, assim como dos seus representantes na Empresa.

5 — A Empresa actuará de forma a facilitar e garantir a eleição, o funcionamento e a organização das actividades dos representantes dos trabalhadores para a SHST (RT-SHST) e da comissão de higiene e segurança no trabalho (CHST) na Empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior.

6 — Aos trabalhadores deve ser dada informação e formação adequadas e suficientes em todos os domínios da SHST, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

7 — A Empresa deverá ainda proporcionar condições para que os RT-SHST e os membros da CHST na Empresa possam receber informação e formação adequadas, concedendo, para tanto, se necessário, licença sem retribuição.

8 — A Empresa não pode prejudicar, de qualquer forma, os trabalhadores pelas suas actividades na SHST ou em virtude de estes se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, em caso de perigo grave e imediato, ou por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem.

9 — Os encargos financeiros provenientes das actividades da SHST na Empresa deverão ser suportados por esta, nomeadamente as dos representantes dos RT.

10 — Sempre que se verifique acidente de trabalho susceptível de provocar incapacidade parcial permanente ou dano pessoal mais grave, a Empresa procederá a inquérito imediato, a fim de apurar responsabilidades, dando conhecimento do relatório final à comissão de higiene e segurança, que deverá prestar toda a colaboração que, por aquela, for pedida.

Cláusula 89.^a

Obrigações dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições da SHST estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela Empresa.

2 — É obrigação dos trabalhadores 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.

3 — Os trabalhadores deverão cooperar, na Empresa, para melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

4 — É obrigação dos trabalhadores participarem nas actividades, procurarem a informação e receberem a formação sobre todos os aspectos relacionados com a SHST, assim como comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos RT-SHST, previstos na cláusula 91.^a, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhes afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção.

Cláusula 90.^a

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

1 — Os trabalhadores têm direito, nos termos da lei, a eleger e a ser eleitos RT-SHST.

2 — É direito das organizações sindicais participarem e intervirem na Empresa na organização e eleição dos RT-SHST.

3 — A eleição dos RT-SHST será efectuada por todos os trabalhadores, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, podendo concorrer à eleição listas apresentadas pelas organizações sindicais ou subscritas por 20 % dos trabalhadores.

4 — As funções, actividades, direitos e obrigações dos RT-SHST são os decorrentes da legislação específica.

5 — O crédito individual mensal para o exercício de funções de RT-SHST é o previsto na lei.

Cláusula 91.^a

Comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — Com o fim de criar um espaço de diálogo e concertação social ao nível da Empresa para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, será criada na Empresa a CHST.

2 — A CHST tem uma composição numérica variável, sendo paritária de representação dos trabalhadores e da Empresa, e com acção exclusiva no interior das instalações.

3 — A CHST é constituída pelos RT-SHST referidos no número anterior, com respeito pelo princípio da proporcionalidade e por igual número de representantes da Empresa, a indicar por esta.

4 — A composição do número de elementos efectivos e suplentes, as formas de funcionamento e de financiamento, a distribuição de tarefas, o número e o local de reuniões e todos os outros aspectos relacionados com a sua actividade deverão constar de regulamento interno, a acordar entre todos os elementos que compõem a CHST na sua primeira reunião.

5 — O trabalho de membro da CHST não substitui as tarefas decorrentes de acção profissional dos serviços de segurança nem dos RT-SHST previstos na lei.

Cláusula 92.^a

Medicina do trabalho

1 — A Empresa organizará e manterá serviços médicos do trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.

2 — Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm, essencialmente, carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3 — São atribuições do médico do trabalho, nomeadamente:

a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;

b) Estudo e vigilância dos factores favorecedores de acidentes de trabalho;

c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;

d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente das mulheres, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.

4 — Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

CAPÍTULO XIV

Disposições globais e finais

Cláusula 93.^a

Convenção globalmente mais favorável

As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável, quer para os trabalhadores quer para

a Empresa, do presente acordo de empresa em relação aos instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicados na Empresa.

ANEXO I

Categorias profissionais — Definição de funções

Assistente administrativo. — Executa tarefas de natureza administrativa, designadamente expediente geral, arquivos, ficheiros, registos e conferência de documentos. Efectua contactos, internos e externos, com base em procedimentos preestabelecidos inerentes à sua área de actividade.

Assistente de ambiente, prevenção e segurança. — Executa actividades de prevenção relacionadas com o ambiente, prevenção e segurança com base em indicações e procedimentos preestabelecidos. Zela pela conservação do material específico usado nas instalações e existente em armazém.

Assistente de laboratório. — Executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos com vista a determinar e controlar a composição de produtos ou matérias-primas, respectivas propriedades, utilizações possíveis e correcções necessárias com base em indicações preestabelecidas. Efectua a recolha de amostras, regista elementos estatísticos, zela pela conservação do bom estado e calibragem do equipamento do laboratório.

Assistente de manutenção eléctrica. — Possuindo qualificação necessária é capaz de desempenhar as funções da especialidade próprias na área de actividade eléctrica, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e equipamentos a que presta assistência.

Assistente de manutenção mecânica. — Possuindo qualificação necessária é capaz de desempenhar as funções das especialidades próprias na área de actividade mecânica, com conhecimento dos sectores onde trabalhar e das instalações e equipamentos a que presta assistência.

Auxiliar administrativo. — Executa tarefas de apoio administrativo, nomeadamente reprodução e transmissão de documentos; ligações telefónicas; envio, preparação, distribuição e entrega de correspondência e documentos inerentes ao serviço externo e interno; anuncia e presta informações a visitantes.

Auxiliar industrial. — Executa tarefas e operações simples no âmbito da produção em colaboração e ou com orientação directa dos operadores. Assegura serviços de movimentação de produtos de limpeza de equipamentos e instalações.

Condutor de máquinas. — Conduz quaisquer máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. É responsável por acondicionamento dos materiais, bem como pela conservação e manutenção dos veículos que conduz.

Controlador de fabrico. — Executa o controlo de fabrico de um sector de produção, através de ensaios químicos ou físicos, fornecendo os resultados que interpreta para efectuar as correcções adequadas à obtenção do produto final com as características pretendidas. Recolhe e regista elementos para fins estatísticos e de controlo. Pode proceder à recolha de amostras destinadas ao laboratório central.

Desenhador. — Executa tarefas de desenho técnico, gráfico ou de projecto considerando o seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão com base em procedimentos preestabelecidos inerentes à sua área de actividade.

Enfermeiro. — Possuindo habilitações legais específicas, exerce directa ou indirectamente funções que visem o equilíbrio de saúde dos trabalhadores. Realiza educação sanitária, com especial cuidado nas medidas de protecção e segurança no trabalho e na prevenção de doenças profissionais; presta cuidados de enfermagem, no âmbito da medicina preventiva, curativa e de assistência a sinistrados; supervisiona o equipamento e a higiene das instalações do sector da saúde.

Estagiário administrativo. — Executa tarefas em colaboração directa com assistentes administrativos, segundo indicações recebidas e necessárias ao funcionamento dos serviços administrativos da sua área de actividade.

Estagiário industrial. — Executa, em colaboração directa com operadores e assistentes, tarefas ou operações simples no âmbito da sua área de intervenção e de actividade.

Fiel de armazém. — Proceda às operações de entrada ou saída de mercadorias ou materiais. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e respectiva documentação. Encarrega-se da arrumação, conservação e fornecimento de mercadorias e materiais. Informa sobre anomalias de existências, bem como sobre danos e perdas, colaborando com o superior hierárquico no controlo de estoques.

Motorista. — Possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando e auxiliando a carga e descarga.

Operador industrial (pasta, papel, energia). — Possuindo formação técnica específica e ou experiência profissional, executa tarefas de operação, condução e vigilância de equipamento instalado na área específica da sua actividade. Proceda à leitura, registo e interpretação de resultados provenientes e índices de instrumentos de medida, elaborando relatórios de ocorrência. Zela pelo bom estado do equipamento e colabora na sua limpeza e conservação.

Preparador de trabalho. — Desenvolve acções tendentes à correcta definição da utilização de métodos, processos, meios humanos e materiais por forma a garantir melhor eficiência de equipamentos. Elabora cadernos de encargos e ou especificações técnicas para intervenções a realizar, bem como fichas de diagnóstico que suportem acções preventivas ou reparações standardizadas. Faz o acompanhamento dos diversos trabalhos em curso controlando os orçamentos e custos associados, podendo coordenar ou chefiar funcionalmente equipas pluridisciplinares.

Recepcionista de materiais. — Faz a recepção quantitativa e qualitativa de mercadorias que sejam técnica e administrativamente recepcionáveis, avaliando-as de acordo com as especificações em vigor. Realiza os respectivos registos e demais documentação de controlo, identificando e codificando as mercadorias e procedendo à rejeição das que não obedeçam aos requisitos contratuais.

Técnico administrativo/industrial. — Possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, ocupa-se das tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade tendo em conta a consecução dos objectivos fixados. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade e na sua implementação, podendo exercer funções de chefia

hierárquica de coordenação ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalho.

Técnico de ambiente, prevenção e segurança. — Assegura, coordena e promove as actividades relacionadas com o ambiente, prevenção e segurança; providencia, acompanha, controla e executa tarefas tendo em vista a implementação e o cumprimento das normas e regulamentos sobre as referidas actividades. Acompanha a evolução da sinistralidade, dinamizando ou propondo medidas preventivas para evitar acidentes.

Técnico de desenho. — Possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, executa tarefas de desenho em uma ou mais especialidades, podendo coordenar o trabalho de outros profissionais ou exercer funções de chefia hierárquica.

Técnico industrial (pasta, papel e energia). — Possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, ocupa-se das tarefas de maior especialização no âmbito das áreas de produção de pasta, papel e energia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade e na sua implementação, podendo exercer funções de chefia hierárquica, coordenação ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalho.

Técnico de laboratório. — Executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos com vista a determinar e controlar a composição de produtos ou matérias-primas, respectivas propriedades e utilizações possíveis. Compila e prepara elementos necessários à utilização das análises e ensaios, fazendo o processamento dos resultados obtidos e executando cálculos. Pode exercer funções de coordenação ou de chefia hierárquica.

Técnico de manutenção eléctrica. — Desenvolve acções de manutenção nas áreas eléctrica, electrónica e de instrumentação. Guia-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas utilizando equipamentos específicos para as intervenções de inspecção ou detecção de avarias. Pode coordenar equipas internas ou externas pluridisciplinares e exercer funções de chefia hierárquica.

Técnico de manutenção mecânica. — Desenvolve acções de manutenção nas áreas mecânica e óleo-hidráulica. Guia-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas utilizando equipamentos específicos para as intervenções de inspecção ou detecção de avarias. Pode coordenar equipas internas ou externas pluridisciplinares e exercer funções de chefia.

Técnico superior. — Possuindo especialização considerável num campo particular de actividade cabem-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais e fundamenta propostas de actuação para decisão superior. Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da Empresa.

ANEXO II

Condições específicas de evolução na carreira profissional

1 — Princípios gerais:

1.1 — As categorias profissionais definidas no anexo I estão integradas em sete níveis de qualificação de remuneração, de acordo com o anexo III (Enquadramentos profissionais por níveis).

1.2 — Na indicação da categoria profissional do trabalhador constará, à frente da mesma, a designação do respectivo nível (exemplo: assistente administrativo — nível VI, assistente administrativo — nível V, etc.).

