



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro	1086
— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro.	1087
— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.	1089
— Aviso de projecto de portaria de extensão do CCT entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro (administrativos e vendas)	1090
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública, entre a mesma Confederação e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e, ainda, entre a mesma Confederação e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros.	1091
— Aviso de projecto de portaria de extensão do ACT e das respectivas alterações entre a Santa Casa da Misericórdia de Abrantes e outras e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros	1093

Convenções colectivas:

— Contrato colectivo entre a ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas (pesca do arrasto costeiro) — Revisão global	1094
— Contrato colectivo entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas e outra e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas (armazéns) — Revisão global	1102
— Contrato colectivo entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras	1116
— Contrato colectivo entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas — Alteração salarial e outras	1117
— Contrato colectivo entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado	1118
— Contrato colectivo entre a APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras e texto consolidado	1135
— Acordo colectivo entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras	1152

— AE entre a Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Revisão global	1158
— Acordo de empresa entre a Tabaqueira II, S. A., e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Revisão global	1184

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado — Alteração	1207
--	------

II — Direcção:

— Sindicato Nacional da Actividade Turística Tradutores e Intérpretes	1207
---	------

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

— Associação Comercial do Distrito de Beja	1208
— Associação dos Agricultores do Concelho de Serpa	1208
— Associação de Medicina Natural e Bioterapêuticas	1208
— Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal — ANORECA	1208
— ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria	1209
— Associação Nacional dos Laboratórios Clínicos	1209
— Associação Portuguesa de Empresas de Chaves e Sistemas de Segurança — APECSS	1209

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Abel da Costa Tavares, L. ^{da} — Alteração	1209
— Banco de Portugal — Alteração	1211
— CMPEA — Empresa de Águas do Município do Porto, E. E. M.	1211

II — Eleições:

— AMTROL — Alfa Metalomecânica, S. A. — Rectificação	1219
— CMPEA — Empresa de Águas do Município do Porto, E. E. M.	1219
— Comissão e subcomissão de trabalhadores do Banco de Portugal	1220

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

— MONTEADRIANO — Engenharia & Construção, S. A.	1221
— VIDROMARQUES, L. ^{da}	1221

— ALFERPARC — Projectos, Assistência e Obras Públicas, L. ^{da}	1221
— URALUSA — Instalações e Montagens, L. ^{da}	1221

II — Eleição de representantes:

— SAPA II Perfis, S. A.	1222
— Centro Hospitalar de Coimbra, E. P. E.	1222
— Empresa NOVADELTA — Comércio e Indústria de Cafés, S. A. — Rectificação	1222
— Exide Technologies, L. ^{da}	1222
— PROENGEL — Projectos de Engenharia e Arquitectura, L. ^{da}	1223
— TJA — Transportes J. Amaral, S. A.	1223

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

SIGLAS

CCT—Contrato colectivo de trabalho.
ACT—Acordo colectivo de trabalho.
RCM—Regulamentos de condições mínimas.
RE—Regulamentos de extensão.
CT—Comissão técnica.
DA—Decisão arbitral.
AE—Acordo de empresa.



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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro.

As alterações ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todos os trabalhadores das profissões e categorias previstas na convenção e a todas as empresas que se dediquem à actividade de comércio a retalho no distrito de Beja. No entanto, como o âmbito sectorial da convenção não abrange a totalidade das actividades classificadas como de comércio a retalho, a extensão é emitida para as actividades abrangidas.

A convenção actualiza a tabela salarial.

O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no

sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais dos instrumentos de regulamentação colectiva publicados em 2007 e 2008. No sector abrangido pela convenção existem 1370 trabalhadores a tempo completo, com exclusão de aprendizes, praticantes e um grupo residual, dos quais cerca de 45 % auferem remunerações inferiores às da tabela salarial.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de almoço em 2,1 %, as diuturnidades em 2,3 %, o subsídio de caixa em 2,6 % e algumas ajudas de custo nas deslocações em 5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com actividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas

respectivas extensões, situação que se mantém. Não obstante o referido diploma ter sido revogado, considera-se conveniente manter os critérios adoptados pelas extensões anteriores de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, visto a presente extensão respeitar a revisão parcial da convenção.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as ajudas de custo previstas na cláusula 34.^a não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2009, são estendidas, no distrito de Beja:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades económicas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

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

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

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma

área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção do previsto na cláusula 34.^a, produzem efeitos desde 1 de Setembro de 2009.

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

Lisboa, 24 de Março de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no distrito de Setúbal, se dediquem ao comércio e à prestação de serviços e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todos os trabalhadores das profissões e categorias previstas e a todas as empresas que se dediquem à actividade do comércio e serviços no distrito de Setúbal.

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

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 7929, dos quais 4766 (60,1 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 2522 (31,8 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,7 %. São as empresas do escalão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

As retribuições previstas no anexo III, relativas aos níveis I a VI, são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de redução relacionada com o trabalhador, ao abrigo do artigo 275.º do Código do

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

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de natureza pecuniária, como o abono para falhas em 5 % e algumas ajudas de custo nas deslocações em 1,8 %. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A convenção abrange a actividade de cabeleireiro e institutos de beleza. Contudo, existindo convenção colectiva de trabalho celebrada por outra associação de empregadores, que representa ao nível nacional esta actividade e que outorga convenções cujas extensões se aplicam ao distrito de Setúbal, a presente extensão abrange apenas as empresas filiadas nas associações de empregadores outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com actividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo o critério do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Não obstante o referido diploma ter sido revogado, considera-se conveniente manter os critérios adoptados pelas extensões anteriores de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, visto a presente extensão respeitar a revisão parcial da convenção. Deste modo, a extensão das alterações da convenção não abrange as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura, para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade igual à da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas no n.º 3 da cláusula 18.^a, indexadas à tabela salarial, não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 2009, são estendidas, no distrito de Setúbal:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas abrangidas pela convenção, com excepção dos empregadores que se dedicam à actividade de serviços pessoais de penteado e estética, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias nela prevista;

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

2 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

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

3 — As retribuições previstas no anexo III inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor, apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção do n.º 3 da cláusula 18.^a, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

Lisboa, 24 de Março de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no distrito de Viana do Castelo se dediquem à actividade comercial e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todos os empregadores do mesmo sector e área de aplicação não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

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

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 3093, dos quais 1187 (38,4%) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 644 (20,8%) auferem retribuições inferiores às convencionais em 7%. É nas empresas de dimensão até nove trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições praticadas inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de refeição, em 5,9%, as diuturnidades, em 3%, o abono para falhas e algumas ajudas de custo nas deslocações, em 2,5%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A tabela salarial da convenção colectiva contém retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a

retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com actividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo o critério do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Não obstante o referido diploma ter sido revogado, considera-se conveniente manter os critérios adoptados pelas extensões anteriores de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, visto a presente extensão respeitar a revisão parcial da convenção. Deste modo, a extensão das alterações da convenção não abrange as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas no n.º 7 da cláusula 22.^a não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

n.º 44, de 29 de Novembro de 2009, são estendidas, no distrito de Viana do Castelo:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato outorgante.

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

3 — A presente extensão não se aplica a empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção do previsto no n.º 7 da cláusula 22.ª, produzem efeitos desde 1 de Março de 2009.

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

Lisboa, 24 de Março de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Aviso de projecto de portaria de extensão do CCT entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro (administrativos e vendas).

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

digo do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro (administrativos e vendas), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 18 de Março de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro (administrativos e vendas), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2009, abrange as relações de trabalho entre empregadores dos sectores da produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e trabalhadores administrativos e de vendas representados pelas associações que o outorgaram.

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

A convenção actualiza a tabela salarial. Não foi possível avaliar o impacto da extensão na medida em que o apuramento dos quadros de pessoal de 2006 inclui não só os trabalhadores abrangidos pela presente convenção, mas também os abrangidos pelos CCT celebrados pelas mesmas associações de empregadores para trabalhadores de armazém. No entanto, foi possível apurar que os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pelas duas convenções, com exclusão de aprendizes, praticantes e de um número residual são 4931.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição, em 2,7%, o seguro e fundo para falhas, em 1,5%, e as ajudas de custo nas deslocações, em 2%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições dos grupos IX a XI da tabela salarial são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas dos sectores de actividade abrangidos pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. Todavia, as compensações das despesas de deslocação previstas na cláusula 21.^a não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

À semelhança do que ocorreu com anteriores processos, as adegas cooperativas são excluídas do âmbito da presente extensão, aplicando-se-lhes a respectiva regulamentação específica.

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

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

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

Projecto de portaria de extensão do CCT entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro (administrativos e vendas).

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro (administrativos e vendas), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, excluindo as adegas cooperativas, que se dediquem à produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empresas filiadas nas associações de empregadores outorgantes, excluindo as adegas cooperativas, que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas

na convenção, não representados pelas associações sindicais signatárias.

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

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção da cláusula 21.^a, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública, entre a mesma Confederação e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e, ainda, entre a mesma Confederação e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública, entre a mesma Confederação e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e, ainda, entre a mesma Confederação e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, respectivamente, n.ºs 35, de 22 de Setembro de 2009, e 45, de 8 de Dezembro de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 18 de Março de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública, entre a mesma Confederação e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e, ainda, entre a mesma Confederação e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, respectivamente, n.ºs 35, de 22 de Setembro de 2009, e 45, de 8 de Dezembro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social que exerçam a sua actividade no território nacional, com excepção da Região Autónoma dos Açores, e trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras de duas das três convenções requereram a extensão das convenções às relações de trabalho entre instituições e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2008. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual e dos trabalhadores docentes, são 84 745, dos quais 29 322 (34,6%) auferem retribuições inferiores às fixadas pela convenção, sendo que 9752 (11,5%) auferem retribuições inferiores à da convenção em mais de 6,7%. São as instituições dos escalões de dimensão entre 20 e 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como as diuturnidades, o abono para falhas e o subsídio de refeição com acréscimos, respectivamente, de 5%, 3,6% e 1,7%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições dos níveis 16 a 18 da tabela A com efeitos a 1 de Janeiro de 2009 são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

As alterações ao contrato colectivo de trabalho entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública convenções, para além das tabelas salariais e dos valores das cláusulas de conteúdo pecuniário com retroactividade a 1 de Janeiro de 2009, consagram tabelas salariais e valores das cláusulas de conteúdo pecuniário que retroagem a 1 de Janeiro de 2008. Estes últimos foram já objecto de extensão através da portaria de extensão do

CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2009. Assim, com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as instituições de solidariedade social, a extensão assegura, apenas para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário em vigor, retroactividade idêntica à das convenções.

A extensão exclui do seu âmbito as relações de trabalho entre santas casas da misericórdia e trabalhadores ao seu serviço não filiadas na CNIS, à semelhança de anteriores extensões em que foi reconhecida a salvaguarda da autonomia negocial daquelas instituições.

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

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

Embora as convenções se apliquem na Região Autónoma da Madeira, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

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

Projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública, entre a mesma Confederação e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e, ainda, entre a mesma Confederação e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros.

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

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública, entre a mesma Confederação e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e, ainda, entre a mesma confederação e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, respectivamente, n.ºs 35, de 22 de Setembro de 2009, e 45, de 8 de Dezembro de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social que prossigam as actividades reguladas pelas convenções, não filiadas na confederação outorgante, excepto as santas casas da misericórdia,

e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social que prossigam as actividades reguladas pelas convenções, filiadas na confederação outorgante, e trabalhadores ao seu serviço, das referidas profissões e categorias profissionais, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário que as convenções determinam que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009 retroagem no âmbito da presente extensão a partir da mesma data.

3 — As remunerações mínimas dos níveis 16 a 18 das tabelas A das convenções apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho, seja inferior.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão do ACT e das respectivas alterações entre a Santa Casa da Misericórdia de Abrantes e outras e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das disposições em vigor do acordo colectivo de trabalho entre a Santa Casa da Misericórdia de Abrantes e outras e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2001, e das respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 18 de Março de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

As disposições em vigor do acordo colectivo de trabalho entre a Santa Casa da Misericórdia de Abrantes e outras e

a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2001, e as respectivas alterações, publicadas no mesmo *Boletim*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2010, abrangem as relações de trabalho entre as santas casas da misericórdia outorgantes que exerçam a sua actividade no território nacional e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações que as outorgaram.

As associações sindicais subscritoras da convenção requereram a extensão da convenção às relações de trabalho entre santas casas não outorgantes e trabalhadores não representados pelas associações sindicais subscritoras.

A convenção actualiza as tabelas salariais. Não foi possível proceder ao estudo de avaliação de impacto da extensão da tabela salarial, nomeadamente, por se ter verificado alteração dos níveis de enquadramento salarial. Contudo, com base no apuramento dos quadros de pessoal de 2008, verificou-se que no sector abrangido pela convenção existem 17 844 trabalhadores.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de refeição e o abono para falhas com acréscimos, respectivamente, de 25,7% e 17,5%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão, não se justifica a sua exclusão.

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

Atendendo a que a convenção publicada em 2001 regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as santas casas da misericórdia, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividades idênticas às da convenção.

A extensão exclui do seu âmbito as relações de trabalho entre santas casas da misericórdia e trabalhadores ao seu serviço filiadas na CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade, em virtude de as mesmas se encontrarem abrangidas pelos CCT outorgados por aquela confederação e respectivas extensões.