1.3 — À classificação por nível de enquadramento e à progressão salarial corresponde também uma qualificação para o exercício de funções em determinado sector. Quanto mais elevadas forem a classificação por nível e a progressão salarial, mais elevada será a qualificação na profissão e funções a desempenhar.

1.4 — Aos trabalhadores com mais elevada qualificação corresponderá o desempenho das funções de maior responsabilidade.

1.5 — Nenhum trabalhador pode ser mudado de sector ou função sem lhe ser assegurada a adequada formação profissional específica da função.

2 — Nível VII:

2.1 — É condição necessária à admissão a escolaridade mínima obrigatória.

2.2 — Nos primeiros seis meses de estágio, poderá o trabalhador contactar vários serviços ou áreas de actividade, após o que deverá ser fixado predominantemente num serviço ou área de actividade.

2.3 — Após uma permanência máxima de um ano no nível VII, o estagiário (administrativo e industrial) será promovido a uma das categorias profissionais do nível VI, ligada à actividade que desempenhou predominantemente no estágio.

2.4 — O auxiliar (administrativo e industrial) que reúna condições de experiência e capacidade profissional poderá ser promovido a uma das categorias do nível VI.

2.5 — Após uma permanência de três anos no nível VII, o trabalhador classificado como auxiliar (administrativo e industrial) poderá formular pedido fundamentado à empresa para efeito do número anterior, devendo obter resposta nos 60 dias seguintes ao seu pedido. Se não existir correspondência ao pedido do trabalhador, a resposta da empresa deverá conter elementos justificativos.

3 — Nível VIII:

3.1 — É condição necessária à admissão a escolaridade mínima obrigatória.

3.2 — Após uma permanência de três anos no nível VI, o trabalhador poderá formular pedido fundamentado à empresa para ser promovido ao nível V, devendo obter resposta nos 60 dias seguintes ao seu pedido. A resposta não favorável à pretensão do trabalhador deverá conter elementos justificativos.

4 — Nível VIII:

4.1 — O trabalhador que reúna as condições e experiência necessária, capacidade profissional, grau de autonomia e um potencial de evolução para as funções mais qualificadas poderá ser promovido ao nível IV e ser classificado numa das respectivas categorias profissionais.

4.2 — Após uma permanência de três anos no nível V, o trabalhador poderá formular pedido fundamentado à empresa para ser promovido ao nível IV, devendo obter resposta nos 60 dias seguintes ao seu pedido. A resposta não favorável à pretensão do trabalhador deverá conter elementos justificativos.

5 — Nível IV:

5.1 — É condição necessária à admissão o 12.º ano de escolaridade e ou curso técnico da especialidade.

5.2 — A condição exigida no número anterior poderá ser substituída por experiência comprovada em funções análogas.

5.3 — O trabalhador com capacidade profissional, grau de autonomia e potencial de evolução mais qualificada poderá ser promovido ao nível III desde que reúna as condições estabelecidas.

6 — Nível III:

6.1 — Além das condições estabelecidas no nível IV, deve verificar-se capacidade de coordenação funcional de equipas/actividades, grupos de trabalho ou o exercício de funções de chefia hierárquica.

6.2 — Desde que estejam reunidas as condições necessárias, poderá verificar-se promoção aos níveis II e I.

7 — Nível II:

7.1 — É condição necessária à admissão o bacharelato ou licenciatura e experiência comprovada em funções análogas.

8 — Nível I:

8.1 — Além do estabelecido para o nível II, deve verificar-se capacidade profissional, grau de autonomia e potencial de evolução para funções mais qualificadas.

9 — Progressão salarial em cada nível:

9.1 — Além da promoção para o nível superior, existirá uma progressão salarial para as categorias integradas e mantendo o mesmo nível de enquadramento profissional.

9.2 — A progressão salarial será o resultado de uma avaliação de desempenho profissional, através de um sistema de notação profissional que consiste na recolha contínua da informação.

9.3 — A progressão salarial no mesmo nível de enquadramento profissional verificar-se-á entre o salário mínimo e o salário máximo estabelecido na tabela salarial.

9.4 — A percentagem da progressão salarial sobre o salário atribuído a um trabalhador, por força da avaliação de desempenho profissional, é independente da actualização da tabela salarial.

9.5 — Quando a progressão salarial atingir o valor médio salarial, entre o mínimo e o máximo, considera-se que está reunido um pressuposto para ser encarada, pela empresa, a promoção ao nível superior.

10 — Avaliação de desempenho profissional:

10.1 — A avaliação de desempenho profissional terá periodicidade anual e abrangerá todos os trabalhadores da empresa, sendo realizada no 1.º trimestre de cada ano.

10.2 — O processo de avaliação de desempenho profissional será efectuado com base num manual de avaliação onde constarão os critérios e factores de avaliação. O manual de avaliação será do conhecimento dos trabalhadores.

10.3 — Será solicitado parecer, à comissão de trabalhadores, do manual de avaliação de desempenho.

10.4 — O manual de avaliação de desempenho deve prever mecanismos de reclamação, nomeadamente instâncias e prazos de recurso, sendo garantido, a cada trabalhador, acesso aos elementos que serviram de base à avaliação, após lhe ser comunicado o resultado da mesma.

10.5 — O resultado da avaliação de desempenho profissional poderá ser classificado como *Insatisfatório*, *Satisfatório*, *Bom* e *Muito bom*.

10.6 — À classificação do resultado da avaliação de desempenho profissional corresponderá uma progressão

salarial mínima, dependendo dos resultados da empresa: *Bom* — 1,5% e *Muito bom* — 2,5%.

10.7 — A percentagem de progressão salarial mínima será a mesma para todos os trabalhadores com a mesma classificação do resultado da avaliação de desempenho profissional.

11 — Deontologia profissional:

11.1 — Sempre que o exercício de determinada actividade profissional esteja obrigatoriamente condicionado por lei à posse de carteira profissional, licença ou outro título profissional, a sua apresentação deverá ser efectuada na data da admissão ou no momento em que possa ocorrer na empresa qualquer classificação para o exercício dessa actividade profissional.

11.2 — Os trabalhadores têm o direito de recusar ordens contrárias à boa técnica e ética profissional, nomeadamente quando aquelas contrariem normas de segurança de pessoas e equipamentos, ou que não sejam emanadas de superior hierárquico habilitado.

11.3 — Sempre que no exercício da sua actividade profissional os trabalhadores corram riscos de electrocussão ou de descargas de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.

12 — Subsídio de risco:

12.1 — Independentemente de medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor comportam cumulativamente riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho.

12.2 — Em virtude das características especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um subsídio horário pecuniário a todos os trabalhadores da produção do sector de energia.

12.3 — O subsídio será atribuído por cada hora efectiva de trabalho e terá o valor horário de €0,643.

13 — Actualização do salário:

13.1 — A partir de 1 de Janeiro de 2009, cada trabalhador terá um aumento de 2,6% na sua retribuição base.

ANEXO III

Enquadramento por níveis de qualificação

Nível I:

Técnico superior.

Nível II:

Técnico superior.

Nível III:

Enfermeiro;
Preparador de trabalho;
Técnico administrativo/industrial;
Técnico de ambiente, prevenção e segurança;
Técnico de desenho;
Técnico industrial (pasta/papel/energia);
Técnico de laboratório.
Técnico de manutenção eléctrica;
Técnico de manutenção mecânica.

Nível IV:

Enfermeiro;
Preparador de trabalho;
Técnico administrativo/industrial;
Técnico de ambiente, prevenção e segurança;
Técnico de desenho;
Técnico industrial (pasta/papel/energia);
Técnico de laboratório;
Técnico de manutenção eléctrica;
Técnico de manutenção mecânica.

Nível V:

Assistente administrativo;
Assistente de ambiente, prevenção e segurança;
Assistente de laboratório;
Assistente de manutenção eléctrica;
Assistente de manutenção mecânica;
Condutor de máquinas;
Controlador de fabrico;
Desenhador;
Fiel de armazém;
Motorista;
Operador industrial (pasta/papel/energia);
Recepcionista de materiais.

Nível VI:

Assistente administrativo;
Assistente de ambiente, prevenção e segurança;
Assistente de laboratório;
Assistente de manutenção eléctrica;
Assistente de manutenção mecânica;
Controlador de fabrico;
Condutor de máquinas;
Desenhador;
Fiel de armazém;
Motorista;
Operador industrial (pasta/papel/energia);
Recepcionista de materiais.

Nível VII:

Auxiliar administrativo;
Auxiliar industrial;
Estagiário administrativo;
Estagiário industrial.

ANEXO IV

Enquadramento profissional e salarial

Níveis	Profissões/categorias	Remunerações		
		Mínima	Média	Máxima
I	Técnico superior	1 504,26	2 293,08	2 705,84
II	Técnico superior	1 423,62	1 910,90	2 283,53
III	Enfermeiro			
	Preparador de trabalho			
	Técnico administrativo/industrial			
	Técnico ambiente prev. e segurança			

Níveis	Profissões/categorias	Remunerações		
		Mínima	Média	Máxima
III	Técnico de desenho	1 266,78	1 592,42	1 894,97
	Técnico industrial (pasta/papel/energia)			
	Técnico de laboratório			
	Técnico de manutenção eléctrica			
	Técnico de manutenção mecânica			
IV	Enfermeiro			
	Preparador de trabalho			
	Técnico administrativo/industrial			
	Técnico ambiente prev. e segurança			
	Técnico de desenho	1 055,64	1 327,01	1 579,15
	Técnico industrial (pasta/papel/energia)			
V	Técnico de laboratório			
	Técnico de manutenção eléctrica			
	Técnico de manutenção mecânica			
	Assistente administrativo			
	Assistente de ambiente prev. e segurança			
	Assistente de laboratório			
	Assistente de manutenção eléctrica			
	Assistente de manutenção mecânica	879,69	1 105,85	1 315,95
	Condutor de máquinas			
	Controlador de fabrico			
VI	Desenhador			
	Fiel de armazém			
	Motorista			
	Operador industrial (pasta/papel/energia)			
	Recepcionista de materiais			
	Assistente administrativo			
	Assistente de ambiente prev. e segurança			
	Assistente de laboratório			
	Assistente de manutenção eléctrica			
	Assistente de manutenção mecânica	733,08	921,54	1 096,62
VII	Controlador de fabrico			
	Condutor de máquinas			
	Desenhador			
	Fiel de armazém			
	Motorista			
	Operador industrial (pasta/papel/energia)			
	Recepcionista de materiais			
VII	Auxiliar administrativo			
	Auxiliar industrial	610,89	767,96	913,86
	Estagiário administrativo			
	Estagiário industrial			

Viana do Castelo, 9 de Outubro de 2009.

Pela Portucel Viana — Empresa Produtora de Papéis Industriais, S. A.:

Maria Manuel Ferraz de Liz Coelho, representante.

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

Oswaldo Fernandes de Pinho, mandatário.
Adriano Gonçalves Martins, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Oswaldo Fernandes de Pinho, mandatário.

Adriano Gonçalves Martins, mandatário.

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

Oswaldo Fernandes de Pinho, mandatário.

Adriano Gonçalves Martins, mandatário.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

Lisboa, 9 de Outubro de 2009. — Pelo Secretariado: *Victor Hugo de Jesus Sequeira* — *Joaquim Manuel Gallhanas da Luz*.

Depositado em 11 de Novembro de 2009, a fl. 60 do livro n.º 11, com o n.º 233/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

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

Associação de Motoristas Dignos (AMD)

Estatutos aprovados em assembleia constituinte realizada em 2 de Novembro de 2009.

1 — A Associação de Motoristas Dignos (AMD) prossegue os princípios do sindicalismo democrático e orienta a sua acção tendo em vista a construção de um movimento sindical forte e independente.

2 — O respeito absoluto daqueles princípios implica:

a) A autonomia e independência da AMD em relação ao Estado, ao patronato, às confissões religiosas e aos partidos políticos ou quaisquer outras associações de natureza política;

b) A consagração de estruturas que garantam a participação democrática de todos os trabalhadores na actividade do Sindicato;

c) O exercício do direito de tendência como forma de expressão político-sindical.

3 — A AMD assumirá a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, desenvolvendo um trabalho constante de organização dos trabalhadores do sector, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico, cultural e desportivo.

4 — A AMD defenderá o direito à contratação colectiva como processo contínuo de participação na vida económica e social, segundo os princípios de boa fé negocial e do respeito mútuo.

5 — A AMD defenderá a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, o pleno emprego, o direito ao trabalho sem quaisquer discriminações, assim como o direito a um salário justo e à igualdade de oportunidades.

6 — A AMD lutará com todas as organizações sindicais democráticas, nacionais e estrangeiras, pela emancipação dos trabalhadores e aplicará os princípios da solidariedade sindical.

7 — A AMD defenderá o direito à greve como direito inalienável dos trabalhadores e a proibição legal do *lockout*.

PARTE I

Natureza e objecto

CAPÍTULO I

Natureza

Artigo 1.º

Denominação, âmbito e sede

1 — A Associação de Motorista Dignos (AMD) é constituída por todos os motoristas dos STCP, com categoria D.

2 — A AMD tem a sua sede na Avenida das Ribeiras, 667, hab.413, freguesia de Perafita, concelho de Matosinhos.

CAPÍTULO II

Objecto

Artigo 2.º

Fins

A AMD tem por fins:

1) Promover, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos e dos interesses morais e materiais, económicos, sociais e profissionais dos seus associados, nomeadamente:

a) Intervindo em todos os problemas que afectem os trabalhadores no âmbito do Sindicato, defendendo sempre

a liberdade e os direitos sindicais e pressionando o poder público para que eles sejam respeitados;

b) Desenvolvendo um trabalho de organização dos trabalhadores do sector, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e intelectual;

c) Promovendo a formação profissional dos seus associados e familiares e subsidiariamente de outros trabalhadores, contribuindo assim para a sua realização profissional e humana;

d) Exigindo dos poderes públicos a elaboração e o cumprimento de leis que defendam os trabalhadores e tendam a edificar uma sociedade mais livre, mais justa e fraterna;

e) Promovendo e lutando por um conceito social de empresa que assegure a participação dos trabalhadores, visando a estabilidade democrática das relações de trabalho;

2) Lutar com todas as organizações sindicais democráticas, nacionais ou estrangeiras, pela libertação dos trabalhadores e manter com elas relações estreitas de colaboração e solidariedade;

3) A AMD reserva-se o direito de pedir a sua filiação em qualquer organização democrática internacional que repute de interesse à prossecução dos seus fins.

Artigo 3.º

Competência

1 — A AMD tem competência para:

a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

b) Participar na elaboração da legislação de trabalho;

c) Participar na gestão das instituições que visem satisfazer o interesse dos trabalhadores;

d) Exigir por todos os meios ao seu alcance pelo cumprimento das convenções de trabalho e pelo respeito de toda a legislação laboral;

e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e pronunciar-se sobre todos os casos de despedimento;

f) Prestar, gratuitamente, toda a assistência sindical e jurídica de que os associados necessitem nos conflitos resultantes de relações de trabalho;

g) Decretar a greve e pôr-lhe termo;

h) Prestar serviços de ordem económica e ou social aos associados e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;

i) Incrementar a valorização profissional e cultural dos seus associados, através da edição de publicações, realização de cursos e outras iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos;

j) Dar parecer sobre todos os assuntos que digam respeito aos trabalhadores;

k) Aderir a organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, nos precisos termos destes estatutos;

l) Lutar por todos os meios ao seu alcance pela concretização dos seus objectivos, no respeito pelos seus princípios fundamentais;

m) Criar na sua área de intervenção as estruturas necessárias e convenientes à prossecução dos seus fins.

2 — A AMD reserva-se o direito de aderir ou não a quaisquer apelos que lhe sejam dirigidos com vista a uma

acção concreta, tendo em consideração que a sua neutralidade não pode significar indiferença perante as ameaças às liberdades democráticas ou direitos já conquistados ou a conquistar.

3 — A AMD tem personalidade jurídica e é dotada de capacidade judicial.

Artigo 4.º

Autonomia sindical

A AMD é uma organização autónoma, independente do patronato, do Estado, das confissões religiosas, dos partidos e outras organizações políticas e rege-se pelos princípios da democracia sindical, que regulará toda a sua vida orgânica.

PARTE II

Direitos e deveres dos associados

CAPÍTULO III

Dos associados

Artigo 5.º

Admissão

1 — Podem ser associados da AMD todos os trabalhadores que, sem quaisquer discriminações de raça, sexo, ideologia política, crença religiosa ou nacionalidade, exerçam a sua actividade nos termos previstos no artigo 1.º dos presentes estatutos.

2 — Os trabalhadores, associados da AMD, na situação de reforma mantêm a qualidade de associado enquanto efectuarem o pagamento das respectivas quotas.

3 — Não serão admitidos como associados as pessoas singulares que, simultaneamente, no seu local de trabalho ou noutra sejam proprietários ou administradores de qualquer empresa cujos trabalhadores estejam inscritos ou se possam inscrever na AMD.

4 — O pedido de admissão, que implica a aceitação tácita dos estatutos e dos regulamentos da AMD, será feito mediante o preenchimento de uma proposta tipo fornecida pelo Sindicato.

5 — O pedido de admissão será feito directamente ao Sindicato, sede ou delegação regional ou através de um delegado sindical da empresa onde o trabalhador exerça a sua actividade.

Artigo 6.º

Perda da qualidade de associado

1 — Perde a qualidade de associado todo aquele que:

a) Deixar de exercer a sua actividade no âmbito do Sindicato ou venha a colocar-se na situação prevista no n.º 3 do artigo 5.º;

b) Ter requerido, nos termos legais, a sua demissão;

c) Deixar de pagar a sua quota por período superior a três meses, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 10.º e de acordo com o regulamento de disciplina;

d) Ser expulso da AMD, por violação dos deveres consignados nos presentes estatutos.

2 — A perda da qualidade de associado não dá direito a receber qualquer verba do Sindicato com fundamento em tal motivo.

Artigo 7.º

Readmissão

Os trabalhadores podem ser admitidos como associados nas circunstâncias determinadas para a admissão.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres

Artigo 8.º

Direitos

1 — São direitos dos associados:

a) Participar em todas as actividades da AMD, de acordo com os presentes estatutos;

b) Apresentar quaisquer propostas que julguem de interesse colectivo e enviar teses à assembleia;

c) Eleger e ser eleitos para os órgãos do Sindicato, nas condições previstas nestes estatutos;

d) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou quaisquer instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou em que ele esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos e regulamentos;

e) Beneficiar de todas as actividades da AMD no campo sindical, profissional, social, cultural, recreativo e desportivo;

f) Recorrer das decisões dos órgãos directivos quando estas contrariem a lei ou os estatutos do Sindicato;

g) Beneficiar do apoio sindical e jurídico do Sindicato em tudo o que se relacione com a sua actividade profissional;

h) Beneficiar do fundo social e de greve, nos termos determinados pelo conselho geral;

i) Ser informado de toda a actividade do Sindicato;

j) Reclamar da actuação dos delegados sindicais;

k) Receber os estatutos e o programa de acção do Sindicato;

l) Receber o cartão de associado;

m) Requerer, nos termos legais, a sua demissão de associado da AMD;

n) Organizarem-se em tendências que expressem correntes de opinião político-sindical.

Artigo 9.º

Deveres

São deveres dos associados:

a) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;

b) Manter-se informado das actividades do Sindicato e desempenhar os lugares para que for eleito, quando o tenha aceite;

c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral e dos outros órgãos da AMD;

d) Fortalecer a organização do Sindicato nos locais de trabalho;

e) Ter uma actividade militante em defesa dos princípios do sindicalismo democrático;

f) Pagar regularmente as suas quotizações;

g) Comunicar por escrito, no prazo de 15 dias, à delegação regional da área ou à direcção, na inexistência daquela, a mudança de residência, local de trabalho, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, passagem à situação de reforma ou quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se;

h) Devolver o cartão de associado da AMD, quando tenha perdido essa qualidade.

Artigo 10.º

Quotização

1 — A quotização dos associados para o Sindicato é de 1 % sobre o total das retribuições fixas e ilíquidas auferidas mensalmente, não podendo exceder o equivalente a 1 % da soma de quatro salários mínimos nacionais.

2 — Entende-se por retribuições fixas e ilíquidas a remuneração base e diuturnidades.

3 — A quotização devida pelos sócios na situação de reforma é de 0,5 % do valor da respectiva pensão.

4 — Não estão sujeitas à quotização sindical as retribuições relativas ao subsídio de férias e ao 13.º mês.

5 — Estão isentos do pagamento de quotas, durante o período em que se encontrem nas situações a seguir previstas e desde que as comuniquem por escrito ao Sindicato, com as necessárias provas, os sócios:

a) Desempregados, inscritos nos centros de emprego da área de residência e ou nos serviços de colocação do Sindicato;

b) Impedidos de trabalhar, devido a acidente ou doença prolongada por mais de um mês.

PARTE III

Regime disciplinar

Artigo 11.º

Regulamento de disciplina

O poder disciplinar reside na assembleia geral, a quem cabe instaurar os respectivos processos e determinar a sanção a aplicar.

ORGANIZAÇÃO

CAPÍTULO V

Disposições gerais

Artigo 12.º

Órgãos

São órgãos da AMD:

a) A assembleia geral;

b) A direcção;

c) O conselho fiscal.

Artigo 13.º

Mandatos

1 — Todas as eleições são efectuadas por voto directo e secreto.

2 — A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos do Sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos, uma ou mais vezes, para os mesmos ou diferentes cargos.

3 — O exercício dos cargos directivos é, em princípio, gratuito, sendo, no entanto, assegurada a reposição das despesas ocasionadas no e pelo exercício das funções directivas.

4 — Os dirigentes que, por motivo das suas funções, percam toda ou parte da sua remuneração têm direito ao reembolso, pela AMD, das importâncias correspondentes.

CAPÍTULO VI

Assembleia geral

Artigo 14.º

Constituição

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 15.º

Mesa da assembleia

1 — A mesa da assembleia é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — A mesa da assembleia geral tem dois elementos suplentes.

Artigo 16.º

Convocação

A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa ou, no seu impedimento, pelo vice-presidente.