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

Embora a convenção se aplique na Região Autónoma da Madeira, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

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

Projecto de portaria de extensão do ACT e das respectivas alterações entre a Santa Casa da Misericórdia de Abrantes e outras e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros.

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

Artigo 1.º

1 — As disposições em vigor do acordo colectivo de trabalho entre a Santa Casa da Misericórdia de Abrantes e outras e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2001, e as respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2010, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre santas casas da misericórdia não outorgantes que prossigam as actividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre santas casas da misericórdia outorgantes da convenção que prossigam as actividades nela reguladas e trabalhadores ao seu serviço,

das referidas profissões e categorias profissionais, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente portaria não se aplica às relações de trabalho entre santas casas da misericórdia filiadas na CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e trabalhadores ao seu serviço.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário que as convenções determinam que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008 e a partir de 1 de Janeiro de 2009 retroagem no âmbito da presente extensão a partir das mesmas datas.

3 — As remunerações mínimas das tabelas gerais dos anexos apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho, seja inferior.

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS

Contrato colectivo entre a ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas (pesca do arrasto costeiro) — Revisão global.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito e área

1 — A presente convenção obriga, pela simples assinatura dos representantes legais das partes outorgantes:

Por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Armadores das Pescas Industriais (ADAPI), armadores de navios de pesca do arrasto costeiro, e, por outro lado, os trabalhadores embarcados nos navios de pesca de arrasto costeiro representados pela UGT Pescas.

2 — Esta convenção aplica-se em Portugal continental, na ZEE, em qualquer pescador para o qual o arrasto costeiro esteja licenciado no âmbito de acordos de pesca com países terceiros.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem a duração de 24 meses.

2 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniárias vigora pelo prazo de 12 meses.

3 — Decorridos os prazos de vigência anteriores, o CCT renova-se por iguais períodos, se não for denunciado.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses relativamente aos prazos de vigência iniciais ou renovados.

CAPÍTULO II

Da admissão, carreira profissional e lotações

Cláusula 3.^a

Recrutamento, carreira profissional e lotações

1 — O recrutamento dos trabalhadores para bordo dos navios far-se-á nos termos da legislação em vigor.

2 — Só podem ser admitidos indivíduos possuidores de cédula marítima ou mediante autorização de autoridade competente.

Cláusula 4.^a

Admissão por substituição

1 — Sem prejuízo de outras situações em que seja legalmente admissível a celebração de contrato de trabalho a termo, a entidade patronal poderá admitir trabalhadores em substituição dos que estejam temporariamente impedidos de prestar a sua actividade, designadamente em consequência de acidente ou doença, licença, com ou sem vencimento, e outras situações equiparáveis.

2 — A admissão efectuada nos termos do número anterior é feita por contrato de trabalho a termo, enquanto durar o impedimento do trabalhador substituído.

3 — O contrato com o trabalhador substituto caducará na data em que se verifique o regresso do substituído, salvo se aquele continuar ao serviço para além de 15 dias a contar daquela data, caso em que o contrato se considerará sem termo, para todos os efeitos, a partir do início da prestação de trabalho.

Cláusula 5.^a

Promoção profissional

1 — Os armadores apoiam a frequência de acções de formação, atempadamente programadas.

2 — Verificando-se a necessidade de preenchimento de vagas para as categorias de contramestre ou nas funções de mestre de redes, os armadores deverão preencher estas vagas com profissionais devidamente habilitados existentes nas suas embarcações.

3 — Para efeitos da presente cláusula, os profissionais poderão embarcar a bordo com as seguintes funções, pelas quais vencerão:

- a) Marinheiro-pescador/pescador;
- b) Marinheiro-cozinheiro;
- c) Mestre de redes;
- d) Contramestre;
- e) Encarregado de pesca;
- f) Mestre de navegação ou de leme;
- g) Mestre costeiro pescador;
- h) Ajudante de máquinas;
- i) Segundo de máquinas;
- j) Chefe de máquinas.

4 — O chefe de máquinas é o directo responsável por tudo quanto respeite à sua secção e respectivo pessoal, competindo-lhe:

a) Orientar e zelar pela condução de todas as máquinas e demais instalações, directamente ligadas e dependentes da sua secção;

b) Dirigir e supervisionar as reparações possíveis em viagem ou em terra (porto), quando seja o pessoal de secção de máquinas a realizá-las;

c) A efectivação dos respectivos quartos de serviço;

d) O controlo de execução dos quartos de serviço do restante pessoal de máquinas;

e) Decidir das medidas necessárias para manter a secção em condições para as viagens seguintes.

Cláusula 6.^a

Desempenho de funções superiores à categoria

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, tem o direito de receber a retribuição inerente à categoria do substituído enquanto durar a substituição.

2 — Sempre que o trabalhador desempenhar funções superiores às correspondentes à sua categoria profissional, em comissão de serviço, auferirá a retribuição correspondente, podendo voltar a exercer a sua função original com a retribuição a que esta função corresponde.

3 — O trabalhador que substitua outro de categoria mais elevada por períodos que ultrapassem 18 meses consecutivos, ou 36 alternados, não poderá ver a sua retribuição ser reduzida.

Cláusula 7.^a

Acumulações

1 — Quando, por um período transitório, houver acumulação de funções, o trabalhador receberá a remuneração correspondente à função mais elevada.

2 — Nos casos previstos no número anterior, a remuneração correspondente à função menos elevada será dividida pela tripulação segundo o seu critério, desde que o navio tenha ficado com tripulação inferior à habitual.

Cláusula 8.^o

Lotações

1 — As lotações para todos os navios abrangidos por esta convenção serão determinadas pelo Decreto-Lei n.º 280/2001, de 23 de Outubro, e alterações legislativas subsequentes consideradas como necessárias para a faina e preparação do pescado.

2 — O previsto no número anterior não pode prejudicar as actuais lotações existentes nos navios.

3 — Quando qualquer navio se deslocar de um porto para outro, para efeitos que não sejam de pesca, o mesmo só poderá sair para o mar com a lotação de segurança mínima exigida por lei.

4 — Quando, por motivos justificados, seja impossível dar cumprimento à lotação estabelecida nos termos do n.º 1 desta cláusula, o navio poderá sair para a pesca com o parecer favorável da maioria da tripulação e desde que devidamente autorizado pela autoridade marítima.

CAPÍTULO III

Dos direitos e deveres das partes

Cláusula 9.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres do marítimo, em especial:

a) Respeitar e tratar com lealdade o armador, nomeadamente não divulgando informações referentes à organização, aos métodos de trabalho e às operações de pesca;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

c) Cumprir as determinações dos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e à disciplina do trabalho, bem como a todas as tarefas ou procedimentos relativos à segurança da navegação;

d) Zelar pela conservação e boa utilização da embarcação e do seu equipamento;

e) Observar as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis;

f) Cumprir as demais obrigações decorrentes da lei, de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e do respectivo contrato de trabalho.

2 — São deveres específicos dos mestres:

a) Manter legalizada e presente a bordo toda a documentação respectiva e ainda a relativa à identificação dos tripulantes;

b) Apresentar, dentro dos prazos legais e contratuais, as participações e protestos de mar respectivos a ocorrências que os justifiquem;

c) Comparecer ao embarque à hora que tenha determinado para os restantes tripulantes.

Cláusula 10.^a

Deveres dos armadores

São deveres dos armadores, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar com lealdade o marítimo e pagar-lhe pontualmente a retribuição que lhe é devida;

b) Proporcionar ao marítimo boas condições de trabalho a bordo, designadamente de segurança, higiene, saúde e alojamento;

c) Permitir ao marítimo a frequência de cursos de formação profissional necessários à evolução na carreira da pesca, sem prejuízo do prévio cumprimento dos períodos de embarque para que foi contratado;

d) Cumprir as demais obrigações decorrentes da lei, de regulamentação colectiva de trabalho, do respectivo contrato de trabalho e dos usos e costumes observados no porto.

Cláusula 11.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado ao armador ou a quem o represente:

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

b) Diminuir a retribuição fixa do marítimo, caso a haja, ou alterar, em prejuízo deste, o critério de cálculo das remunerações variáveis e das respectivas percentagens ou partes, salvo no caso de transferência, por razões objectivas, para tipo de embarcação que determine remuneração diferente, ou no caso de existência de disposição em contrário constante de regulamentação colectiva;

c) Obrigar o marítimo a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelo armador ou por pessoa por ele indicada.

Cláusula 12.^a

Pescado existente a bordo

Sem prejuízo do disposto na cláusula referente à caldeirada, todo o pescado existente a bordo será considerado propriedade da empresa armadora e deverá ser vendido nos termos legais.

A tripulação, sem prejuízo da sua actividade normal e através dos delegados sindicais ou de quaisquer outros trabalhadores eleitos para o efeito, terá o direito de fiscalizar, pelos meios necessários, a saída e comercialização do pescado existente.

Cláusula 13.^a

Luvras de manobra

O mestre, segundo as necessidades, pode requisitar luvas de manobra destinadas ao pessoal de convés, para manuseio da arte de pesca e das amarrações.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 14.^a

Pessoal de máquinas

1 — O horário normal de trabalho será de oito horas diárias.

2 — O número de tripulantes será sempre o suficiente para que o horário por quartos não exceda o horário de trabalho normal.

3 — Quando, por motivo de força maior, os profissionais de máquinas tenham de trabalhar em dia de descanso obrigatório, os mesmos auferirão os vencimentos de reparação acrescidos de 100 %.

4 — Nos navios em que, por motivos de modernização tecnológica, existam menos de três tripulantes na secção de máquinas, o serviço será efectuado sem observância do determinado no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 15.^a

Pessoal do convés

1 — O horário de trabalho será, no máximo, de dezasseis horas diárias, salvo motivo de força maior.

2 — O período de descanso não poderá ser inferior a oito horas por dia, que serão gozadas alternadamente, devendo haver um período de descanso de seis horas consecutivas.

Cláusula 16.^a

Serviço em terra

1 — O tripulante, quando tiver de ficar em terra a prestar serviço ao armador, observará um horário de oito horas diárias, praticado de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O trabalho prestado pelo tripulante para além do horário definido no número anterior será remunerado como trabalho suplementar de acordo com as fórmulas seguintes:

Para a 1.ª hora suplementar em dias úteis:

$$Rh = \left(\frac{VM \times 12}{52 \times 40} + \frac{SR}{8} \right) \times 1,5$$

Para a 2.ª hora ou fracção subsequente em dias úteis:

$$Rh = \left(\frac{VM \times 12}{52 \times 40} + \frac{SR}{8} \right) \times 1,75$$

O trabalho suplementar prestado aos sábados, domingos e feriados será remunerado pela seguinte fórmula:

$$Rh = \left(\frac{VM \times 12}{52 \times 40} + \frac{SR}{8} \right) \times 2$$

sendo *VM* o vencimento base mensal fixo e *SR* o subsídio de reparação.

Cláusula 17.ª

Horário de refeições

1 — Nos locais de trabalho e repasto estarão afixados mapas com escalas de serviço e as horas das principais refeições.

2 — O horário das refeições só poderá ser alterado em casos especiais e sempre que haja o acordo da maioria da tripulação.

3 — A duração das principais refeições não poderá ser inferior a uma hora.

Cláusula 18.ª

Descanso mínimo entre viagens

No dia em que o navio venha a terra para fazer descarga serão concedidas no mínimo cinco horas de descanso, a partir da hora da chegada, com excepção dos portos sujeitos a marés.

Cláusula 19.ª

Reparação

1 — Considera-se, para os efeitos do disposto nesta cláusula, que o navio entra em reparação um dia após a chegada.

2 — Ainda se considera reparação sempre que, para efeitos de beneficiação ou necessidades de reparações, o navio tenha de ficar retido no porto por período superior a 48 horas.

3 — Sempre que o navio seja forçado a arribar por avaria mecânica, durante a reparação desta, aplica-se igualmente o critério do navio em reparação.

4 — Quando o navio estiver em reparação, será pago aos tripulantes da secção de máquinas e convés o vencimento por reparação constante da tabela anexa.

5 — A situação de reparação não implica a suspensão ou cessação do contrato de trabalho, continuando o trabalhador à ordem do armador.

6 — O serviço prestado na construção ou transformação do navio não é considerado como trabalho de reparação, sendo a sua remuneração acordada entre o armador e os trabalhadores e nunca podendo a mesma ser inferior ao vencimento da reparação.

Cláusula 20.ª

Serviço em porto

1 — Aquando a docagem, reparação ou reapetrechamento do navio, qualquer que seja o local onde tenha lugar, o armador providenciará, para além das remunerações devidas, pela alimentação dos profissionais abrangidos por esta convenção e envolvidos em tais tarefas ou por opção pelo pagamento do subsídio diário por tripulante (sem distinção das funções a bordo) de €12,47.

2 — Aos tripulantes que não possam ir dormir à sua residência, o armador providenciará o seu alojamento.

3 — Aos tripulantes envolvidos nestas tarefas, serão também reembolsadas despesas de deslocação (desde que em transporte público, à excepção de táxi), contra apresentação do documento comprovativo, sendo contudo garantido o pagamento de apenas uma viagem por semana aos tripulantes que se encontrem alojados por conta do armador.

4 — O transporte em via-férrea será em 2.ª classe ou classe única, quando não houver outra.

5 — O tripulante que se desloque em transporte próprio receberá uma compensação a acordar com o armador, tendo em conta a distância percorrida.