Artigo 17.º

Competência

São atribuições da assembleia geral:

a) Eleger a mesa da assembleia, a direcção, o conselho fiscal e o conselho disciplinar;

b) Deliberar alterações de estatutos;

c) Destituir os órgãos da AMD e marcar novas eleições;

d) Deliberar sobre a associação ou fusão da AMD com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção;

e) Deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse que afecte gravemente a vida do Sindicato;

f) Fixar o montante de quotizações;

g) Convocar, dentro dos trâmites legais, o exercício do direito de greve;

h) Pronunciar-se e deliberar sobre todos os assuntos que respeitam aos associados e que constem da respectiva ordem de trabalhos.

Artigo 18.º

Reunião anual

A assembleia geral reunir-se-á em sessão ordinária anualmente.

Artigo 19.º

Convocatória

1 — A convocação da assembleia é sempre da competência da direcção, devendo o anúncio da convocação ser

publicado em dois jornais nacionais com a antecedência mínima de 90 dias.

2 — O anúncio da convocação deverá conter a ordem de trabalhos, o dia, a hora e o local da realização da assembleia geral e ser seguido, quando necessário, no prazo máximo de 30 dias, da convocação da assembleia eleitoral.

Artigo 20.º

Funcionamento

1 — As deliberações da assembleia são válidas desde que nelas tomem parte mais de metade dos seus membros.

2 — Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples.

3 — Para a aprovação de um requerimento é necessária a maioria de dois terços.

4 — A assembleia funcionará em sessões contínuas até se esgotar a ordem de trabalhos, após o que será encerrado.

5 — Se a quantidade de assuntos a debater se justificar, pode ser requerida, por um terço dos delegados ou pela mesa, a continuação dos trabalhos em reunião extraordinária dentro dos três meses seguintes.

Artigo 21.º

Mesa da assembleia

1 — A mesa é eleita na assembleia através de listas completas e nominativas, mediante escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta da direcção ou de um mínimo de 10% dos delegados, competindo-lhe, especialmente:

- a) Assegurar o bom funcionamento da assembleia;
- b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia;
- c) Tomar notas e elaborar actas de todas as intervenções e deliberações da assembleia;
- d) Proceder à nomeação das comissões necessárias ao bom funcionamento da assembleia;
- e) Elaborar e assinar todos os documentos expedidos em nome da assembleia.

2 — O presidente da mesa da assembleia será simultaneamente o presidente da AMD.

3 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos.

4 — Até à eleição da mesa da assembleia, de acordo com a ordem do dia pré-determinada, os trabalhos serão dirigidos pela mesa eleita na assembleia anterior.

CAPÍTULO VI

Da direcção

Artigo 22.º

Composição

1 — A direcção é composta por três elementos efectivos e por dois suplentes e deverá assegurar a organização e representação da AMD.

2 — A direcção do Sindicato é exercida colegialmente, eleita em assembleia geral.

Artigo 23.º

Funcionamento

A direcção funciona de acordo com o regulamento interno a aprovar por maioria simples por proposta do presidente.

Artigo 24.º

Competência

1 — São funções da direcção:

- a) Gerir o Sindicato e coordenar a actividade sindical;
- b) Requerer a convocação de assembleias gerais;
- c) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- d) Elaborar e representar anualmente o relatório de actividades e as contas do exercício, bem como o orçamento para o ano seguinte, nos termos dos estatutos;
- e) Gerir e administrar os bens e transmitir os seus haveres do Sindicato, por inventário, à direcção que lhe suceder, no prazo de oito dias a contar da data da tomada de posse desta;
- f) Executar e fazer executar as disposições destes estatutos, as deliberações das assembleias gerais e regulamentos internos;
- g) Negociar e elaborar propostas e contrapropostas de convenções colectivas de trabalho a apresentar para negociação;
- h) Propor a convocação do exercício do direito de greve, dentro dos trâmites legais;
- i) Elaborar as funções disciplinares;
- j) Executar os demais actos necessários à realização dos objectivos sindicais e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência de outros.

2 — Para que o Sindicato fique obrigado são necessárias duas assinaturas de membros da direcção, sendo uma a do presidente ou, na falta ou impedimento, a do vice-presidente por ele indicado.

CAPÍTULO VII

Conselho fiscal

Artigo 25.º

Constituição

1 — O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.

2 — O conselho fiscal tem dois elementos suplentes.

Artigo 26.º

Funcionamento

O conselho fiscal só pode funcionar com a maioria dos seus membros.

Artigo 27.º

Competências

Compete ao conselho fiscal:

- a) Reunir trimestralmente para examinar a contabilidade do Sindicato, elaborando um relatório sumário, que apresentará à direcção nos 15 dias seguintes;

b) Solicitar ao presidente da mesa convocação da assembleia geral sempre que surja qualquer problema ou irregularidade na gestão financeira do Sindicato;

c) Dar pareceres que lhe forem solicitados pela direcção;

d) Informar a assembleia geral sobre a situação económico-financeira do Sindicato, sempre que lhe seja requerido;

e) Dar anualmente parecer sobre o relatório de contas, bem como sobre o orçamento ordinário;

f) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos suplementares que lhe sejam solicitados.

CAPÍTULO VIII

Artigo 28.º

Fundos

Constituem fundos da AMD:

a) As quotas dos seus associados;

b) As receitas extraordinárias;

c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 29.º

Aplicação das receitas

1 — As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

a) Pagamentos de todas as despesas e encargos resultantes da actividade da AMD;

b) Constituição de um fundo social e de um fundo de greve, que serão representados por 0,25 % da quotização;

c) Constituição de um fundo de reserva, representado por 10 % do saldo da conta do exercício e destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas.

2 — A utilização pelo conselho fiscal dos fundos previstos nas alíneas b) e c) do número anterior depende de autorização do conselho geral e será nos termos por este estabelecidos.

PARTE V

Regulamento eleitoral

CAPÍTULO IX

Disposições gerais

Artigo 30.º

Capacidade

1 — Podem votar todos os sócios maiores de 18 anos, em pleno gozo dos seus direitos sindicais, que tenham, pelo menos, três meses de inscrição na AMD, e os trabalhadores na situação de reforma, ao abrigo do n.º 2 do artigo 5.º

2 — O exercício do direito de voto é garantido pela exposição dos cadernos eleitorais na sede e delegações da AMD durante, pelo menos, 10 dias, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de poderem reclamar para a comissão fiscalizadora de eventuais irregularidades ou omissões, durante o período de exposição daqueles.

3 — Podem ser eleitos os sócios maiores de 18 anos no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham, pelo menos, seis meses de inscrição na AMD e os trabalhadores na situação de reforma, ao abrigo do n.º 2.º do artigo 5.º

4 — Não podem ser eleitos os sócios que:

a) Estejam condenados em pena de prisão maior, interditos ou inabilitados judicialmente;

b) Estejam a cumprir sanções disciplinares aplicadas pelo Sindicato.

Artigo 31.º

Candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes e demais elementos de identificação dos candidatos, da declaração por todos, conjunta ou separadamente, assinada de que aceitam a candidatura e ainda a indicação do círculo eleitoral.

2 — Cada lista de candidatura será instruída com uma declaração de propositura subscrita por 200 ou 10 % dos sócios do círculo eleitoral respectivo, identificados pelo nome completo legível e número de associado da AMD e ainda pela residência do primeiro subscritor.

3 — As listas deverão indicar, além dos candidatos efectivos, suplentes em número equivalente a um terço, arredondado por excesso daqueles, sendo todos eles identificados pelo nome completo e demais elementos de identificação.

4 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 3, entende-se por demais elementos de identificação:

a) Número de associado da AMD;

b) Idade;

c) Residência;

d) Categoria ou situação profissional;

e) Entidade empregadora.

5 — As candidaturas deverão ser apresentadas até 30 dias antes do acto eleitoral.

6 — Nenhum associado da AMD pode fazer parte de mais de uma lista.

Artigo 32.º

Recepção, rejeição e aceitação de candidaturas

1 — A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade do processo e a elegibilidade dos candidatos nos três dias seguintes ao da entrega das candidaturas.

2 — Verificando-se irregularidades processuais, a mesa notificará imediatamente o primeiro proponente da lista para as suprir no prazo de três dias.

3 — Serão rejeitados os candidatos inelegíveis.

4 — O primeiro proponente da lista será imediatamente notificado para que se proceda à substituição do candidato ou candidatos inelegíveis no prazo de três dias e se tal não acontecer o lugar do candidato será ocupado na lista pelo primeiro candidato suplente cujo processo de candidatura preencha a totalidade dos requisitos estatutários.

5 — A lista será definitivamente rejeitada se, por falta de candidatos suplentes, não for possível perfazer o número estabelecido dos efectivos.

6 — Quando não haja irregularidades, ou supridas as verificadas, dentro dos prazos, a mesa da assembleia eleitoral considerará aceites as candidaturas.

7 — As candidaturas aceites serão identificadas, em cada círculo, por meio de letra, atribuída pela mesa da assembleia eleitoral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação e com início na letra A.

Artigo 33.º

Boletins de voto

1 — Os boletins de voto serão editados pela AMD, sob o controlo da comissão de fiscalização eleitoral.

2 — Os boletins de voto deverão ser em papel liso, todos iguais, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensões a definir pela mesa da assembleia eleitoral.

3 — Os boletins de voto serão distribuídos aos eleitores até cinco dias antes do acto eleitoral, ou nas respectivas mesas de voto, no próprio dia das eleições.

Artigo 34.º

Assembleias de voto

1 — Funcionarão assembleias de voto em cada local que o conselho geral determine, bem como na sede e delegações da AMD.

2 — Os sócios que exerçam a sua actividade numa empresa onde não funcione qualquer assembleia de voto exercerão o seu direito de voto na delegação mais próxima do Sindicato, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Se o número de associados em determinada localidade ou localidades próximas o justificar e nelas não houver delegações da AMD, pode o conselho geral instalar nessa localidade uma assembleia de voto.

4 — As assembleias de voto funcionarão entre as 8 e as 20 horas, podendo a assembleia geral alterar esse horário.

Artigo 35.º

Constituição das mesas

1 — A mesa da assembleia eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto até cinco dias antes do acto eleitoral.

2 — Em cada mesa de voto haverá um delegado e respectivo suplente de cada lista candidata à eleição.

3 — Os delegados das listas terão de constar dos cadernos eleitorais.

4 — As listas deverão indicar os seus delegados no acto da entrega da candidatura.

5 — Não é lícita a impugnação da eleição com base em falta de qualquer delegado.

Artigo 36.º

Votação

1 — O voto é directo e secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência, desde que:

a) O boletim esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;

b) Do referido sobrescrito conste o número de sócio, o nome e a assinatura;

c) Este sobrescrito seja introduzido noutra e endereçado ao presidente da mesa da assembleia eleitoral.

4 — Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados na mesa de voto da sede.

5 — Para que os votos por correspondência sejam válidos, é imperativo que a data do carimbo do correio seja anterior à do dia da eleição.

6 — A identificação dos eleitores será efectuada de preferência através do cartão de associado da AMD e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

Artigo 37.º

Apuramento

1 — Logo que a votação local tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados e a indicação de qualquer ocorrência que a mesa julgue digna de menção.

2 — As actas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respectivas mesas, serão entregues à mesa da assembleia eleitoral para apuramento geral e final, do qual será lavrada acta.

Artigo 38.º

Recursos

1 — Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidade do acto eleitoral, devendo o mesmo ser apresentado à mesa da assembleia eleitoral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2 — A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de 48 horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede e ou delegações da AMD.

3 — Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, nos termos gerais, para o tribunal competente.