Cláusula 21.ª

Porto de armamento

Sempre que o armador decida mudar quaisquer dos seus arrastões costeiros do porto de armamento, com carácter definitivo, obriga-se ao pagamento das despesas de viagem nos dias de descanso obrigatório e nos termos do n.º 2 da cláusula anterior dos tripulantes que continuem a residir na área do porto donde o navio foi deslocado.

O disposto no número anterior não se aplica às situações existentes na utilização usual de dois portos para descarga, desde que estes não ultrapassem a distância de 100 km.

Cláusula 22.ª

Exercícios obrigatórios

Para além do horário normal, todo o trabalhador é obrigado a executar, sem direito a remuneração suplementar, os exercícios de salva vidas, de extinção de incêndios e outros similares, determinados pela Convenção para a Salvaguarda de Vidas Humanas no Mar (SOLAS) ou pelas autoridades competentes.

Cláusula 23.ª

Transferência de navios

1 — A actividade profissional dos trabalhadores abrangidos por esta convenção será prestada a bordo de qualquer navio do mesmo armador, salvo se as partes acordarem, por escrito, em sentido distinto.

2 — Quando embarcado, só com acordo do tripulante reduzido a escrito, poderá este ser transferido para outro navio do mesmo armador ou para outro local de trabalho.

Cláusula 24.ª

Proibição da salga e da seca

Não são permitidas a salga e a seca de pescado a bordo.

CAPÍTULO V**Retribuição****Cláusula 25.^a****Retribuição**

1 — Considera-se retribuição aquilo que nos termos desta convenção, das normas que a regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende, nomeadamente, a remuneração base, os subsídios de férias e de Natal, a compensação por gases para o pessoal de máquinas, a percentagem de pesca e o prémio de regime intensivo e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas, ou não, por esta convenção.

3 — Presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

Cláusula 26.^a**Remuneração base**

1 — As remunerações base para os trabalhadores abrangidos por esta convenção são as constantes no anexo.

2 — Quando for necessário calcular o vencimento diário, ele deverá ser obtido pela fórmula:

$$\frac{VM \times 12}{365}$$

sendo *VM* o vencimento mensal.

Cláusula 27.^a**Subsídio de férias**

Todo o tripulante tem direito a um subsídio de férias de €450, sendo o vencimento mensal correspondente ao mês de férias igual à retribuição mínima mensal garantida para a indústria.

Cláusula 28.^a**Subsídio de Natal**

1 — O trabalhador inscrito marítimo que, com referência a 1 de Dezembro de cada ano, tenha no mínimo um ano ao serviço do mesmo armador terá o direito de receber, a título de subsídio de Natal, uma quantia de montante igual a €450.

2 — O subsídio de Natal será posto a pagamento até 15 de Dezembro de cada ano.

3 — Aos trabalhadores inscritos marítimos que antes de 1 de Dezembro deixarem de estar ao serviço do armador, ser-lhes-á atribuído um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

4 — Os tripulantes que não completem um ano ao serviço do mesmo armador em 1 de Dezembro receberão um subsídio de Natal calculado proporcionalmente ao tempo de serviço, nos termos da presente cláusula.

Cláusula 29.^a**Compensação de gases**

O subsídio mensal de compensação por gases tóxicos para o pessoal de máquinas será de 10% do vencimento fixo mensal do primeiro-motorista, relativamente ao tempo de serviço de máquinas prestado.

Cláusula 30.^a**Alimentação**

1 — Para a alimentação, o armador contribuirá com €3,84 por dia de mar e por tripulante.

2 — Não é permitida a constituição de mais de um rancho a bordo, salvo quando se trate de alimentação destinada a doente.

Cláusula 31.^a**Caldeirada**

1 — Cada tripulante e o armador ou quem o represente tem direito a 2 kg de peixe para alimentação, de igual qualidade, por dia de pesca.

2 — Por acordo entre o armador e a tripulação, poderá esta renunciar ao levantamento de bordo da caldeirada em peixe a que tiver direito, recebendo como contrapartida a importância em dinheiro de €3,84 por dia de pesca.

Cláusula 32.^a**Descarga e escolha do pescado**

A descarga e a escolha são asseguradas pela tripulação, mediante o pagamento de 2% do produto bruto da venda, repartida em partes iguais pelos membros da tripulação que participaram nas mesmas.

Cláusula 33.^a**Reboques**

1 — No caso de salvamento ou assistência prestada pelo navio e sua tripulação a qualquer navio nacional ou estrangeiro, a empresa considerará o preço total de salvamento e ou assistência como receita de pesca (receita bruta), pagando aos tripulantes as percentagens que constam na tabela anexa a esta convenção, além dos complementos de soldada que lhe couberam sobre a pesca efectuada até ao momento da prestação de assistência e ou salvamento, ou depois destes.

2 — No caso de haver despesas com o recebimento do preço de assistência e ou salvamento, serão as mesmas deduzidas na percentagem correspondente ao armador, salvo quando essas despesas decorrem de envolvimento em processo judicial, sendo então deduzidos ao preço da assistência e ou salvamento.

Cláusula 34.^a**Cessação do direito de reclamação**

O direito de reclamação por parte do armador ou do profissional por créditos resultantes do contrato de trabalho extingue-se por prescrição decorrido um ano após a cessação do contrato, salvo nos casos que por lei seja aplicado outro prazo mais favorável aos trabalhadores ou que envolvam responsabilidade criminal.

CAPÍTULO VI**Suspensão da prestação de trabalho****Cláusula 35.^a****Ferriados**

1 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;

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

2 — Além destes feriados obrigatórios serão observados o feriado municipal ou da padroeira do porto de armamento e a terça-feira de Carnaval.

Cláusula 36.^a

Regimes de trabalho e descanso

1 — Haverá dois regimes de trabalho e descanso.
2 — O primeiro regime assenta no esquema de descanso semanal que vem sendo praticado, e o segundo regime assenta no esquema de um dia de descanso por cada seis dias de trabalho.

3 — Cabe ao armador optar por um dos regimes, conforme os seus interesses, desde que tenha a aprovação de maioria dos tripulantes do navio.

4 — O segundo regime reger-se-á pelo determinado nas alíneas seguintes e terá como contrapartida mínima um prémio mensal de €219,50 a favor de cada tripulante:

a) Por cada período de seis dias terá um dia de descanso a gozar conforme for acordado pelas partes;

b) Por conveniência de ambas as partes e mediante acordo, poderá pontualmente o número de dias de descanso ser fraccionado ou acumulado mas sempre sem prejuízo da proporcionalidade estabelecida no ponto anterior;

c) No caso de inactividade do navio por motivo de força maior (arribada por mau tempo, impraticabilidade de barras, avarias, etc.), cuja duração seja superior a 24 horas, os dias excedentes serão considerados de descanso, mas sob o limite máximo de três dias;

d) Os navios que estejam licenciados para operar nas costas de Espanha, de Marrocos ou de outros países poderão ocupar os dias de descanso obrigatório e feriados na faina de pesca;

e) Quando ocorrem as situações previstas no número anterior, os dias de descanso e feriados passados no mar darão direito a igual número de dias de folga a gozar em terra logo após a chegada do navio ao porto de descarga. Em alternativa, por cada dia de folga não gozada, cada tripulante tem direito a um subsídio diário de €37,50.

5 — Independentemente do regime de trabalho, os feriados 1 de Janeiro, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio e 25 de Dezembro terão de ser obrigatoriamente passados em terra.

Cláusula 37.^a

Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de Janeiro.

2 — O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

Cláusula 38.^a

Período de férias

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

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção de feriados.

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

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

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

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

Cláusula 39.^a

Marcação período de férias

1 — O período de férias é estabelecido de comum acordo entre o armador e o tripulante.

2 — Não havendo acordo, compete ao armador fixar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo ser dado conhecimento ao tripulante com antecedência não inferior a 45 dias.

3 — As férias são gozadas seguidamente, salvo acordo entre as partes.

4 — Mantêm direito a férias os tripulantes que desembarquem por doença ou por acidente de trabalho.

5 — Durante o período de férias qualquer profissional não poderá trabalhar para outra entidade patronal.

Cláusula 40.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos legais (até cinco dias consecutivos, após o desembarque, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afim no 1.º grau de linha directa, e até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral);

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos legais;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos legais;

- f) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos legais;
- g) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
- h) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
- i) A que por lei seja como tal considerada.

2 — É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 41.^a

Efeitos das faltas injustificadas

A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho e sanções

Cláusula 42.^a

Regulamentação

A tudo o que nesta matéria não estiver contemplado na presente convenção serão aplicáveis as normas do regime que regula a cessação do contrato de trabalho a bordo.

Cláusula 43.^a

Causas de extinção

1 — O contrato de trabalho cessa, designadamente:

- a) Por mútuo acordo;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão promovida pelo armador ocorrendo justa causa;
- d) Por rescisão unilateral do trabalhador;
- e) Por despedimento colectivo;
- f) Por transmissão ou venda e abate de navio, conforme estabelecido nesta convenção;
- g) Por perda, naufrágio ou in navegabilidade definitiva do navio e caso o armador não possa empregar os seus tripulantes noutra arrastão.

2 — No caso previsto na alínea g) do número anterior, se o armador não puder transferir para qualquer dos seus navios os tripulantes que ficaram desempregados, os mesmos terão preferência em futuras admissões para bordo dos navios do mesmo armador.

3 — É proibido ao armador promover o despedimento de qualquer trabalhador sem justa causa.

Cláusula 44.^a

Motivos de justa causa para despedimento ou resolução

1 — Constituem, designadamente, motivos de justa causa para despedimento por facto imputável ao trabalhador:

- a) A ofensa à honra ou à dignidade do armador ou seus representantes, por parte dos profissionais;
- b) O exercício de violências físicas, sequestro de pessoas ou retenção de bens;

- c) Os vícios ou mau procedimento do profissional, principalmente a inobservância das regras da disciplina;
- d) A recusa de prestar serviços indicados pelos superiores hierárquicos compatíveis com as funções do profissional;
- e) Insubordinação;
- f) Provocação repetida de conflitos com camaradas de trabalho;
- g) Violação dos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- h) A lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- i) A falta reiterada e injustificada à prestação de trabalho;
- j) A falta de observância das normas de higiene no trabalho;
- l) A prática de embriaguez ou de crime de furto;
- m) O desvio ou furto de pescado devidamente comprovado.

2 — Constituem, designadamente, motivos de justa causa para resolução pelo trabalhador:

- a) A ofensa à honra e dignidade por parte dos armadores ou seus representantes;
- b) A falta de pagamento da retribuição na forma devida;
- c) A necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- d) Violação das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- e) Aplicação de sanções abusivas;
- f) Falta de condições de higiene e segurança;
- g) Lesão de interesses patrimoniais do trabalhador;
- h) A conduta intencional dos superiores hierárquicos, de forma a levar os trabalhadores a porem termo ao contrato.

3 — Qualquer despedimento com justa causa será precedido de processo disciplinar, nos termos legais.

Cláusula 45.^a

Denúncia com aviso prévio

1 — Qualquer trabalhador tem o direito de denunciar o contrato individual de trabalho, independentemente de justa causa, devendo comunicá-lo por escrito ao armador, com aviso prévio 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Também é facultada ao profissional a possibilidade de rescindir o contrato com menor pré-aviso, desde que tal não acarrete paragem do navio e que indemneze o armador na importância correspondente ao vencimento fixo que lhe seria devido pelo período de aviso prévio em falta.

Cláusula 46.^a

Despedimento colectivo

1 — Cada tripulante abrangido por despedimento colectivo tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, sendo a mesma correspondente a um mês de soldada fixa de mar por cada ano de serviço. O valor da soldada fixa para efeitos de compensação não poderá ser inferior ao ordenado mínimo nacional.

2 — É aplicável aos trabalhadores, no que respeita aos despedimentos colectivos, a legislação em vigor.

Cláusula 47.^a

Rescisão unilateral do armador

1 — O profissional que seja despedido sem justa causa tem o direito de receber além da remuneração por inteiro do mês em que se extingue o contrato uma compensação correspondente a um mês de vencimento fixo mensal por cada ano de serviço na empresa.

2 — Para efeitos do número anterior o tempo de serviço será arredondado para número inteiro de anos de serviço imediatamente superior.

3 — Para efeitos de cálculo a soldada do mês não poderá ser inferior ao ordenado mínimo nacional.

Cláusula 48.^a

Rescisão por inadaptação

1 — O trabalhador que manifeste inadaptação superveniente ao posto de trabalho poderá ser despedido, nos termos legais.

2 — O despedimento promovido nos termos desta cláusula confere ao trabalhador o direito de receber uma indemnização no montante igual ao previsto na cláusula anterior.

Cláusula 49.^a

Transmissão e abate de navios

1 — A transmissão e o abate de navios são reconhecidos pelas partes contratantes mas não poderão ser efectuados sem ser dado prévio conhecimento aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço.

2 — A transmissão e o abate de navios, o encerramento definitivo da actividade do armador ou a reorganização ou fusão de empresas não constituem justa causa de rescisão dos contratos de trabalho.

3 — É aplicável aos trabalhadores que venham a perder os seus postos de trabalho em virtude de se verificar alguns casos previstos no número anterior o regime de «despedimento colectivo», previsto na Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

4 — Para efeitos do número anterior qualquer fracção do 1.º ano de serviço é considerada um ano completo.