PARTE VI

Disposições finais e transitórias

Artigo 39.º

Revisão de estatutos

1 — Os presentes estatutos só podem ser alterados pela assembleia geral desde que na ordem de trabalhos conste, expressamente, tal indicação.

2 — Os projectos de alteração aos estatutos só podem ser apresentados na assembleia geral mediante subscrição, no mínimo, de 20 % dos congressistas.

3 — Os projectos de alteração aos estatutos, apresentados a nível individual e que não obedeçam às condições do número anterior, serão apresentados à mesa da assembleia eleitoral até 30 dias antes da data da realização assembleia geral e deverão ser afixados imediatamente na sede e delegações da AMD.

4 — A assembleia geral delibera sobre as alterações propostas e, se necessário, nomeia uma comissão de redacção final.

Artigo 40.º

Fusão e dissolução

1 — A integração ou fusão da AMD com outro ou outros sindicatos só poderá fazer-se por decisão da assembleia geral, tomada com o voto favorável de três quartos dos delegados em exercício de funções.

2 — A extinção ou dissolução da AMD só poderá ser decidida em assembleia geral, desde que votada por três quartos dos delegados em exercício de funções.

3 — A assembleia geral que deliberar a extinção ou dissolução da AMD definirá também os precisos termos em que a extinção ou dissolução se processará, bem como a forma de liquidação e o destino do respectivo património, que em caso algum poderá ser distribuído pelos sócios.

Artigo 41.º

Destituição dos corpos gerentes

Em caso de destituição de qualquer órgão estatutário, será eleito pelo órgão que determinar a destituição um outro, que exercerá provisoriamente e até às novas eleições as funções que ao destituído estavam incumbidas.

Artigo 42.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos, bem como as suas alterações, entram em vigor logo após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registados em 10 de Novembro de 2009, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 45, a fl. 124 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores

Eleição para o triénio de 2009-2012.

Direcção

Ernesto Manuel Araújo Rodrigues, sócio n.º 916, portador do cartão do cidadão n.º 08034867.

Francisco José de Meneses de Melo, sócio n.º 325, portador do cartão do cidadão n.º 11394049.

Jorge Francisco Leite Botelho Franco, sócio n.º 432, portadora do bilhete de identidade n.º 2335957.

Lúcia de Fátima Teixeira Faria, sócia n.º 664, portadora do cartão do cidadão n.º 09641198.

Maria de Fátima Borba Ferreira Gonçalves, sócia n.º 28, portadora do cartão do cidadão n.º 06293378.

Maria de Fátima Raposo Cruz Sousa, sócia n.º 848, portadora do bilhete de identidade n.º 7428993.

Maria do Carmo Pacheco Andrade, sócia n.º 252, portadora do cartão do cidadão n.º 10854293.

Maria Helena da Costa Rodrigues, sócia n.º 600, portadora do bilhete de identidade n.º 13510227.

Vítor Nélson Garcia da Silva, sócio n.º 348, portador do cartão do cidadão n.º 10346321.

Suplentes:

Bruno Miguel Paiva Santos, sócio n.º 771, portador do cartão do cidadão n.º 11980702.

Maria de Lurdes dos Santos Mendonça Dias, sócia n.º 381, portadora do bilhete de identidade n.º 6193998.

Maria da Graça da Silva Vieira, sócia n.º 888, portadora do cartão do cidadão n.º 11866897.

Registado em 28 de Outubro de 2009 ao abrigo do artigo 454.º do Código do Trabalho, sob o n.º 8, a fl. 4, do livro n.º 1.

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta

Eleição para o triénio de 2009-2012.

Direcção

Maria José Pereira Dutra Escobar, sócia n.º 1044.

Maria Teresa Freitas Rosa Santos, sócia n.º 1201.

Márcia Manuela Brum Ribeiro Amaral, sócia n.º 1162.

Lina Maria Marques Silva Lopes, sócia n.º 1154.

Fernanda Maria Pinheiro da Silva Faria, sócia n.º 1114.

Registado em 20 de Outubro, ao abrigo do artigo 454.º do Código do Trabalho, sob o n.º 7, a fl. 4 do livro n.º 1.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP) — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral realizada em 24 de Setembro de 2009 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 30 de Janeiro de 1995, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 2000.

CAPÍTULO I

Denominação, objectivos, constituição e âmbito de actuação

Artigo 1.º

Denominação, duração, âmbito e objectivos

1 — A Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP) é uma associação de direito privado sem fins lucrativos, com duração por tempo indeterminado, que, de acordo com o regime jurídico das associações patronais, se rege pelos presentes estatutos.

2 — A CCP representa, ao nível e com âmbito nacional, as entidades associativas e empresariais do sector terciário — comércio e serviços —, pugnando pela sua dignificação e desenvolvimento.

3 — São objectivos da CCP representar e defender a nível nacional e internacional os seus associados, promovendo entre eles o espírito de convergência e solidariedade.

Artigo 2.º

Sede

A CCP tem sede em Lisboa, podendo criar delegações no território nacional ou estrangeiro.

Artigo 3.º

Constituição

1 — Podem ser associadas da CCP todas as estruturas associativas (federações, uniões ou associações) que representem a área empresarial do comércio e serviços.

2 — Poderão ainda integrar a CCP, como aderentes, as empresas definidas no artigo 11.º

Artigo 4.º

Atribuições

São atribuições da CCP:

a) Assegurar, enquanto parceiro social, a representação do comércio e serviços em organismos nacionais e internacionais;

b) Actuar junto das entidades públicas nacionais e estrangeiras na defesa do sector terciário, propondo ou pronunciando-se sobre medidas legislativas ou outras consideradas relevantes para o progresso do sector;

c) Organizar e desenvolver serviços destinados a apoiar os associados, nomeadamente através da elaboração de estudos e apoio de consultadoria, visando reforçar a capacidade de actuação das empresas do sector;

d) Fomentar e coordenar a todos os níveis a formação profissional no sector em ligação com as estruturas filiadas;

e) Coordenar a actuação dos seus membros em matéria de interesse comum e desenvolver iniciativas que contribuam para o progresso e reforço da imagem do sector que representa;

f) Assinar acordos de cooperação ou associar-se em organismos nacionais ou estrangeiros que contribuam para uma melhor representação e defesa dos interesses do sector;

g) Criar e administrar fundos em benefício dos seus associados, bem como participar na criação e gestão de instrumentos empresariais ou institucionais que possam contribuir para a prossecução dos seus objectivos.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

Admissão

1 — A admissão dos associados é feita pela direcção por solicitação dos interessados, nos termos do regulamento interno.

2 — É vedada a filiação directa de qualquer estrutura associativa que já se encontre representada por outro associado da Confederação.

Artigo 6.º

Direitos dos associados

1 — São direitos dos associados:

a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais, nomeadamente podendo eleger ou ser eleitos para qualquer cargo associativo previsto nos presentes estatutos;

b) Beneficiar do apoio e dos serviços técnicos da CCP;

c) Fazer-se representar pela CCP ou por estrutura associativa de mais ampla representatividade, em que esta delegue, perante os organismos patronais e sindicais nacionais e estrangeiros em todos os assuntos que envolvam

interesses de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações colectivas de trabalho.

2 — São ainda direitos dos associados, nomeadamente:

- a) Discutir e emitir voto sobre todas as matérias tratadas em assembleia geral;
- b) Reclamar, perante os órgãos sociais respectivos, de actos que considerem lesivos dos interesses dos associados e da própria CCP;
- c) Requerer, nos termos destes estatutos, a convocação de reuniões extraordinárias da assembleia geral;
- d) Receber todas as comunicações informativas e formativas ou quaisquer publicações que a CCP edite, tanto com carácter eventual como permanente;
- e) Participar em conferências, colóquios, exposições ou outras iniciativas que a CCP promova;
- f) Apresentar à direcção, por escrito, quaisquer sugestões que julgue de utilidade para a melhor prossecução dos fins específicos da CCP;
- g) Solicitar, por escrito, a demissão da sua qualidade de sócio, satisfazendo o pagamento das suas contribuições financeiras, vencidas ou vincendas, nos termos do n.º 4 do artigo 8.º

Artigo 7.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Satisfazer pontualmente o pagamento das quotas e outras contribuições financeiras que sejam fixadas, nos termos destes estatutos e no seu regulamento interno;
- b) Cumprir as demais disposições legais, estatutárias e regulamentares;
- c) Prestar as informações e fornecer os elementos que lhe forem solicitados para a prossecução dos fins associativos, nomeadamente os respectivos relatório e contas e orçamento;
- d) Respeitar as deliberações e directrizes dos órgãos competentes da CCP, mantendo para com esta um dever de solidariedade;
- e) Participar e acompanhar as actividades sociais da CCP, contribuindo para o seu bom funcionamento e prestígio;
- f) Exercer com responsabilidade e empenho os cargos e missões para que forem eleitos ou designados.

Artigo 8.º

Perda da qualidade de associado

1 — Perde a qualidade de associado aquele que:

- a) De acordo com os presentes estatutos, voluntariamente se exonerar;
- b) Deixar de satisfazer as condições de admissão previstas nos presentes estatutos;
- c) Durante o período de seis meses não proceder ao pagamento da respectiva quota e não apresente justificação aceite pela direcção para o facto;
- d) Seja expulso em resultado de incumprimento dos deveres enunciados no artigo 7.º

2 — No caso do previsto na alínea b) do número anterior, compete à direcção determinar a perda de qualidade

de associado, cabendo recurso desta deliberação para a assembleia geral, nos termos destes estatutos.

3 — No caso do previsto na alínea c) do n.º 1, compete à direcção determinar a perda de qualidade de associado, se após comunicação desta decisão, por meio idóneo passível de registo, o associado não regularizar a situação no prazo de 15 dias.

4 — Os membros que perderem a qualidade de sócios ficam obrigados ao pagamento das contribuições financeiras devidas à CCP e as referentes aos três meses seguintes.

5 — É vedada a filiação de qualquer associação ou empresa sem que se encontre devidamente regularizada a liquidação de quotizações à CCP.

Do regime disciplinar

Artigo 9.º

Infracção disciplinar

1 — Constitui infracção disciplinar, punível nos termos do artigo seguinte, o não cumprimento por parte dos associados de quaisquer dos deveres mencionados no artigo 7.º

2 — Compete à direcção a aplicação de sanções às infracções disciplinares, cabendo recurso das respectivas decisões para a primeira assembleia geral que se realize nos termos estatutários.

3 — A aplicação da pena de expulsão é da competência da assembleia geral, mediante proposta da direcção.

Artigo 10.º

Sanções

1 — As infracções disciplinares previstas no artigo anterior serão punidas com as seguintes sanções:

- a) Advertência;
- b) Censura;
- c) Suspensão dos direitos de associado até um período máximo de um ano;
- d) Expulsão.

2 — Nenhum associado poderá ser punido sem que seja notificado dos factos de que é acusado, devendo apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de 20 dias seguintes ao da recepção da acusação, por carta registada, com aviso de recepção.

CAPÍTULO III

Das empresas aderentes e dos conselhos de empresas

Artigo 11.º

Empresas aderentes

1 — Podem inscrever-se na CCP como empresas aderentes aquelas que, possuindo dimensão, idoneidade ou prestígio nacionais se encontrem efectivamente inscritas em estruturas associativas filiadas na CCP ou sejam insusceptíveis de se filiarem em qualquer estrutura associativa filiada na CCP.