5 — O total das indemnizações referidas nos números anteriores não excederá em caso algum 30 % do preço total da venda do navio, distribuindo-se então nesse caso em partes iguais esta percentagem (30 %) tendo em atenção os anos de serviço na empresa.

6 — Se a transmissão ou abate do navio não implicar desemprego para os tripulantes, não haverá lugar a qualquer indemnização tomando a entidade adquirente (no caso de transmissão ou venda do navio) a posição do transmitente, quanto aos contratos de trabalho daqueles tripulantes.

Cláusula 50.^a

Sanções abusivas

1 — Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Se recusar a cumprir ordem a que não deva obediência, nos termos legais;

c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação colectiva dos trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias.

2 — Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infracção, quando tenha lugar:

a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior;

b) Até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

Cláusula 51.^a

Consequência da aplicação da sanção abusiva

A aplicação de sanção abusiva terá as consequências legalmente previstas.

CAPÍTULO VIII

Seguro e previdência

Cláusula 52.^a

Contribuições para a previdência

O armador e os trabalhadores contribuirão para as respectivas caixas de previdência nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 53.^a

Seguro de acidentes de trabalho

Nos termos da lei, o armador compromete-se a transferir para uma entidade seguradora a sua responsabilidade por acidentes de trabalho.

Cláusula 54.^a

Incapacidade temporária

Qualquer trabalhador em caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional comprovada pelos serviços médicos da entidade seguradora receberá pelo menos a remuneração mínima mensal garantida, devendo o armador complementá-lo quando aquele não for atingido pela indemnização a receber pela seguradora.

Cláusula 55.^a

Falecimento e seguro por incapacidade ou morte

1 — Além do disposto na cláusula anterior, o armador efectuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta permanente, determinados por acidente de trabalho quando o trabalhador profissional estiver ao seu serviço, no valor global de €60 000, valor que será pago ao cônjuge sobrevivente, e, na sua falta, sucessivamente aos descendentes e ascendentes a cargo do falecido, salvo se o profissional tiver

indicado qualquer outro beneficiário em testamento e ou apólice.

2 — Falecendo algum tripulante durante a viagem, os seus sucessores têm direito à respectiva retribuição até ao último dia do mês em que tiver ocorrido o falecimento.

3 — No caso de o tripulante ter falecido durante a viagem, as despesas com o funeral serão de conta do armador, obrigando-se o mesmo à transladação do corpo para a localidade, dentro do território nacional, a designar pelo cônjuge sobrevivente ou, na falta deste, pelos parentes do tripulante ou de quem com ele vivia em comunhão de mesa e habitação.

Cláusula 56.^a

Perda de haveres

1 — Os armadores, directamente ou por intermédio de entidade seguradora, indemnizarão o trabalhador pela perda, total ou parcial, dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono forçado, incêndio, alagamento, colisão ou outro acidente no mar, na importância máxima de €750.

2 — Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos bens salvos ou que os tripulantes venham a obter por outra via como compensação de tais perdas.

Declaração final dos outorgantes

Nos termos e para os efeitos da alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, a presente convenção abrange, por um lado, 39 armadores filiados na ADA-PI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais (ADAPI), e, por outro, 1250 trabalhadores associados do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas/UGT Pescas. Tendo em conta o previsto no n.º 3 do artigo 496.º do mesmo Código do Trabalho, a presente convenção abrangerá também os empregadores que se inscrevam na ADAPI e os trabalhadores que se filiem no referido Sindicato durante a respectiva vigência. Nos termos da alínea e) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, esta convenção revisa a publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 1992, bem como as suas sucessivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 22, de 15 de Junho de 1994, 1, de 8 de Janeiro de 1996, 14, de 15 de Abril de 1997, 16, de 29 de Abril de 1999, e 15, de 22 de Abril de 2000.

Lisboa, 4 de Novembro de 2009.

Pela Associação dos Armadores das Pescas Industriais (ADAPI):

Armando Morgado Teles, director.

Pedro Jorge B. Silva, director.

Luís Carlos Vaz Pais, director.

Aníbal Machado Paião, director.

A. Miguel Cunha, director.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas/UGT Pescas:

João Carlos de Matos Ramos, mandatário.

ANEXO

Tabela de vencimentos

Cargo	Vencimento mensal (em euros)	Porcentagem
Mestre costeiro pescador/encarregado de pesca	176,08	4,1
Contramestre/mestre de navegação ou de leme	174,83	1,8
Mestre de redes	174,83	1,8
Marinheiro-pescador	174,58	1,3
Marinheiro-cozinheiro	176,08	1,3
Chefe de máquinas	181,31	2,1
Segundo de máquinas	178,82	1,5
Ajudante de máquinas	174,58	1,3

Notas

1 — Nas tabelas salariais, aquando da imobilização ou reparação, será sempre garantida a retribuição mínima mensal garantida para a indústria, desde que os proveitos mensais não ultrapassem este valor.

2 — Nos navios em que se verifique a existência de apenas um motorista, este auferirá um prémio mensal de €170; nos navios em que se verifique a existência de dois motoristas, estes auferirão um prémio mensal de €85.

Subsídio de reparação

Aos tripulantes que sejam chamados a trabalhar na reparação dos navios são concedidos, além do vencimento, os subsídios abaixo indicados, por dia de trabalho, sendo considerados os dias de descanso semanal e feriados a partir de cinco dias de trabalho seguido:

Categoria	Importância (em euros)
Mestre costeiro pescador/encarregado de pesca	17,96
Contramestre/mestre de navegação ou de leme	17,96
Mestre de redes	17,96
Marinheiro-pescador	17,96
Marinheiro-cozinheiro	17,96
Chefe de máquinas	19,95
Segundo de máquinas	19,45
Ajudante de máquinas	18,46

Depositado em 25 de Março de 2010, a fl. 70 do livro n.º 11, com o n.º 35/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas e outra e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas (armazéns) — Revisão global.

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 15, de 22 de Abril de 2005, 28, de 29 de Julho de 2006, e 6, de 15 de Fevereiro de 2009.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT abrange todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas filiadas nas associações patronais seguintes:

Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas (ANCEVE);

Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos (ACIBEV);

que se dedicam à produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados ou filiados no sindicato outorgante, SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — O presente CCT aplica-se igualmente aos trabalhadores de escritório das associações patronais outorgantes.

3 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 246 empregadores e 3941 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá a vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano.

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

4 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do termo do prazo fixado no número anterior.

5 — Enquanto não entrar em vigor outro texto de revisão mantém-se em vigor o contrato a rever.

CAPÍTULO II

Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo I.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das diferentes profissões abrangidas pelo presente CCT são as enumeradas no anexo II para o respectivo sector profissional.

2 — As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino ou desde que o candidato comprove já ter exercido essas funções.

3 — Quando o exercício de determinada profissão esteja condicionado à posse de carteira profissional, devem as empresas observar as disposições legais e regulamentares sobre essa matéria.

Cláusula 5.^a

Dotações mínimas e acessos

1 — As dotações mínimas e acessos são os fixados no anexo II para cada um dos respectivos sectores profissionais.

2 — Quando os empregadores tenham dependências, sucursais ou filiais num ou mais distritos, serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeitos de dotações, sem prejuízo das proporções em cada secção dessa empresa.

3 — Para efeitos do quadro de dotações mínimas, só é permitida a inclusão de elementos patronais nesses quadros desde que exerçam, efectivamente e a tempo integral, as funções inerentes à sua categoria.

4 — Sempre que os empregadores necessitem de promover trabalhadores a lugares de chefia, observarão as seguintes preferências:

- Competência e zelo profissionais, que se comprovam por serviços prestados;
- Maiores habilitações literárias e profissionais;
- Antiguidade.

5 — No preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal deverá o empregador atender prioritariamente aos trabalhadores existentes na empresa, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à mesma quando nenhum dos trabalhadores ao seu serviço possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

Cláusula 6.^a

Período experimental

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

- 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Durante o período experimental qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo em contrário; porém, se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador, para denunciar o contrato, tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

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

4 — O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 7.^a

Deveres do empregador

São deveres do empregador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidentes e doenças;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- l) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT.

Cláusula 8.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Garantia dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

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

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

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;

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

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, ou zona de trabalho (vendedores), salvo nos casos previstos na lei, neste CCT, ou quando haja acordo;

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização correspondente a um mês de re-

tribuição, em que se integra, havendo, a sua componente variável (comissões), por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

3 — O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

Cláusula 11.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores.

2 — Toda a restante matéria relacionada com esta cláusula será regulada nos termos da legislação aplicável.

CAPÍTULO IV

Duração e prestação de trabalho

Cláusula 12.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCT será de quarenta horas, de segunda-feira a sexta-feira de cada semana, sem prejuízo de menor duração já em prática nas empresas.

2 — Desde que haja acordo escrito do trabalhador e dentro dos parâmetros definidos no número anterior, podem ser organizados horários de trabalho semanais de quatro dias, podendo, nestas circunstâncias, o período de trabalho diário ser de dez horas.

3 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, pelo menos, por um descanso que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4 — Para motoristas, ajudantes de motorista e serventes de viaturas de carga poderá ser praticado o regime de horário de trabalho livre móvel, nos termos dos regulamentos em vigor, desde que haja prévio acordo escrito do trabalhador.

5 — Para os trabalhadores com funções de guarda e vigilância das instalações e equipamentos durante o período nocturno podem ser organizados horários de trabalho especiais, desde que no conjunto de duas semanas consecutivas não excedam a média semanal de 40 horas, haja acordo dos trabalhadores.

6 — Os trabalhadores no regime de horário de trabalho previsto no número anterior terão garantido como retribuição mínima mensal o valor previsto no anexo III para a respectiva categoria, acrescido de 15 %, sem prejuízo do subsídio de trabalho nocturno.

Cláusula 13.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar, que tem carácter excepcional, só pode ser prestado dentro dos condicionalismos

legais e dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % na 1.^a hora;
- b) 100 % na 2.^a hora e seguintes ou nocturnas;
- d) 150 % em dias feriados e de descanso semanal.

3 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

4 — Para efeitos do cálculo da remuneração por hora utiliza-se a fórmula seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{Vencimento mensal}}{52 \times \text{Horário de trabalho semanal}}$$

5 — Se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal ou feriado, o trabalhador terá o direito de descansar num dos três dias subsequentes, ou noutros prazos superiores, desde que haja acordo escrito do trabalhador.

6 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

7 — O descanso compensatório referente no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, ou noutro prazo inferior, desde que haja acordo escrito do empregador.

8 — O limite máximo de trabalho suplementar é de 200 horas por ano.

Cláusula 14.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial, correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigido às entidades competentes, será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador.

3 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento, não podendo, porém, ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixados no contrato.

Cláusula 15.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — São considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes: a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal onde o trabalho é prestado, com excepção dos distritos de Lisboa e do Porto, nos quais são estabelecidos os dias 13 e 24 de Junho, respectivamente.

3 — Para os trabalhadores que prestam serviço nos sectores de conservação e manutenção de máquinas e equipamentos, o descanso semanal pode ser o domingo e a segunda-feira, desde que a natureza dos serviços o justifique, e haja acordo dos trabalhadores.

4 — Os trabalhadores cujo descanso semanal seja o domingo e a segunda-feira terão como retribuição base mínima o valor previsto no anexo III para a respectiva categoria acrescido de 20%.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 16.^a

Princípio geral

1 — As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores serão as constantes do anexo III-A.

2 — Sempre que o trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á unicamente garantida como retribuição certa a prevista no grupo X, acrescentando a estas a parte variável correspondente às comissões de vendas.

3 — A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste CCT.

4 — Quando o trabalhador rescindir o contrato de trabalho com os pressupostos e consequências legais, terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição, em que se integra, havendo, a sua componente variável (comissões), por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 17.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1 — Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 90 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

4 — Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a 30 horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder 150 horas.

Cláusula 18.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à retribuição da categoria do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 19.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de €3,80.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio em que faltar mais de uma hora.

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

4 — Não se aplica o disposto nos números anteriores aos empregadores que à data da entrada em vigor da presente cláusula já forneçam refeições comparticipadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

Cláusula 20.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm o direito de receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a admissão.

3 — Cessando o contrato de trabalho, receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido desde a admissão.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

5 — Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio de Natal será calculado na base da retribuição média dos últimos 12 meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

Cláusula 21.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de €47,33 para alimentação e alojamento, ou efectuado o pagamento destas despesas contra a apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:

a) Pequeno-almoço — €2,13;

b) Ceia — €2,80;

c) Almoço ou jantar — €9,42;

d) Dormida — €27,41.

3 — Aos trabalhadores no desempenho do serviço externo, para além do pagamento das despesas de deslocação, alojamento e alimentação, será ainda pago um acréscimo de remuneração de 15% nos seguintes casos:

a) Quando tenham posto de trabalho fixo e a deslocação implique mais de duas pernoitas seguidas que o trabalhador faça;

b) Quando desempenhem funções que impliquem deslocação mais ou menos permanente e a deslocação seja por período superior a uma semana ou implique passar fora o fim-de-semana.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula não se aplicará quando a entidade patronal tiver na localidade instalações adequadas para fornecimento de alimentação e alojamento.

5 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço do empregador, este pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,28 sobre o preço do litro de gasolina sem chumbo por cada quilómetro percorrido.

6 — Os trabalhadores, enquanto em serviço e ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo os empregadores efectuar as comunicações legais às instituições de seguro respectivas.

Cláusula 22.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores que trabalhem em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio no valor mensal de €43,08.

2 — Independentemente do subsídio de turno, o trabalhador terá direito ao pagamento do acréscimo legal por trabalho nocturno em relação ao vencimento base.

Cláusula 23.^a

Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor mensal de €28,60.

Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 24.^a

Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito, em cada ano civil, ao gozo de 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da sua retribuição normal.

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

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

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

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

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

4 — O gozo das licenças por maternidade e paternidade não afecta o aumento da duração do período de férias previsto no n.º 3 do artigo 213.º do Código do Trabalho.

5 — Para efeitos do n.º 3, são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

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

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

8 — O período de férias é marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador.

9 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

10 — 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.

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

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

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

14 — O aumento da duração do período de férias previsto no n.º 3 desta cláusula não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 25.^a

Efeitos da 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 tem 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 às férias nos termos previstos no n.º 6 da cláusula 24.^a

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

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 26.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem o direito de receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda o direito de receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 27.^a

Violação do direito a férias

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

Cláusula 28.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, os trabalhadores com direito às mesmas receberão um subsídio equivalente a 100% da respectiva retribuição mensal.

2 — Para os trabalhadores com retribuição variável (comissões), a retribuição e respectivo subsídio de férias serão calculados na base da retribuição média dos últimos 12 meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à indemnização correspondente ao período de férias vencido e ao respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e ao respectivo subsídio proporcional aos meses de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 29.^a

Definição de faltas

1 — Por «falta» entende-se ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que deveria desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

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

Cláusula 30.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 29.^a;

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

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

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;

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 do artigo 455.º do Código do Trabalho;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

l) As dadas por nascimento de filhos, durante cinco dias úteis, seguidos ou interpolados.

3 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas do número anterior.

Cláusula 31.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula 30.^a, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral.

2 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 32.^a

Comunicação da falta justificada

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

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

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 33.^a

Prova da falta justificada

1 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 — A prova da situação de doença prevista na alínea *d*) do n.º 2 da cláusula 30.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração no centro de saúde ou por atestado médico.

3 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

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

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

6 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior, e nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7 — A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 34.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea *j*) do n.º 2 da cláusula 30.^a, quando superiores aos limites de crédito de horas seguintes:

Quarenta e quatro horas por mês para dirigentes sindicais; e

Catorze horas por mês para delegados sindicais ou membros de comissões de trabalhadores;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

e) As dadas por nascimento de filhos.

3 — Nos casos previstos na alínea *d*) do n.º 2 da cláusula 30.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar

efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea *h*) do n.º 2 da cláusula 30.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

Cláusula 35.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

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

Cláusula 36.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou de correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 37.^a

Causas e regime

O contrato de trabalho só pode cessar por qualquer das formas e segundo os termos previstos na lei geral.

Cláusula 38.^a

Sanções disciplinares

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário e culposo, quer conste de acção quer de omissão, que viole os deveres decorrentes da lei e deste CCT.

2 — As sanções disciplinares que poderão ser aplicadas são as seguintes:

a) Repreensão verbal;

b) Repreensão registada;

c) Perda de dias de férias;

d) Suspensão de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

3 — Para a graduação da sanção a aplicar deve atender-se à natureza e gravidade da infracção, à categoria e à posição hierárquica do trabalhador e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

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

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

6 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

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

8 — A sanção disciplinar deverá ser executada até ao limite de 30 dias após ter sido comunicada ao trabalhador.

Cláusula 39.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

a) Haver legitimamente reclamado contra as condições de trabalho;

b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência, nos termos da lei;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;

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

2 — Presume-se abusiva qualquer sanção aplicada ao trabalhador, nos termos do n.º 1 desta cláusula, e ainda dentro dos prazos legais em que esta garantia se mantém.

Cláusula 40.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de quaisquer sanções abusivas, nos termos da cláusula anterior, obriga o empregador a indemnizar o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações seguintes:

a) Se a sanção for despedimento, a indemnização por que o trabalhador venha a optar não será inferior ao dobro da fixada na lei;

b) Tratando-se de sanção de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

c) As indemnizações previstas nas alíneas anteriores incluem, havendo, a componente variável da retribuição (comissões).

Cláusula 41.^a

Exercício do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se através de processo disciplinar.

2 — O processo disciplinar incluirá, obrigatoriamente uma nota de culpa, de que será enviada cópia ao trabalhador, por carta registada com aviso de recepção, com a descrição fundamentada dos factos que lhe são imputados.

3 — O trabalhador dispõe de um prazo de dez dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para sua defesa, nomeadamente o rol de testemunhas.

4 — O trabalhador pode requerer a presença de um representante do seu sindicato em todas as diligências, processuais posteriores ao envio da nota de culpa.

5 — Enquanto decorrer o processo disciplinar, poderá o empregador suspender preventivamente o trabalhador nos casos previstos na lei, assegurando-lhe, no entanto, todos os direitos e regalias que auferiria se estivesse ao serviço.

6 — São requisitos essenciais o envio da nota de culpa, audição das testemunhas arroladas e realização de todas as diligências solicitadas pelo trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Segurança social

Cláusula 44.^a

Princípio geral

Os empregadores e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este CCT contribuirão para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abranja, nos termos da lei.

CAPÍTULO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 41.^a

Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2 — O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3 — A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;

c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;

d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;

e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

CAPÍTULO X

Direitos especiais

Cláusula 45.^a

Maternidade e paternidade

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos:

a) A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessaria-

mente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

b) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;

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

d) A licença prevista na alínea a), com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal;

e) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que amamentem os seus filhos;

f) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação, até o filho perfazer 1 ano;

g) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição.

Cláusula 46.^a

Direitos dos trabalhadores menores

1 — Os empregadores e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — Os empregadores devem cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativo a aprendizagem e formação profissional.

3 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado no exame médico, a expensas dos empregadores, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4 — Pelo menos uma vez por ano os empregadores devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

5 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

Cláusula 47.^a

Trabalhadores-estudantes — Noção

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2 — A manutenção do estatuto do trabalhador-estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar, nos termos previstos em legislação especial.

3 — A restante matéria é regulada nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 48.^a

Formação profissional

1 — Os empregadores obrigam-se sempre que necessário a estabelecer os meios de formação profissional,

internos e externos, ou facultar, a expensas suas, o acesso a meios externos de formação profissional, traduzidos em cursos de reciclagem e aperfeiçoamento ou formação para novas funções.

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores nos meios de formação referidos será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido a todas as disposições deste CCT sobre a duração do trabalho.

3 — Ao trabalhador deve ser assegurado, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada.

4 — O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de 35 horas, desde 2006.

CAPÍTULO XI

Questões gerais e transitórias

Cláusula 49.^a

Casos omissos

1 — Todos os casos omissos neste CCT serão regidos pela lei geral do trabalho.

2 — Os casos omissos referentes a categorias profissionais que já tenham constado de contratação colectiva anterior reger-se-ão pelo recurso ao aí previsto quanto à definição de funções, acesso e enquadramento na tabela salarial.

Cláusula 50.^a

Quotização sindical

Os empregadores abrangidos por este CCT obrigam-se a liquidar na sede ou delegações sindicais respectivas, até ao dia 15 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

Cláusula 51.^a

Garantias de manutenção de regalias

1 — As disposições do presente CCT consideram-se expressamente, no seu conjunto mais favoráveis para os trabalhadores que as anteriormente vigentes. Contudo, da aplicação do presente CCT, não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

2 — A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 15, de 22 de Abril de 2005, 28, de 29 de Julho de 2006, e 6, de 15 de Fevereiro de 2009.

Cláusula 50.^a

Produção de efeitos

As cláusulas 19.^a, 21.^a, 22.^a e 23.^a e as remunerações mínimas mensais constantes do anexo III-A terão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

ANEXO I

Categorias profissionais

A) Trabalhadores de armazém

Encarregado geral de armazém. — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena a actividade dos encarregados de armazém que estão sob as suas ordens.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que nos armazéns presta assistência técnica aos diversos serviços, designadamente os de engarrafamento, e realiza inspecções sobre a qualidade do trabalho executado e produtividade atingida. Verifica a qualidade dos materiais utilizados, submetendo-os a exames minuciosos, servindo-se de instrumentos de verificação e medida ou observando a forma de cumprimento das normas de produção da empresa, e regista e transmite superiormente todas as anomalias encontradas, a fim de se efectuarem correcções ou apurarem responsabilidades.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém de vinhos, orientando os profissionais sob as suas ordens e estabelecendo a forma mais conveniente para uso da mão-de-obra, instalações e equipamentos, controla e regista as entradas e saídas do armazém e mantém actualizado o registo de existências.

Ajudante do controlador de qualidade. — É o trabalhador que coadjuva o controlador de qualidade e o substitui nas ausências.

Encarregado (secção de pintura). — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena a actividade da secção de pintura.

Ajudante de encarregado de armazém. — É o trabalhador que colabora com o encarregado de armazém coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe estão atribuídas e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

Chefe de equipa (secção de pintura). — É o trabalhador que, para além das funções de chefia de coordenação, tem a seu cargo o correcto funcionamento da arca de recozimento.

Operador de máquinas. — É o trabalhador que predominantemente opera e vigia o funcionamento de instalações de refrigeração, pasteurização, centrifugação, gaseificação ou destilação (de bagaço e vinho), competindo-lhe a regulamentação das máquinas, segundo programas superiormente estabelecidos.

Preparador de tinta (secção de pintura). — É o trabalhador que predominantemente tem a seu cargo a preparação das tintas para a linha de pintura.

Preparador de vinhos espumantes. — É o trabalhador que extrai o depósito acumulado sobre a rolha no decurso da preparação dos vinhos espumosos.

Operador do empilhador. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras.

Profissional de armazém. — É o trabalhador que procede às operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de vinho e serviços complementares de armazém.

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

Operador da linha de pintura (secção de pintura). — É o trabalhador que predominantemente tem a seu cargo a alimentação, enfora, desenfora e escolha das garrafas após a pintura.

Chefe do sector de enchimento. — É o trabalhador que coordena e controla as tarefas referentes ao funcionamento do sector de enchimento; vigia o funcionamento das linhas; verifica pressões, temperaturas e ritmos; supervisiona os operadores de linha de enchimento, a fim de garantir a rentabilidade e ou qualidade do produto e dar cumprimento aos programas de enchimento; elabora escalas de pessoal; avalia as necessidades de materiais e preenche as requisições e elabora mapas de controlo de produto.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que recebe, armazena, entrega e zela pela conservação de matérias-primas, ferramentas, materiais, produtos acabados e outros artigos, providenciando pela manutenção dos níveis de existências; arruma-os de modo a facilitar a sua conservação e acesso; confere e entrega os produtos pedidos pelos sectores, registando a respectiva saída; confere periodicamente os dados relativos às existências inventariadas e os respectivos registos, e orienta, quando necessário, cargas e descargas.

Operador chefe de linha de enchimento. — É o trabalhador que, numa linha de enchimento, coordena e controla os serviços dos operadores de linha, podendo simultaneamente exercer as funções de operador.

Operador de linha de enchimento. — É o trabalhador que opera, regula e vigia o funcionamento de uma instalação destinada ao enchimento em recipientes próprios. Acciona os sistemas de alimentação, bombas e outros dispositivos, de modo a preparar e assegurar o funcionamento das máquinas do sector.

Auxiliar de armazém. — É o trabalhador que desempenha tarefas de ordem predominantemente manual, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhas porta-paletas ou outros meios não motorizados; procede à escolha e selecção de vasilhame cheio ou vazio; participa na limpeza das zonas de trabalho e procede às várias operações manuais nas empresas cujos processos de enchimento não sejam mecanizados.

B) Tanoeiros

Tanoeiro. — É o trabalhador responsável pela construção de vasilhas até 840 l, com acabamentos perfeitos, estantes e sem nós e repasses. Emenda madeira que se parta durante a construção ou se estafil: Faz acertos de medição, quando não correspondam às medidas exigidas.

Barrileiro. — É o trabalhador que, após o período de aprendizagem, terá de construir vasilhas de capacidade inferior a 300 l, com madeira devidamente aparelhada, que lhe é entregue.

C) Caixeiros

Caixeiro chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com um mínimo de três profissionais.

Caixeiro. — É o trabalhador com condições de chefia habilitado a desempenhar em absoluto todas as funções que, segundo os usos e costumes, são inerentes a tal categoria.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

D) Fogueiros

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril 1966, a limpeza do tubular de fornalhas e condutas, devendo, ainda, providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Chegador. — É o trabalhador, também designado por ajudante ou aprendiz de fogueiro, que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exercem legalmente as funções, nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro.

E) Motoristas

Motorista. — É o profissional que conduz e zela pela sua conservação.

F) Empregados de garagem

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção e limpeza de veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo de carga e procede à sua entrega nos domicílios, podendo ainda fazer a cobrança das mercadorias.

Servente de viaturas de carga. — É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias transportadas nos veículos de carga e faz entregas de volumes nos locais indicados pela firma.

G) Trabalhadores electricistas

Oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

H) Trabalhadores metalúrgicos

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedam à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

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

Lubrificador. — É o trabalhador que, predominantemente, lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

I) Trabalhadores da construção civil

Trolha ou pedreiro de acabamento. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias

de tijolo ou bloco, assentamentos de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra, para o que poderá utilizar ferramentas mecânicas ou manuais apropriadas.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenaria de tijolo, pedra ou blocos, podendo fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor. — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras da empresa.