2 — Compete à direcção determinar a aquisição e a perda da qualidade de empresa aderente, sendo dado conhe-

cimento da mesma à assembleia geral na primeira reunião após a decisão.

3 — É direito das empresas aderentes beneficiarem de um serviço informativo e de apoio a prestar pela CCP, bem como a participar no conselho de empresas nos termos definidos pelos presentes estatutos.

4 — É dever das empresas aderentes pagar pontualmente à CCP as contribuições que forem acordadas.

5 — São ainda direitos das empresas aderentes os constantes da alínea *b)* do n.º 1 e das alíneas *d)*, *e)* e *f)* do n.º 2, todas do artigo 6.º dos presentes estatutos.

Artigo 12.º

Conselho de empresas

1 — As empresas aderentes da CCP, nos termos do artigo 11.º, poderão funcionar em conselho, por sua iniciativa ou por solicitação da direcção da CCP.

a) O conselho elaborará o seu regulamento interno, que definirá o seu modo de funcionamento e constituição de comissões, orgânicas ou de especialidade.

b) O órgão coordenador deste conselho integrará o membro da direcção da CCP incumbido para o acompanhamento e articulação do conselho com a estrutura, actividade e representação externa da CCP.

2 — Este conselho de empresas tem funções consultivas da direcção da CCP, podendo dar parecer sobre todos os assuntos com impacte na actividade económica e social, assim como dos interesses sectoriais das suas comissões de especialidade.

3 — No seu funcionamento, o conselho contará com os meios e estrutura técnica da CCP.

CAPÍTULO IV

Princípios orgânicos

Artigo 13.º

Órgãos

1 — São órgãos da CCP a assembleia geral, a direcção, o conselho fiscal e o conselho de presidentes.

2 — A mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal são eleitos quadrienalmente, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

3 — Os membros dos órgãos sociais referidos no n.º 1 manter-se-ão no exercício dos seus cargos até que novos titulares sejam eleitos e empossados.

4 — As eleições deverão efectuar-se até 31 de Março do primeiro ano do novo mandato.

5 — A composição dos órgãos sociais da CCP deverá assegurar a representação efectiva dos associados, de acordo com a sua natureza sectorial, regional ou de serviços.

6 — Sem prejuízo das acumulações resultantes das inêrências estatutárias, ninguém pode ser eleito no mesmo mandato para mais de um órgão ou cargo social.

7 — Os presidentes dos órgãos sociais da CCP referidos no n.º 1 do presente artigo não podem ser eleitos mais de três mandatos sucessivos para o mesmo cargo social.

8 — Os titulares dos órgãos são eleitos nominalmente, a título pessoal.

9 — No caso da existência de vacaturas em órgãos ou cargos sociais resultante de denúncia do mandato, expressa ou tácita, serão aqueles preenchidos pelos membros suplentes incluídos nas listas eleitas, respeitando o disposto no n.º 5 do presente artigo.

10 — A ocorrência de vacatura que reduza a direcção a menos de dois terços dos membros efectivos provoca a realização de eleições no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 14.º

Dos membros eleitos

1 — A eleição é sempre de pessoas singulares em representação do associado.

2 — Após a eleição, não pode o associado eleito, a qualquer título, substituir o seu representante.

3 — Com excepção do presidente da direcção, perde o direito ao desempenho do mandato para que foi eleito o membro de órgãos sociais cuja associação proponente deixe de ser filiada, directa ou indirectamente, na CCP.

Artigo 15.º

Comissões

Para apoiar o funcionamento da CCP serão criadas comissões de natureza especializada, com carácter consultivo e de periodicidade variável, nos termos dos presentes estatutos.

Assembleia geral

Artigo 16.º

Composição e votação

Todos os associados são membros da assembleia geral, aplicando-se o seguinte critério de distribuição de votos em função do pagamento de quotizações:

- Até 1 quota mínima — 2 votos;
- Até 2 quotas mínimas — 4 votos;
- Até 3 quotas mínimas — 6 votos;
- Até 4 quotas mínimas — 8 votos;
- Até 5 quotas mínimas — 10 votos;
- Até 6 quotas mínimas — 12 votos;
- Até 7 quotas mínimas — 14 votos;
- Até 8 quotas mínimas — 16 votos;
- Até 9 quotas mínimas — 18 votos;
- Até 10 ou mais quotas mínimas — 20 votos.

Artigo 17.º

Competência da assembleia geral

1 — Compete à assembleia geral:

- a)* Eleger e destituir a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b)* Discutir e votar anualmente o relatório e contas da direcção;
- c)* Discutir e votar anualmente o plano de actividades e orçamento;
- d)* Definir a orientação da actividade da CCP;
- e)* Aprovar o regulamento interno da CCP, a elaborar pela direcção;
- f)* Aprovar a alienação ou oneração de bens imóveis;

g) Exercer as restantes competências desde que atribuídas por lei, pelos presentes estatutos ou regulamento interno.

2 — Em caso de destituição ou demissão da direcção, da mesa da assembleia geral ou do conselho fiscal, proceder-se-á à realização de novas eleições nos 60 dias seguintes à data da reunião da assembleia geral que decidir sobre a destituição ou aceitar a demissão.

3 — Os órgãos demitidos manter-se-ão em funções, com poderes de mera administração, até à eleição e tomada de posse de quem os substituirá.

4 — Em caso de destituição da direcção, será a mesma substituída até à realização das eleições por uma comissão administrativa composta pelos membros da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal e presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral.

5 — Os membros dos órgãos sociais eleitos nos termos do n.º 2 do presente artigo completarão os mandatos dos órgãos que substituem.

6 — Em caso de demissão ou destituição de todos os órgãos, com as eleições iniciar-se-ão novos mandatos.

Artigo 18.º

Da mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente e dois secretários, um dos quais suplente.

2 — Compete especialmente à mesa da assembleia geral:

a) Verificar da regularidade dos cadernos eleitorais, da apresentação de candidaturas e da emissão dos boletins de voto em todos os actos eleitorais;

b) Tomar conhecimento sobre quaisquer pedidos de demissão ou da renúncia ao mandato de membros eleitos dos órgãos associativos e promover a substituição nos termos estatutários, pelos membros suplentes incluídos nas listas eleitas ou, se em consequência da vacatura do cargo se verificar a situação prevista no n.º 10 do artigo 13.º de senccadear o processo de realização de eleições.

3 — No âmbito das competências e atribuições conferidas por estes estatutos pode a mesa da assembleia geral deliberar que seja convocada a assembleia geral sempre que o entenda necessário para normal funcionamento da CCP.

4 — Compete, em especial, ao presidente da mesa convocar, nos termos estatutários, as reuniões da assembleia geral, dirigir os seus trabalhos, bem como dar posse aos membros eleitos dos órgãos sociais.

5 — O vice-presidente substituirá o presidente da mesa nas suas ausências ou impedimentos definitivos.

6 — Nas reuniões da assembleia geral em que não esteja presente nem o presidente nem o vice-presidente da mesa assumirá a direcção dos trabalhos um dos secretários, sendo os lugares vagos preenchidos com associados presentes, designados *ad-hoc*.

7 — Caberá ao secretário da mesa a elaboração das actas relativas às sessões da assembleia geral.

Artigo 19.º

Funcionamento

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano e a título extraordinário sempre que para tal convocada, a requerimento de, no mínimo, um quarto da totalidade dos votos ou a requerimento da direcção ou do conselho fiscal ou por deliberação da mesa da assembleia geral.

2 — As assembleias gerais extraordinárias poderão ser requeridas ou convocadas nos termos do número anterior e serão acompanhadas das respectivas fundamentações.

3 — As assembleias gerais só podem funcionar à hora marcada desde que estejam presentes ou representados, pelo menos, metade da totalidade dos votos; funcionarão meia hora mais tarde com qualquer número de membros presentes ou representados.

4 — As assembleias gerais extraordinárias a requerimento dos associados só poderão funcionar se estiverem presentes a maioria dos que as convocarem.

5 — Nenhum membro da assembleia geral poderá ser representante ou procurador de mais de dois outros associados.

Artigo 20.º

Convocatória

1 — A convocatória para qualquer sessão ordinária da assembleia geral deverá ser feita através de meio idóneo passível de registo, com a antecedência mínima de 15 dias, indicando a ordem do dia, data, hora e local.

2 — As sessões extraordinárias deverão ser convocadas por igual método, reduzindo-se a antecedência para 10 dias.

3 — Nas sessões ordinárias ou extraordinárias não poderão ser tomadas deliberações sobre matérias não previstas na respectiva ordem do dia, salvo se todos os associados estiverem presentes ou representados e aprovarem o agendamento das matérias em causa.

4 — A convocação da assembleia geral para deliberar sobre alterações estatutárias, destituição dos órgãos sociais — no todo ou em parte — e dissolução da CCP deverá ser feita com a antecedência mínima de 30 dias, acompanhada da respectiva fundamentação.

Artigo 21.º

Deliberações

1 — As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria da totalidade dos votos expressos.

2 — As deliberações sobre alterações de estatutos exigem uma maioria de três quartos da totalidade dos votos expressos.

3 — A deliberação relativa à dissolução da CCP exigirá uma maioria de quatro quintos dos votos expressos pelos membros da assembleia geral, devendo esta igualmente deliberar sobre as formas de liquidação e o destino do património da CCP.

4 — As votações não são secretas, salvo se respeitarem a deliberações que envolvam juízos sobre pessoas ou matéria disciplinar, de carácter eleitoral, destituição dos órgãos ou cargos sociais ou se tal for requerido por um associado e aprovado por maioria da totalidade dos votos expressos.

5 — Nenhum associado poderá eleger ou ser eleito ou exercer o seu direito de voto em assembleia geral ou conselho de presidentes se não tiver a sua situação contributiva efectivamente regularizada.

6 — Para esse efeito considera-se situação contributiva regularizada a não existência de quotas ou quaisquer outras contribuições com atraso superior a três meses.

Direcção

Artigo 22.º

Composição da direcção

1 — A direcção é composta por 19 membros, compreendendo:

- a) Um presidente;
- b) Nove vice-presidentes;
- c) Nove vogais.

2 — As listas concorrentes deverão mencionar explícita e obrigatoriamente os designados como vice-presidentes e incluir seis membros suplentes.

3 — As listas concorrentes terão, de acordo com o n.º 5.º do artigo 13.º, de garantir a adequada representação dos associados, devendo incluir obrigatoriamente no seu elenco seis elementos oriundos de associações de base regional, seis elementos oriundos de associações de natureza sectorial e seis elementos oriundos de associações exclusiva ou maioritariamente representativas de empresas do sector dos serviços.

Artigo 23.º

Competência

1 — Compete à direcção:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as determinações da assembleia geral;
- b) Deliberar sobre a admissão e propor a exclusão de associados;
- c) Propor a alteração dos estatutos e ou regulamentos, submetendo-os à discussão e votação da assembleia geral, depois de ouvido o conselho de presidentes;
- d) Elaborar o relatório e as contas de cada exercício, o plano de actividades e os orçamentos, bem como todas as propostas que julgue necessárias para a prossecução dos principais objectivos da CCP;
- e) Propor o esquema de quotização e demais contribuições para a CCP, a aprovar pela assembleia geral;
- f) Adquirir e propor à assembleia geral a alienação de bens imóveis;
- g) Contrair empréstimos mediante parecer favorável do conselho fiscal;
- h) Gerir a actividade da CCP, tendo em vista a prossecução dos seus fins;
- i) Designar, de entre os seus membros, o director tesoureiro;
- j) Exercer todas as outras competências que lhe sejam atribuídas por lei, pelos presentes estatutos ou regulamento interno e não reservadas a outros órgãos.

2 — A direcção poderá delegar parte das suas competências e atribuições na comissão executiva a que se refere o artigo 29.º

3 — No exercício das suas atribuições a direcção poderá solicitar parecer às comissões regional, sectorial, de serviços ou ao conselho de empresas, nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 24.º

Competência do presidente da direcção

1 — Compete ao presidente da direcção, em especial:

- a) Representar a CCP em juízo e fora dele, bem como em todos os actos em que, por deliberação expressa da direcção, não tenha sido estabelecida uma mais ampla representação;
- b) Convocar as reuniões da direcção e da comissão executiva e presidir às mesmas;
- c) Promover a coordenação geral dos diversos sectores de actividade que a CCP representa;
- d) Orientar e superintender nos serviços da CCP e resolver assuntos de carácter urgente, os quais, sempre que se justifique, serão apresentados para apreciação, na primeira reunião da direcção;
- e) Despachar e assinar o expediente e demais documentos da competência da direcção;
- f) Zelar pelos interesses e prestígio da CCP e pelo cumprimento de todas as disposições legais aplicáveis à Confederação;
- g) Exercer quaisquer outras funções que lhe sejam atribuídas pela direcção, pelos presentes estatutos e pelo regulamento interno.

2 — O presidente deverá designar um vice-presidente que o substitua nas suas faltas ou impedimentos.

3 — O presidente da direcção pode delegar nos vice-presidentes parte das competências que lhe estão cometidas, estabelecendo os limites e condições dos poderes delegados.

4 — Na falta ou impedimento definitivo do presidente, as suas funções passam a ser exercidas pelo vice-presidente que os membros efectivos da direcção escolherem entre si, designando estes, de entre os seus membros, outro para o lugar de vice-presidente.

5 — O presidente da direcção poderá convidar personalidades com competências reconhecidas nas áreas de actuação da CCP, para colaborarem em assuntos de interesse para o sector.

Artigo 25.º

Competência do tesoureiro

1 — Compete especialmente ao tesoureiro:

- a) Acompanhar e assegurar a execução orçamental;
- b) Propor à direcção as medidas que entenda por necessárias com vista à obtenção do pagamento de quotização dos associados e outras receitas em atraso;
- c) Apresentar à direcção propostas orçamentais e outras sobre matérias financeiras;
- d) Participar nas reuniões do conselho fiscal sempre que solicitado e prestar todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos.

2 — No impedimento temporário ou definitivo do tesoureiro, os vogais efectivos da direcção escolherão, entre si, o substituto para o exercício das suas funções.

Artigo 26.º

Director executivo

1 — Caso seja considerado de interesse, e na vigência do seu mandato, poderá a direcção recrutar um quadro qualificado para o exercício das funções de director executivo.

2 — O director executivo definido nos termos do número anterior assistirá às reuniões de direcção sem direito a voto.

Artigo 27.º

Funcionamento

1 — A direcção reunirá, em sessão ordinária, pelo menos, de dois em dois meses e, extraordinariamente, sempre que, para tal for convocada pelo presidente, por sua iniciativa ou a pedido da maioria dos seus membros.

2 — As deliberações da direcção serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes e constarão das respectivas actas.

3 — Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas.

4 — Cada membro da direcção disporá de um voto, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate, não podendo nenhum membro presente à reunião deixar de exercer o seu direito de voto.

5 — A direcção só poderá validamente deliberar:

a) Desde que estejam presentes a maioria dos seus membros efectivos;

b) Nas reuniões extraordinárias, convocadas sem a antecedência mínima de cinco dias, se estiverem presentes, no mínimo, dois terços dos seus membros.

6 — Às reuniões da direcção poderão assistir, sem voto, o presidente da mesa da assembleia geral e o presidente do conselho fiscal.

7 — A falta não justificada de um elemento da direcção a três reuniões consecutivas ou a cinco interpoladas no decurso do mesmo ano civil implica a vacatura do respectivo cargo.

Artigo 28.º

Vinculação

1 — Para vincular genericamente a CCP são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, uma das quais deverá ser a do presidente ou, nas suas ausências ou impedimentos, a de um dos vice-presidentes em quem ele delegue a competência.

2 — Nos casos de gestão financeira será sempre obrigatória a assinatura do tesoureiro, a de quem ele delegar ou de quem o substitua, nos termos estatutários.

3 — Os actos de mero expediente poderão ser assinados por pessoal qualificado, a quem sejam delegados, pelo presidente da direcção, poderes para tanto.

Artigo 29.º

Comissão executiva

1 — A comissão executiva é composta pelo presidente e por seis vice-presidentes, um dos quais o director tesoureiro e tendo em conta o disposto no n.º 5 do artigo 13.º

2 — Compete à comissão executiva, designadamente, gerir a actividade corrente da CCP, bem como desempenhar todas as atribuições que lhe foram expressamente delegadas pela direcção.

3 — Sempre que a comissão executiva tiver de resolver assuntos de carácter urgente, para além da competência expressa a que se refere o número anterior, serão os mesmos presentes, para apreciação, na primeira reunião de direcção.

4 — A comissão executiva reúne ordinariamente de duas em duas semanas e, extraordinariamente, por convocação do seu presidente.

5 — Nas reuniões da comissão executiva poderão participar quaisquer outros membros da direcção.

6 — Cada membro disporá de um voto, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 30.º

Comissões especializadas

1 — Os membros da direcção poderão organizar-se, em função da natureza das suas associações, em comissões regionais, de serviços ou sectoriais.

2 — Os trabalhos das comissões são coordenados por um membro da direcção escolhido entre os membros que compõem cada comissão.

3 — Podem ser chamados a participar nas reuniões pessoas singulares ou colectivas de reconhecida competência sobre as matérias a estudar.

4 — Qualquer associado pode solicitar à direcção, fundamentando, a constituição de uma comissão ou o direito a participar em comissões já existentes.

5 — Compete às comissões especializadas emitir parecer sobre problemas que lhe sejam solicitados pela direcção ou por sua iniciativa e apresentar propostas em matéria de interesse comum dos seus associados.

6 — Cada comissão definirá a periodicidade e modo de funcionamento.

Conselho fiscal

Artigo 31.º

Composição

1 — O conselho fiscal é composto por um presidente e quatro vogais efectivos e dois suplentes.

2 — A sua composição deverá ter em conta, sempre que possível, o disposto no n.º 5 do artigo 13.º

Artigo 32.º

Competências

1 — Compete ao conselho fiscal fiscalizar os actos da direcção respeitantes à matéria financeira.

2 — Ao conselho fiscal compete, em especial:

a) Examinar a contabilidade e conferir os documentos comprovativos das receitas e despesas;

b) Dar parecer sobre o relatório da direcção e as contas de gerência de cada exercício a submeter à discussão e votação da assembleia geral;

c) Emitir parecer sobre as propostas orçamentais apresentadas pela direcção bem como sobre os esquemas de

quotização e outras contribuições financeiras dos associados;

d) Pronunciar-se sobre a alienação ou oneração de bens imóveis, bem como sobre a contratação de empréstimos;

e) Exercer todas as demais funções que lhe sejam cometidas por lei, pelos estatutos ou pelo regulamento interno.

3 — Requerer a convocação da assembleia geral quando, no âmbito destas competências, o julgue necessário.

Artigo 33.º

Funcionamento e vinculação

1 — O conselho fiscal reunirá, ordinariamente, uma vez por trimestre.

2 — Extraordinariamente reunirá sempre que for convocado pelo seu presidente ou pela maioria dos seus membros ou, ainda, a pedido da direcção.

3 — A convocatória para qualquer reunião do conselho fiscal será feita com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes e constarão das respectivas actas.

5 — Em caso de empate o presidente disporá de voto de qualidade.

Conselho de presidentes

Artigo 34.º

Composição

1 — O conselho de presidentes é composto:

a) Pela direcção e presidido pelo respectivo presidente;

b) Pelos presidentes das direcções dos associados ou quem estatutariamente os substituam.

2 — Poderão participar ainda como observadores os presidentes das direcções dos associados indirectamente filiados ou quem estatutariamente os substituir.

Artigo 35.º

Competência

1 — O conselho de presidentes tem funções consultivas da direcção, cabendo-lhe pronunciar-se sobre a actividade da CCP, de acordo com as orientações aprovadas em assembleia geral.

2 — Compete-lhe, designadamente, pronunciar-se e emitir recomendações sobre:

a) A situação política, económica e social do País;

b) Matérias relativas à política de emprego;

c) Os problemas que afectam as actividades do comércio e dos serviços no contexto económico e social do País;

d) Todos os assuntos que a direcção submeta à sua apreciação;

e) Quaisquer alterações aos estatutos e regulamentos, mediante proposta da direcção.

Artigo 36.º

Funcionamento

1 — O conselho de presidentes reunirá, ordinariamente, uma vez em cada semestre e, extraordinariamente, a convocação da direcção ou a requerimento, por escrito, por um terço dos seus membros.

2 — A convocatória para qualquer reunião do conselho de presidentes será feita pelo seu presidente, por meio idóneo passível de registo, expedido com a antecedência mínima de 15 dias, na qual se indicará a data, hora de começo, local de reunião e a agenda dos trabalhos.

3 — O conselho de presidentes iniciará as suas reuniões à hora marcada, desde que estejam presentes a maioria dos seus membros; meia hora mais tarde funcionará com qualquer que seja o número de presentes.

4 — As reuniões extraordinárias deverão ser convocadas com um mínimo de 8 dias de antecedência, num período máximo de 20 dias após a recepção do requerimento de convocação, quando a solicitação dos seus membros.

5 — As reuniões extraordinárias convocadas pelos seus membros nos termos do n.º 1 não se poderão realizar sem a presença da maioria dos membros que subscreveram o pedido de convocação.

6 — Nas reuniões do conselho de presidentes cada associado disporá do mesmo número de votos que dispõe na assembleia geral.

7 — Às reuniões do conselho de presidentes poderá assistir o presidente do conselho fiscal.

8 — De cada reunião do conselho de presidentes será elaborado um relato, a ser divulgado por todas as estruturas associativas.

9 — As reuniões do conselho de presidentes deverão realizar-se em sistema de rotatividade em qualquer localidade do continente ou das Regiões Autónomas.

Artigo 37.º

Comissão eleitoral

1 — Para cada acto eleitoral, será constituída uma comissão eleitoral que supervisionará todo o processo eleitoral.

2 — Os membros da comissão eleitoral, enquanto tais, têm a faculdade de aceder a todos os elementos pertinentes ao processo eleitoral e o direito de ser informados sobre todos os actos, diligências e decisões respeitantes a esse processo.

3 — A comissão eleitoral é constituída, para cada processo eleitoral, pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada lista candidata às eleições.

4 — Por regulamento interno será definido o modo de funcionamento das comissões eleitorais.

Artigo 38.º

Conselho de ética empresarial e responsabilidade social

1 — O conselho de ética da CCP é constituído por personalidades de reconhecida competência e é responsável por dar resposta a todas as questões relativas ao código de ética e à sua aplicação.