Marcaador de madeira. — É o trabalhador que, predominantemente, marca a madeira através de tipos de letras e gravuras metálicas previamente aquecidas e por meio de uma prensa adaptada para o efeito.

Carpinteiro de embalagem ou caixoteiro. — É o trabalhador que fabrica diversos tipos de embalagem de madeira, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas, monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo e confecciona ou coloca tampas. Por vezes, emprega na confecção das embalagens material derivado de madeira ou cartão.

Servente. — É o trabalhador que, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, trabalha nas obras ou na oficina, ou em qualquer local em que se justifique a sua presença e tenha mais de 18 anos de idade.

J) Trabalhadores químicos

Analista principal. — É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas que exigem conhecimentos técnicos elevados no domínio da química laboratorial ou industrial. Ensaia e determina os tratamentos físico-químicos a fazer aos vinhos e seus derivados.

Analista (químico). — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Estagiário (químico). — É o trabalhador que realiza um estágio de adaptação às funções de analista.

Preparador (químico). — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos sob orientação de um assistente analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

L) Trabalhadores hoteleiros

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa; fiscaliza o trabalho do pessoal do sector; é responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão confiados, contacta com os fornecedores ou seus representantes e faz as encomendas, compra produtos frescos (frutas, legumes, carnes, peixes, etc.); verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros, verifica e confere as existências; organiza mapas e estatísticas das refeições servidas; fixa ou colabora no estabelecimento das emen-

tas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina no trabalho e vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina; dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-os e guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessário, e executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que alimenta o balcão de *self-service* de carnes frias, queijos, manteigas, iogurtes, saladas diversas, frutas, bebidas, pão, etc.; coloca copos, talheres e guardanapos; requisita ao ecónomo ou despenseiro os víveres e bebidas de que necessita; prepara saladas e carnes frias; recebe e confere o pão; controla os artigos vendidos e faz o respectivo mapa de entrada de víveres e de receitas e guarda nos locais determinados os excedentes do balcão.

Controlador de caixa. — É o trabalhador que controla e regista na caixa registadora, parcelarmente, os alimentos que os utentes transportam no tabuleiro e ou regista na caixa registadora e recebe o valor em dinheiro ou senhas; presta conta dos valores recebidos; prepara e coloca nas mesas guardanapos, canecas com água, etc., e ajuda, eventualmente, noutros serviços do sector.

Empregado de refeitório ou cantina. — É o trabalhador que ajuda a preparar e lavar os legumes, descasca batatas, cenouras, cebolas e outros; alimenta o balcão de *self-service* de sopas e pratos quentes, entrega dietas e extras; lava tabuleiros; limpa talheres e ajuda na limpeza da cozinha, varre e limpa o salão restaurante; recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes e pode, eventualmente, também colocar nas mesas as refeições.

M) Trabalhadores dos serviços auxiliares

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los, ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência, e executar diversos serviços análogos.

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

Guarda. — É o trabalhador maior de 21 anos de idade que assegura a defesa e conservação das instalações e outros valores que lhe sejam confiados.

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que executa unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

ANEXO II

Condições de admissão — Quadros e acessos

A) Trabalhadores de armazém

1 — Condições de admissão — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:

2.1 — O profissional de armazém maior de 18 anos de idade terá um período de adaptação de um ano, incluindo o período experimental.

2.2 — Se o profissional de armazém vier de outra empresa deste sector onde já tiver adquirido a categoria de profissional de armazém, esse período de adaptação será reduzido a seis meses. Para beneficiar desta redução terá de fazer prova, no momento de admissão, dessa anterior situação, mediante apresentação de documento comprovativo, em duplicado, ficando este na posse do trabalhador depois de assinado pela entidade patronal.

2.3 — Se o profissional de armazém, ao fazer 18 anos de idade, ainda não tiver um ano de casa, terá de completar o tempo suficiente para um ano, o qual funcionará como período de adaptação.

B) Trabalhadores caixeiros

1 — Condições de admissão — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas — um caixeiro chefe de secção sempre que o número de profissionais seja igual ou superior a três.

3 — Acesso:

3.1 — O caixeiro-ajudante, após dois anos de permanência nesta categoria, será promovido a caixeiro.

C) Trabalhadores fogueiros

1 — Condições de admissão — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas — havendo três ou mais trabalhadores fogueiros, um deles será classificado como encarregado.

D) Motoristas

1 — Condições de admissão — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações especiais:

2.1 — Todo o motorista profissional, quando no exercício das suas funções em veículos de carga, terá de ser acompanhado por ajudante de motorista, sempre que aquele o solicite e o serviço o justifique.

E) Trabalhadores metalúrgicos

1 — Condições de admissão — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:

2.1 — Os profissionais de 3.ª classe que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

2.2 — Os profissionais que se encontrem há mais de três anos na 2.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

3 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa.

F) Trabalhadores químicos:

1 — Condições mínimas:

1.1 — Analista principal — curso de química laboratorial do instituto industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

1.2 — Analista estagiário — curso de auxiliar de laboratório químico da escola industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

2 — Acesso — os trabalhadores admitidos para a categoria de estagiário passarão automaticamente à de analista, findo o 1.º ano de serviço.

G) Trabalhadores de serviços auxiliares

1 — Condições de admissão — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:

2.1 — Os contínuos, guardas e porteiros, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para o ingresso em trabalhador de escritório, serão promovidos a uma das categorias desse grupo, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio enquanto não houver vagas nos serviços respectivos. Poderão, no entanto, não ingressar numa dessas categorias se declararem inequivocamente e por escrito que desejam continuar no desempenho das suas funções.

2.2 — Os paquetes serão promovidos a estagiários logo que completem as respectivas habilitações mínimas. Caso não disponham dessas habilitações e logo que atinjam 18 anos de idade, ascenderão a contínuos ou porteiros.

ANEXO III-A

Remunerações mínimas mensais

Tabela da ANCEVE/ACIBEV

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009)

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (em euros)
A	Analista principal (químico)	783,50
B	Controlador de qualidade (armazém). Encarregado geral de armazém	735,50
C	Caixeiro chefe de secção	688,50
D	Ajudante de controlador de qualidade (armazém) Analista (químico) Encarregado de armazém. Encarregado (secção de pintura de garrafas) Encarregado de refeitório. Fogoeiro de 1.ª Oficial electricista Serralheiro mecânico de 1.ª Torneiro mecânico de 1.ª	621
E	Motorista de pesados	605,50

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (em euros)
F	Ajudante de encarregado de armazém Chefe de equipa (secção de pintura de garrafas) Chefe de sector de enchimento Fiel de armazém. Fogoeiro de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Torneiro mecânico de 2.ª	590,50
G	Analista estagiário Caixeiro Carpinteiro de limpos. Cozinheiro Fogoeiro de 3.ª Motorista de ligeiros Operador de máquinas (armazém). Pedreiro Preparador de tintas (secção de pintura de garrafas) Pintor (construção civil). Preparador (químico) Serralheiro mecânico de 3.ª Tanoeiro Torneiro mecânico de 3.ª Trolha ou pedreiro de acabamentos	558
H	Preparador de vinhos espumantes Marcador de madeiras Operador chefe de linha de enchimento.	543
I	Lubrificador (metalúrgico). Operador de empilhador	527
J	Ajudante de motorista Barrileiro Caixoteiro ou carpinteiro de embalagens. Chegador do 3.º ano. Contínuo. Controlador de caixa (hoteleiro) Distribuidor (armazém) Empregado de balcão. Guarda Operador de linha de enchimento Operador de linha de pintura (pintura de garrafas) Porteiro. Profissional de armazém Servente de viaturas de carga. Servente de construção civil	519,50
L	Caixeiro-ajudante Chegador do 2.º ano	459
M	Auxiliar de armazém Chegador do 1.º ano. Empregado de refeitório ou cantina. Praticante do 2.º ano (metalúrgico) Profissional de armazém (adaptação) Servente de limpeza.	456,50
N	Praticante do 1.º ano (metalúrgico)	450
O	Paquete de 16 e de 17 anos Profissional de armazém de 16 e de 17 anos Aprendiz de 16 anos (metalúrgico)	450

Porto, 30 de Dezembro de 2009.

Pela ANCEVE — Associação Nacional das Comerciantes e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas:

Manuel Augusto Pinheiro, mandatário.

Maria Manuela Ribeiro, mandatária.

Pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos:

Ana Isabel Alves, mandatária.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Manuel Vitorino Santos, mandatário.

Depositado em 23 de Março de 2010, a fl. 70 do livro n.º 11, com o n.º 32/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e abrange, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios, AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L., PROLEITE — Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L., que se dediquem à indústria de lacticínios (CAE 15 510) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Este contrato colectivo de trabalho é aplicável a 52 empregadores e a 5635 trabalhadores.

3 — A presente revisão altera as tabelas salariais e outras da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2009.

ANEXO II

Tabela salarial

	Categoria	Remuneração (euros)
A	Director	880
B	Chefe de área	850
C	Contabilista	780
D	Supervisor de equipa	680

	Categoria	Remuneração (euros)
E	Operador de produção especializado	610
	Técnico de vendas	
	Técnico de manutenção	
	Autovendedor.	
	Técnico administrativo.	
F	Operador de armazém	601
	Operador de manutenção	
	Vulgarizador.	
	Analista de laboratório.	
	Assistente administrativo.	
	Motorista	
	Fogoeiro.	
G	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação	540
	Repositor/promotor	
	Chefe de secção II (*).	
	Operador de produção	
H	Operário não especializado	490
I	Estagiário (**).	435

(*) A extinguir quando vagar.

(**) Se o estagiário tiver idade igual ou superior a 18 anos, o seu vencimento será igual ao valor do salário mínimo nacional.

Esta tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

ANEXO III

Refeições em deslocação

1 — A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelo seguinte valor:

Almoço ou jantar — €8,50.

§ único. O trabalhador terá direito ao subsídio de almoço ou jantar quando estiver deslocado em serviço abrangendo os períodos compreendidos entre as 12 e as 14 horas e as 19 e as 21 horas, respectivamente.

2 — O trabalhador terá direito ao subsídio de pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço entre as 5 e as 7 horas, pelo valor de €2,30.

3 — O trabalhador terá direito a um subsídio de ceia sempre que se encontre deslocado em serviço, abrangendo pelo menos uma hora no período entre as 23 e as 2 horas, no valor de €3.

4 — O disposto no n.º 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

ANEXO IV

Complemento de reforma

Salvaguardam-se os direitos adquiridos nesta matéria tanto para os trabalhadores administrativos como para os profissionais de lacticínios admitidos ao serviço até 30 de Novembro de 1979.

ANEXO V**Diuturnidades**

A cláusula 22.^a da convenção colectiva de trabalho não se aplica aos trabalhadores admitidos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

Porto, 11 de Janeiro de 2010.

Pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios:

Rosa Ivone Martins Nunes, mandatária.
Maria Antónia Cadillon, mandatária.
Luís Miguel Jesus Soares de Almeida, mandatário.
Maria João Antunes Bento, mandatária.

Pela AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L.:

Alexandrina Maria da Mota Alves Castro, mandatária.

Pela PROLEITE — Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L.:

Manuel Albino Casimiro de Almeida, mandatário.

Pelo Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 23 de Março de 2010, a fl. 70 do livro n.º 11, com o n.º 31/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 2009.

Cláusula 1.^a**Área e âmbito**

1 — O presente CCT, assinado pelos outorgantes, obriga, por um lado, todas as empresas filiais, delegações, agências ou outras formas de representação que desenvolvam a sua actividade em todo o território nacional e representadas pela NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dedicam à importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e, por outro:

a) Os trabalhadores ao serviço das empresas com categorias enquadradas neste contrato representadas pelo

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

b) Os trabalhadores não sindicalizados ao serviço das empresas com as categorias enquadradas neste contrato a que, por força da cláusula 43.^a, se aplique a presente convenção colectiva.

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

3 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 90 empresas e 2005 trabalhadores.

Cláusula 19.^a**Diuturnidades**

1 — (*Mantém-se.*)

2 — (*Mantém-se.*)

3 — (*Mantém-se.*)

Cláusula 38.^a**Produção de efeitos**

As cláusulas referentes a retribuição do trabalho e benefícios de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

Cláusula 41.^a**Subsídio de risco e seguro**

1 — (*Mantém-se.*)

2 — (*Mantém-se.*)

Cláusula 80.^a**Efeitos desta convenção**

1 — Os trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante que pretendam a aplicação da presente convenção colectiva deverão comunicá-la por escrito ao empregador no prazo de 30 dias a contar da data da sua publicação.

2 — Ao aderir a esta convenção, os trabalhadores concordam em contribuir com 0,5% da sua retribuição mensal, durante a vigência desta, para a associação sindical subscritora por eles indicada nos termos do número anterior.

3 — As empresas enviarão as contribuições nos mesmos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

ANEXO II**Tabela de remunerações certas mínimas**

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
I	Chefe de escritório Director de serviços	901
II	Analista de informática Chefe de departamento, de divisão e de serviços Chefe de vendas Contabilista Encarregado geral Tesoureiro	804,50

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
III	Chefe de secção Guarda-livros Inspector de vendas Programador informático	754
IV	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção Correspondente em línguas estrangeiras Demonstrador (sem comissões) Encarregado de armazém Promotor de vendas (sem comissões) Prospector de vendas (sem comissões) Secretário Técnico de laboratório (de mais de quatro anos) .. Vendedor (sem comissões) Vendedor especializado (sem comissões)	735,50
V	Caixa Cobrador Fiel de armazém Motorista de pesados Operador de computadores de 1.ª Primeiro-caixeiro Primeiro-escriturário Técnico auxiliar de laboratório (de dois a quatro anos) Dactilógrafo de 1.ª	658,50
VI	Conferente Dactilógrafo de 2.ª Motorista de ligeiros Operador de computadores de 2.ª Segundo-caixeiro Segundo escriturário Técnico auxiliar de laboratório (até dois anos) ...	601
VII	Ajudante de motorista Dactilógrafo de 3.ª Demonstrador (com comissões) Empregado de expedição Operador de computador estagiário Promotor de vendas (com comissões) Prospector de vendas (com comissões) Telefonista de 1.ª Terceiro-caixeiro Terceiro-escriturário Vendedor (com comissões) Vendedor especializado (com comissões)	574
VIII	Caixeiro-viajante do 2.º ano Contínuo, porteiro e guarda de 1.ª Distribuidor Embalador Empilhador Estagiário e dactilógrafo do 3.º ano Operador empilhador de báculo Operador de telex Servente Telefonista de 2.ª	513,50
IX	Caixeiro-viajante do 1.º ano Contínuo, porteiro e guarda de 2.ª Estagiário e dactilógrafo do 2.º ano Servente de armazém Servente de limpeza	475

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
X	Estagiário e dactilógrafo do 1.º ano (*) Praticante (comércio e armazém) Caixeiro-ajudante	(a) 400
XI	Paquete (*)	(a) 366

(a) Sem prejuízo da aplicação do regime laboral do salário mínimo nacional, desde que o trabalhador tenha 16 anos ou mais e concluído a escolaridade obrigatória.

(*) Artigos 68.º, n.º 2, e 70.º do Código do Trabalho.

Porto, 5 de Fevereiro de 2010.

Pela NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Fausto de Oliveira Magalhães, mandatário.

António Barbosa da Silva, mandatário.

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

Oswaldo Fernandes de Pinho, mandatário.

Adriano Gonçalves Martins, mandatário.

Depositado em 24 de Março de 2010, a fl. 70 do livro n.º 11, com o n.º 34/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Alteração salarial e outras ao contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1978, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 2008.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente CCTV obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda e distribuição de gás em toda a área nacional inscritas na associação patronal signatária e, por outro, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos a 1 de Janeiro 2009.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais

Operador de posto de abastecimento. — É o trabalhador que recebe o pagamento de mercadorias ou serviços, verifica as contas devidas, passa o recibo, regista estas operações e procede à leitura dos totais e subtotais registados nos contadores das bombas. Exerce ainda as funções de apoio à cafetaria. Eventualmente faz a conferência e sondagem das varas dos depósitos do posto de abastecimento e do carro-tanque e controla os *stocks* do produto existente na loja, e repõe os mesmos quando disponível para esse efeito. Compete-lhe ainda zelar pelo bom aspecto e limpeza do seu sector de trabalho.

Cláusula 23.^a

Deslocações

3 — Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito um subsídio para alojamento e alimentação, calculado pela fórmula $N \times \text{€}46$, sendo N os dias efectivos de deslocação.

5 — No caso de deslocações inferiores a um dia, o trabalhador tem direito à cobertura total das despesas, transporte e alimentação, efectuadas em serviço, mediante a apresentação do respectivo recibo, não podendo, todavia, exceder os seguintes valores:

Pequeno-almoço — €3;
Almoço ou jantar — €10;
Dormida — €28.

Cláusula 25.^a-A

Subsídio de refeição

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será garantida, a título de subsídio de refeição e por cada dia útil de trabalho prestado, a importância de €4,20.

Cláusula 61.^a

Retribuições mínimas mensais

As retribuições mínimas mensais constantes da tabela do anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro e até 31 de Dezembro de 2009, sendo actualizadas em Janeiro do ano seguinte.

ANEXO I

Tabela salarial

Grupos	Âmbito profissional	Tabela (euros)
A	Gerente	734
B	Chefe de divisão; chefe de escritório; chefe de exploração de parques; chefe de serviços; contabilista ou técnico de contas	704
C	Assistente de exploração de parques de automóveis; caixeiro-encarregado; chefe de compras; chefe de secção; guarda-livros; programador mecanográfico	648
D	Encarregado; encarregado de armazém; encarregado de tráfego; mecânico auto; motorista de pesados; oficial electricista; operador mecanográfico; primeiro-escriturário	597
E	Caixa de escritório; caixeiro de praça; caixeiro-viajante; fiel de armazém; instalador de gás e aparelhagem de queima de 1. ^a ; lubrificador; operador de máquinas de contabilidade; operador de posto de abastecimento (mais de quatro anos); primeiro-caixeiro; recepcionista	584
F	Cobrador; conferente; Instalador de gás de 2. ^a ; montador de pneus especializado; motorista de ligeiros; operador de posto de abastecimento (com mais de um ano e até três anos); perfurador-verificador; recepcionista de parques de estacionamento; segundo-caixeiro; segundo-escriturário	558
G	Ajudante de motorista; distribuidor e cobrador de gás; instalador de gás de 3. ^a ; lavador	530
H	Candidato a lubrificador; electricista pré-oficial do 2. ^o ano; operador de posto de abastecimento (até um ano); telefonista; terceiro-caixeiro; terceiro-escriturário	502
I	Abastecedor de combustíveis; arrumador de parques; caixa de balcão; caixa de parques de estacionamento; electricista pré-oficial do 1. ^o ano; montador de pneus	489
J	Guarda; porteiro	475
L	Caixeiro-ajudante; candidato a lavador; candidato a recepcionista; contínuo; dactilógrafo do 2. ^o ano; distribuidor; electricista ajudante do 2. ^o ano; estagiário do 2. ^o ano; servente; servente de limpeza	452
M	Dactilógrafo do 1. ^o ano; electricista-ajudante do 1. ^o ano; estagiário do 1. ^o ano; praticante de caixeiro; praticante metalúrgico	450
N	Aprendiz de electricista do 2. ^o ano; paquete	450
O	Aprendiz de um ano; aprendiz de electricista do 1. ^o ano	450

Nota. — As restantes matérias não objecto da presente revisão mantêm a redacção do CCT em vigor.

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.^o, conjugado com o artigo 496.^o, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 1100 empresas e 4000 trabalhadores.

Lisboa, 12 de Fevereiro de 2010.

Pela ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis:

Virgílio Gonçalves Silva, presidente da direcção.

António José Proença de Oliveira Amaral, vice-presidente da direcção.

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

Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos, mandatária.

Pela FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos, mandatária.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente CCTV obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda e distribuição de gás em toda a área nacional inscritas na associação patronal signatária e, por outro, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

1 — O presente contrato entra em vigor após a sua publicação nos termos da lei e vigora por um período de 24 meses. As tabelas salariais vigorarão por um período de 12 meses.

2 — As tabelas salariais produzirão efeitos de 1 de Janeiro de 2009.

3 — As tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária poderão ser denunciadas decorridos 10 meses sobre a data da sua publicação e o restante clausulado decorridos 20 meses.

4 — Terminado o prazo de vigência do contrato sem que haja denúncia do mesmo, considera-se automaticamente renovado por períodos de 60 dias se não for denunciado nos 30 dias imediatamente anteriores ao termo de cada um dos períodos em curso.

5 — Em caso de denúncia por qualquer das partes, a outra parte terá de apresentar a respectiva proposta no prazo máximo de 30 dias a contar da recepção da proposta, devendo as negociações ter início nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se outro prazo tiver sido convencionado pelas partes.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais

Abastecedor de combustíveis. — O trabalhador, maior de 18 anos de idade, que faz a venda de combustíveis e

todos os demais produtos ligados à actividade, competindo-lhe cuidar do local e equipamento afecto à venda de combustíveis e prestar toda a assistência à clientela, nomeadamente verificar e atestar o óleo, a água e a pressão dos pneumáticos.

Ajudante de motorista. — O trabalhador que acompanha o motorista, competindo auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigiar e indicar as manobras e arrumar as mercadorias no veículo. Poderá ainda ocasionalmente proceder à distribuição das mercadorias pelos clientes e efectuar as respectivas cobranças.

Aprendiz. — O trabalhador que, sob a orientação dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

Assistente de exploração de parques automóveis. — O trabalhador que vigia e verifica instalações e movimento rodoviário, executando todos os serviços que mantêm o bom funcionamento dos parques, além de informar os clientes.

Arrumador de parques. — O trabalhador que, nos parques, toma conta das viaturas e arruma as mesmas ou indica o local vago.

Caixa de balcão. — O trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços, verifica as contas devidas, recebe o dinheiro, passa o recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Caixa de escritório. — O profissional que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamentos, guarda de dinheiro e valores.

Caixa de parques de estacionamento. — O trabalhador que regista mecanicamente e recebe a importância que o cliente tem a pagar pelo tempo de estacionamento.

Caixeiro. — O trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja, ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. Pode ser designado como primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro.

Caixeiro-viajante. — O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro.

Caixeiro-encarregado. — O trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção e coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Caixeiro de praça. — O trabalhador que se ocupa das mesmas tarefas que o caixeiro-viajante mas na área do concelho em que se situa a área da empresa ou da delegação a que se encontra adstrito e concelhos limítrofes.

Caixeiro-viajante. — O trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias no exterior, viajando numa zona geográfica determinada, enuncia os preços e condições de crédito e transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que esteja adstrito e envia relatórios sobre as relações comerciais que efectuou.

Candidato a lavador. — O trabalhador que ajuda ou pratica no serviço de lavagem.

Candidato a lubrificador. — O trabalhador que ajuda ou pratica no serviço de lubrificador.

Candidato a recepcionista. — O trabalhador que faz a sua aprendizagem para a categoria de recepcionista.

Chefe de escritório. — O trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório.

Chefe de exploração de parques. — O trabalhador que coordena e controla as funções de assistente de exploração e caixas, executando os serviços administrativos inerentes ao parque, colaborando também nos estudos de novos parques.

Chefe de secção. — O trabalhador que coordena e dirige a actividade dos trabalhadores adstritos à sua secção.

Cobrador. — O trabalhador que procede, fora dos escritórios, a pagamentos, recebimentos e depósitos e outros serviços análogos de algum modo relacionados com os anteriores, considerando-o como equiparado a trabalhador de serviços externos que executa serviços análogos relacionados com os escritórios, nomeadamente de informação e fiscalização.

Conferente. — O trabalhador que procede às verificações das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.

Contabilista ou técnico de contas. — O trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos analisando os diversos sectores de actividade da empresa de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos: procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos.

Contínuo. — O trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento.

Dactilógrafo. — O trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis, matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

Distribuidor. — O trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

Distribuidor e cobrador de gás. — O trabalhador que faz a distribuição de bilhas de gás pelos clientes e recebe a importância das respectivas facturas.

Electricista ajudante. — O trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Electricista pré-oficial. — O trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Encarregado. — O trabalhador que nas garagem, estações de serviço, postos de abastecimento, parques de estacionamento e nos estabelecimentos de venda de combustíveis, lubrificantes e de pneus substitui e ou representa, eventualmente, a gerência, atende os clientes, cobra facturas, orienta o movimento interno, fiscaliza e auxilia o restante pessoal e, quando expressamente autorizado, ajusta contratos e admite pessoal.

Encarregado de armazém. — O trabalhador que dirige o pessoal e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado de tráfego. — O trabalhador que dirige e orienta o pessoal de transportes e faz a sua distribuição pelas viaturas.

Escriturário. — O trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes e seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Estagiário. — O trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para as funções de escriturário.

Fiel de armazém. — O trabalhador que superintende e assume a responsabilidade pelas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos serviços ou sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do

armazém; é responsável pelas mercadorias ou materiais existentes no armazém.

Gerente, chefe de divisão e chefe de serviços. — O trabalhador com funções de gerência por delegação de poderes da entidade patronal.

Guarda. — O trabalhador, maior de 18 anos, a quem está confiada a guarda e vigilância das instalações e das viaturas nelas recolhidas, bem como todo o material e máquinas, podendo também proceder à venda de combustíveis e lubrificantes e à entrega de veículos aos clientes e receber facturas.

Guarda-livros. — O trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Instalador de gás e aparelhagem de queima. — O trabalhador que instala, afina e procede a reparações nas instalações de gás e aparelhagem de queima.

Lavador. — O trabalhador que procede à lavagem interior e exterior, simples ou completa, dos veículos automóveis, executa os serviços de preparação e acabamento nas lavagens efectuadas por máquinas e, eventualmente, assiste a pneus ou câmaras-de-ar.

Lubrificador. — O trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, podendo ainda proceder a operações de lavagem sempre que a conveniência de serviço o justifique.

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

Montador de pneus. — O trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar.

Montador de pneus especializado. — O trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar e à calibragem de rodas e ou alinhamento de direcção.