2 — O conselho será presidido por uma personalidade independente e de reconhecida competência, convidada pelo presidente da CCP, coadjuvado por um vice-presidente da CCP, que desempenhará as funções de presidente executivo.

3 — O conselho de ética elaborará o seu regulamento interno, no qual define o seu modo de funcionamento.

CAPÍTULO V

Do regime financeiro

Artigo 39.º

Receitas e despesas

1 — Constituem receitas da CCP:

- a) As jóias;
- b) O produto da quotização ou outras contribuições financeiras dos associados, nos termos destes estatutos;
- c) As participações específicas correspondentes aos trabalhos especialmente acordados entre a CCP e os seus associados ou empresas aderentes;
- d) As participações e donativos que a qualquer título lhe sejam atribuídos;
- e) Os juros e outros rendimentos dos bens que possuir.

2 — Constituem despesas da CCP:

- a) Todos os pagamentos relativos a pessoal, material, serviços e outros encargos necessários à sua instalação, funcionamento e execução das suas finalidades estatutárias, desde que orçamentalmente previstas e autorizadas pela direcção no âmbito das suas competências;
- b) Os pagamentos respeitantes a subsídios, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, que se integrem no seu objectivo.

Artigo 40.º

Quotização

1 — A quotização de cada associado é a correspondente à percentagem a aplicar sobre o volume das suas receitas de quotização referentes ao penúltimo ano, de acordo com o disposto no artigo 42.º

2 — Independentemente do valor da quota a apurar, nos termos dos presentes estatutos, será estabelecida uma quota mínima.

3 — A quota será paga em prestações mensais.

Artigo 41.º

Relatório e contas

1 — Até ao fim do 1.º trimestre de cada ano serão apreciados e votados pela assembleia geral o relatório e contas do ano anterior.

2 — Até 15 do mês de Dezembro será apreciado e votado o orçamento pela assembleia geral para o exercício seguinte.

CAPÍTULO VI

Disposições finais e transitórias

Artigo 42.º

Quotas

1 — O valor das actuais quotas será revisto na assembleia geral que aprovar o orçamento da CCP para 2011, de acordo com os seguintes princípios:

- a) O valor da quota de cada associado será determinado pela aplicação de uma percentagem de 5 % sobre a contribuição dos respectivos associados dos sectores de actividade económica que a CCP representa;
- b) Para apuramento dos valores referidos na alínea anterior ter-se-á em linha de conta os resultados do penúltimo exercício;
- c) Sem prejuízo do disposto nas alíneas anteriores, nenhum associado poderá ver a sua quota agravada em mais de 20 % relativamente à quota actual;
- d) O valor da quota mínima a aplicar a partir de 2011 será de €100 mensais.
- e) Em circunstâncias excepcionais da vida da associada, devidamente comprovadas, a direcção poderá acordar transitoriamente e após audição do conselho fiscal uma quotização diferente da estipulada na alínea a).

Artigo 43.º

Duração do ano social

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 44.º

Entrada em vigor

1 — Os presentes estatutos entram em vigor 30 dias após a publicação.

2 — Os actuais órgãos sociais da CCP manter-se-ão em funções até ao fim do mandato para que foram eleitos.

Regulamento interno

O presente regulamento tem como objecto complementar e esclarecer os estatutos da Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP).

CAPÍTULO I

Dos associados

SECÇÃO I

Artigo 1.º

Pedidos de admissão

1 — Os candidatos a associados apresentarão o seu pedido de filiação à direcção da CCP.

2 — Os pedidos de filiação serão acompanhados de uma cópia dos estatutos do candidato, do relatório de actividades e do orçamento respeitantes ao último exercício, de

uma lista dos corpos sociais, listas dos seus membros, bem como de uma resenha histórica da associação.

Artigo 2.º

Da admissão

1 — A direcção da CCP apreciará o pedido de filiação num máximo de 30 dias.

2 — Da decisão da direcção cabe recurso nos termos da lei.

Artigo 3.º

Da aquisição dos direitos sociais

A aquisição de qualidades de filiado na CCP opera-se após a comunicação de decisão de direcção, mediante o pagamento das contribuições a que houver lugar.

SECÇÃO II

Representação dos associados

Artigo 4.º

Poderes dos representantes

1 — Os representantes dos associados terão de dispor de poderes bastantes para responsabilizar estes perante a CCP.

2 — Os poderes dos representantes terão de ser conferidos por acto expresso do associado.

3 — Presume-se a representação no presidente da direcção do associado.

CAPÍTULO II

Órgãos sociais

SECÇÃO I

Eleições

Artigo 5.º

Convocação da assembleia geral eleitoral

1 — A assembleia geral, funcionando como assembleia eleitoral, é convocada com a antecedência mínima de 45 dias, por carta do presidente da mesa enviada a todos os associados, por meio idóneo passível de registo.

2 — Da convocatória constará o dia, hora e local da assembleia, os órgãos ou cargos a preencher com a eleição, bem como a data limite para apresentação das candidaturas.

Artigo 6.º

Capacidade eleitoral

1 — São eleitores todos os associados no pleno gozo dos seus direitos e cuja situação contributiva esteja regularizada.

2 — Considera-se situação contributiva regularizada a não existência de quotas ou quaisquer outras contribuições com atraso superior a três meses.

Artigo 7.º

Dos cadernos eleitorais

1 — A lista de eleitores no pleno gozo dos seus direitos, rubricada pelo presidente da mesa, será afixada na sede da CCP e enviada a todos os associados dentro de 10 dias após a expedição dos avisos convocatórios de assembleia geral eleitoral.

2 — Qualquer associado poderá, nos 15 dias seguintes, reclamar por escrito da inclusão ou omissão de qualquer eleitor.

3 — As reclamações serão decididas pela mesa da assembleia geral no prazo máximo de 10 dias.

4 — Da decisão é dado conhecimento aos associados envolvidos.

5 — A relação dos eleitores, rectificada em função da procedência de eventuais reclamações, servirá de caderno eleitoral, verificado que sejam os requisitos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 24.º dos estatutos.

Artigo 8.º

Do acto eleitoral

1 — À hora marcada para o início da assembleia geral eleitoral, o presidente da mesa, após selar a urna, entregará aos associados eleitores um envelope contendo os boletins de voto.

2 — A contagem e verificação do número de boletins de voto correspondente a cada associado é feita em sessão especial da mesa da assembleia geral, na qual poderão participar delegados das listas concorrentes.

3 — A votação será realizada mediante chamada pela mesa com base no caderno eleitoral.

4 — A mesa procederá a uma segunda chamada caso não tenham votado todos os associados.

5 — Finda a segunda chamada e não existindo nenhum associado presente que não tendo votado o queira fazer, a mesa encerrará o acto eleitoral.

6 — Não é admitida a votação por correspondência.

Artigo 9.º

Apuramento e proclamação

1 — A proclamação das listas mais votadas será feita logo após o apuramento.

2 — Se nenhuma das listas alcançar a maioria absoluta dos votos válidos, o acto eleitoral será repetido logo após o intervalo a conceder pelo presidente da mesa, que não poderá exceder sessenta minutos, concorrendo ao novo escrutínio apenas as duas listas mais votadas, sendo declarada vencedora a que reunir a maioria dos votos.

Artigo 10.º

Apresentação da candidatura

1 — As listas com as candidaturas para todos ou alguns órgãos da CCP deverão ser apresentadas por um mínimo de 10 associados.

2 — A propositura das listas será feita ao presidente da mesa da assembleia geral até 15 dias antes do acto eleitoral.

3 — As candidaturas serão sempre de pessoas singulares, com indicação obrigatória da associação filiada através da qual se acham ligadas à CCP.

4 — As candidaturas serão sempre acompanhadas da indicação dos lugares para que os candidatos são propostos, bem como da sua aceitação.

5 — Nenhuma associada ou candidato poderá estar representada em mais de uma candidatura, com excepção das indigitações feitas nos termos do n.º 1 do artigo 26.º dos estatutos.

6 — Até ao 10.º dia anterior ao acto eleitoral, a mesa elaborará e enviará a todos os eleitores uma relação das candidaturas aceites, da qual constará o nome do candidato,

o associado que representa, o órgão para que é proposto e o cargo para que é candidato.

7 — Da admissão ou exclusão de qualquer lista ou candidato cabe recurso, nos termos da lei geral.

Artigo 11.º

Posse

Os membros eleitos para os diversos cargos sociais tomarão posse entre o 5.º e o 15.º dia contados da data em que se realizou a sua eleição.

Registados em 4 de Novembro de 2009, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 49, a fl. 91 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — ELEIÇÕES

SN Maia — Siderurgia Nacional, S. A.

Eleição em 20 de Outubro de 2009 para o mandato de três anos.

Efectivos:

António Fernandes da Costa, bilhete de identidade n.º 5184606, de 11 de Setembro de 2003, Lisboa.

Vítor Manuel Jesus Pereira, bilhete de identidade n.º 3702360, de 7 de Dezembro de 1999, Porto.

Fernando da Silva Azevedo, bilhete de identidade n.º 6637759, de 22 de Janeiro de 2003, Porto.

Cristiano Manuel Torres Moreira, cartão de cidadão n.º 10362500, de 25 de Novembro de 2013.

José Carlos Santos Teixeira, bilhete de identidade n.º 9809847, de 28 de Junho de 2005, Porto.

Suplentes:

Miguel Alexandre Sousa Ribeiro, bilhete de identidade n.º 11763786, de 5 de Janeiro de 2007, Lisboa.

João Joaquim Castro Oliveira, bilhete de identidade n.º 3173242, de 30 de Abril de 1999, Lisboa.

Tiago Osvaldo Nogueira dos Santos, bilhete de identidade n.º 12178031, de 22 de Abril de 2004, Porto.

Avelino Oliveira Sampaio, bilhete de identidade n.º 9678519, de 25 de Novembro de 2004, Lisboa.

José Manuel da Silva Machado, bilhete de identidade n.º 3970877, de 29 de Outubro de 2002, Lisboa.

Registado em 6 de Novembro de 2009, sob n.º 96, a fl. 142 do livro 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

C. A. C. I. A. — Companhia Aveirense Componentes Indústria Automóvel, 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 30 de Outubro de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene

e saúde no trabalho na empresa C. A. C.I. A. — Companhia Aveirense Componentes Indústria Automóvel, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, o STIMMDAVGC vem informa VV. Ex.^{as} que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área da saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) da empresa C. A. C. I. A. — Companhia Aveirense Componentes Indústria Automóvel, S. A. sita na Póvoa do Paço, Cacia, Aveiro, no dia 29 de Janeiro de 2010.»

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Prio Advanced Fuels, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa Prio Advanced Fuels, S. A., realizada em 13 de Outubro de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 2009.

Efectivos:

Frederico Ribeiro, bilhete de identidade n.º 12636564, emitido em 14 de Fevereiro de 2006, pelo Arquivo de Coimbra.
José Pedro Afonso, cartão de cidadão n.º 11497119.

Suplentes:

Catarina Martins, bilhete de identidade n.º 12095297, emitido em 7 de Novembro de 2003 pelo Arquivo de Aveiro.

João Santos, bilhete de identidade n.º 6084887, emitido em 14 de Dezembro de 2001 pelo Arquivo de Aveiro.

Registado em 6 de Novembro de 2009, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, sob o n.º 86, a fl. 38 do livro n.º 1.