Motorista. — O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

Oficial electricista. — O trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Operador de máquinas de contabilidade. — O trabalhador que opera com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão de facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador mecanográfico. — O trabalhador que abate e opera com minicomputadores ou máquinas mecanográficas, tais como calculadoras e tabuladoras. Prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador de posto de abastecimento. — É o trabalhador que recebe o pagamento de mercadorias ou serviços, verifica as contas devidas, passa o recibo, regista estas operações e procede à leitura dos totais e subtotais registados nos contadores das bombas. Exerce ainda as funções de apoio à cantina. Eventualmente faz a conferência e sondagem das varas dos depósitos do posto de abastecimento e do carro-tanque e controla os *stocks* do produto existente na loja e repõe os mesmos quando disponível para esse efeito. Compete-lhe ainda zelar pelo bom aspecto e limpeza do seu sector de trabalho.

Paquete. — O profissional, menor de 18 anos, que presta os serviços enumerados para os contínuos.

Perfurador-verificador. — O trabalhador que opera máquinas que registam dados sob a forma de perfuração e em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode, também, verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração, por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Porteiro. — O trabalhador, maior de 21 anos, cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias e recebe correspondência.

Praticante de caixeiro. — O trabalhador, com menos de 18 anos de idade, que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Praticante de metalúrgico. — O trabalhador que faz tirocínio para qualquer das profissões metalúrgicas.

Programador mecanográfico. — O trabalhador que estabelece programas de execução dos trabalhos mecanográficos em máquinas de tarja magnética, recolha de dados, minicomputadores de escritório, ou seu conjunto, funcionando em interligação segundo as directrizes recebidas dos técnicos mais qualificados, elabora organogramas de painéis e mapas de codificação e estabelece as fichas de dados de resultados.

Recepcionista de parques de estacionamento. — O trabalhador que atende os clientes e anota alguma anomalia ou reclamação.

Recepcionista. — O trabalhador que atende os clientes e anota o serviço a efectuar, podendo, ocasionalmente, receber o valor dos serviços prestados.

Servente. — O trabalhador que executa tarefas não especificadas.

Servente de limpeza. — O trabalhador cuja actividade consiste, principalmente, em proceder à limpeza das instalações.

Telefonista. — O trabalhador incumbido de fazer, receber e dar seguimento às ligações e interligações telefónicas.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias referidas na cláusula 3.^a são as seguintes:

a) Idades mínimas:

Aprendiz e praticante de metalúrgico — 16 anos;
Trabalhadores de escritório e candidatas a recepcionistas — 16 anos;
Cobrador — 21 anos;
Todos os restantes trabalhadores — 18 anos;

b) Habilitações:

Trabalhadores de escritório — curso geral do comércio, curso geral dos liceus ou equivalente ou cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles;

Restantes trabalhadores — habilitações mínimas legais.

2 — As habilitações referidas no número anterior não se aplicam aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente contrato, desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas ou cujo local de trabalho se situe em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino, ou que no acto de admissão provem pela entidade patronal onde prestaram serviço, ou pelo sindicato respectivo, que já desempenharam a profissão.

3 — Não poderão ser admitidos como empregados indivíduos que se encontrem na situação de reformados ou com processo de reforma em curso.

4 — Não podem ser admitidos como aprendizes metalúrgicos maiores de 17 anos.

5 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores metalúrgicos que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular.

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição

Poderão ser admitidos trabalhadores para efeitos de substituição, sem prejuízo das disposições legais em vigor.

Cláusula 6.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — É admitida a contratação de trabalhadores em regime de tempo parcial nas condições e limites fixados na presente cláusula.

2 — Por trabalho a tempo parcial entende-se todas as situações em que a prestação de trabalho tenha duração semanal inferior ao horário habitualmente praticado.

3 — O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar.

4 — Do referido contrato deverá constar obrigatoriamente o seguinte:

- a)* Identificação das partes;
- b)* Os limites diário e semanal do horário de trabalho;
- c)* A categoria profissional;

d) O local de trabalho;

e) A remuneração mensal e outros subsídios.

5 — Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial gozam de todos os direitos e regalias previstos na presente convenção colectiva e ou praticados na empresa, na proporção do tempo de trabalho prestado, incluindo nomeadamente a retribuição mensal e os demais subsídios de carácter pecuniário.

6 — O trabalhador contratado em regime de tempo parcial terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou que fiquem vagos.

7 — As empresas abrangidas por este contrato colectivo de trabalho poderão admitir trabalhadores em regime de tempo parcial, não podendo, no entanto, o número de trabalhadores contratados neste regime exceder 10% do total de trabalhadores ao seu serviço, sendo certo que pelo menos um dos trabalhadores da empresa poderá ser sempre contratado nesta modalidade.

8 — Não contam para este efeito os guarda-livros, os técnicos de contas e os serventes de limpeza, que poderão ser livremente contratados naquela modalidade.

9 — O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá exceder as quatro horas diárias e as vinte e quatro horas semanais; excepto para substituição de trabalhadores em gozo de descanso semanal, cujo período normal diário poderá ter uma duração até oito horas.

10 — As situações de passagem à prestação de trabalho a tempo parcial de trabalhadores admitidos a tempo inteiro a pedido destes são reguladas nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 5 desta cláusula, a admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental por um período de 15 dias, durante os quais qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o período experimental.

2 — Caso a entidade patronal faça cessar o período experimental pagará como compensação:

a) Do 1.º ao 10.º dia, inclusive, cinco dias de trabalho;

b) Do 11.º ao 15.º dia, um mês de trabalho. Nestes casos cessará imediatamente a prestação de trabalho.

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade desde o início daquele período.

4 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

5 — Quanto aos cargos ou postos de trabalho de alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, tais como: chefe de divisão, chefe de escritório, chefe de exploração de parques, chefe de serviços, gerente, caixeiro-encarregado, chefe de secção, encarregado, encarregado de armazém e encarregado de tráfego, o período experimental poderá ir até 90 dias, sendo sempre reduzido a escrito e dele devendo constar a duração deste.

6 — Caso a entidade patronal faça cessar unilateralmente o período experimental a que se refere o número anterior, pagará como compensação ao trabalhador um mês de ordenado, salvo se este for avisado com uma antecedência mínima de 10 dias em relação ao termo da prestação efectiva do trabalho.

Cláusula 8.^a

Quadro de pessoal

1 — A entidade patronal obriga-se a organizar e a remeter aos sindicatos respectivos, durante o mês de Novembro de cada ano, um quadro de pessoal, do modelo oficialmente aprovado, dos trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato.

2 — A entidade patronal afixará nos locais de trabalho, por forma bem visível, cópia do mapa acima referido, durante 90 dias.

Cláusula 9.^a

Dotações mínimas

Na elaboração do quadro do pessoal abrangido por este CCTV terão de ser observadas as seguintes proporções:

a) É obrigatória a existência de 1 fiel de armazém a partir de 5 profissionais de armazém e de 1 encarregado a partir de 15;

b) É obrigatória a existência de 1 encarregado de garagem a partir de 12 profissionais;

c) Em cada estabelecimento não pode haver mais de um aprendiz por cada três trabalhadores, podendo, porém, haver sempre um aprendiz até ao limite de três trabalhadores;

d) Em cada estabelecimento não poderá haver mais de um candidato a lavador ou a lubrificador por cada três lavadores ou lubrificadores, podendo haver sempre um candidato até ao limite de três profissionais;

e) Em cada estabelecimento não pode haver mais de um candidato a recepcionista por cada três recepcionistas;

f) Nos escritórios com mais de oito trabalhadores classificados de trabalhadores de escritório é obrigatória a existência de um chefe de secção;

g) É obrigatória a existência de um primeiro-escriturário e de um segundo-escriturário nos escritórios com quatro ou cinco escriturários;

h) É obrigatória a existência de um segundo-escriturário nos escritórios com dois ou três escriturários;

i) Nos escritórios com mais de três escriturários, o número total de estagiários e dactilógrafos não poderá exceder 50% do número de escriturários; nos escritórios com três ou menos escriturários, o número de dactilógrafos e estagiários não poderá exceder o número de escriturários;

j) Nas empresas com mais de três oficiais metalúrgicos o número de aprendizes não poderá exceder 50% do número de oficiais. Nas empresas com três ou menos oficiais metalúrgicos o número de aprendizes não poderá exceder o número de oficiais.

Cláusula 10.^a

Acesso a profissionais de escritório

Sempre que os trabalhadores que não sejam de escritório, referidos na alínea b) do n.º 1 da cláusula 4.^a, adquiram as habilitações mínimas exigidas, terão preferência,

em igualdade de habilitações literárias, no provimento de trabalhadores de escritório que ocorram na empresa.

Cláusula 11.^a

Promoções obrigatórias

1 — Os estagiários e dactilógrafos são promovidos a terceiro-escriturário logo que perfaçam dois anos na categoria.

2 — Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários ascendem automaticamente à classe seguinte logo que perfaçam três anos numa das classes.

3 — Para efeitos desta cláusula, conta-se o tempo de antiguidade na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor do presente contrato, não podendo, no entanto, ser promovido mais do que uma classe.

4 — O praticante de caixeiro, após três anos de permanência na categoria, será promovido a terceiro-caixeiro, ascendendo, porém, à categoria de caixeiro-viajante se entretanto atingir 18 anos de idade.

5 — Os trabalhadores com mais de 18 anos de idade que ingressem pela primeira vez na profissão serão classificados de caixeiros-viajantes.

6 — Após dois anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante ascenderá a terceiro-caixeiro.

7 — Os terceiros-caixeiros ascenderão a segundos-caixeiros após três anos de permanência na categoria.

8 — Os segundos-caixeiros ascenderão a primeiros-caixeiros após quatro anos de permanência na categoria.

9 — O aprendiz, logo que complete 18 anos de idade, será obrigatoriamente promovido a candidato a lavador ou candidato a lubrificador.

10 — O candidato a lavador, após três meses de prática, será obrigatoriamente promovido a lavador.

11 — O candidato a lubrificador, após um ano de prática, será obrigatoriamente promovido a lubrificador.

12 — O candidato a recepcionista, logo que complete dois anos de prática, será obrigatoriamente promovido a recepcionista.

13 — Nas categorias profissionais dos electricistas inferiores a oficiais, observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) A duração da aprendizagem não poderá exceder um ano, a partir da idade mínima legal (16 anos) de entrada no mercado de trabalho;

b) O aprendiz que complete 17 anos será promovido ao escalão superior desde que perfaça um mínimo de seis meses de aprendizagem;

c) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficial logo que completem dois anos nesse escalão;

d) Os pré-oficiais, após dois anos nesse escalão, serão promovidos a oficiais.

14 — Serão classificados como pré-oficial os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador-electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, de electricidade da Marinha de Guerra Portuguesa, de mecânico-electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica, e com os cursos do Ministério do Trabalho através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, salvo se o regulamento

da carteira profissional legalmente aprovado estabelecer condições mais favoráveis para os trabalhadores.

15 — Ascendem à categoria de praticante os aprendizes das profissões metalúrgicas que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

16 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz metalúrgico conclua um dos cursos referidos no n.º 5 da cláusula 4.ª será obrigatoriamente promovido a praticante.

17 — O tempo de tirocínio dos metalúrgicos dentro da mesma profissão, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre, para efeitos de antiguidade dos praticantes de metalúrgico, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

18 — O período máximo de tirocínio dos praticantes de metalúrgico será de dois anos nas categorias profissionais referidas.

19 — Os trabalhadores metalúrgicos de 3.ª classe que completem três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior. Aqueles que se encontrem há mais de quatro anos na 2.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior.

20 — Para efeitos do disposto nos três pontos anteriores, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa.

21 — Fora dos casos previstos nos números anteriores, quando se verificarem vagas nos quadros respectivos, serão estas preenchidas por trabalhadores das categorias imediatamente inferiores, com observância das seguintes prioridades:

- a) Aptidão para o lugar a preencher e zelo profissional;
- b) Maior antiguidade na categoria;
- c) Maior antiguidade na empresa.

22 — Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor deste acordo de revisão forem classificados com a categoria profissional de operador de postos de abastecimento, observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Aquando da sua reclassificação, ficam integrados no grupo H da tabela salarial, com o designativo profissional de operador de posto de abastecimento (até um ano);

b) Após um ano de permanência na categoria profissional de operador de posto de abastecimento (até um ano), ascenderão à categoria profissional de operador de posto de abastecimento (com mais de um ano e até três anos);

c) Após três anos de permanência na categoria profissional de operador de posto de abastecimento (até três anos), ascenderão à categoria profissional de operador de posto de abastecimento (mais de quatro anos).

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 12.ª

Obrigações da entidade patronal

As entidades patronais são obrigadas a:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;

c) Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer qualquer observação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional e possibilidades físicas;

e) Não deslocar, a não ser em caso de emergência, qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão;

f) Prestar às associações outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

h) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

i) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, de instituições de previdência ou membros de comissões de trabalhadores ou bombeiros voluntários;

j) Facultar, sem prejuízo de remuneração, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, ficando os trabalhadores nas referidas condições dispensados dos prolongamentos do horário de trabalho. À entidade patronal serão comunicados pelo trabalhador, logo que possível, os horários dos exames e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade do trabalhador;

l) Registrar em documento próprio, a emitir pelo sindicato respectivo, quando apresentado, as datas de início e fim do contrato, bem como a sua categoria;

m) Afixar ou permitir afixar todas as disposições ou informações sindicais ou de interesse dos trabalhadores em locais reservados aos trabalhadores, sempre que estas não sejam exclusivamente de carácter político-partidário.

Cláusula 13.ª

Obrigações dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores são obrigados a:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

b) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado, não podendo, em caso algum, fazer uso abusivo do mesmo;

e) Usar de urbanidade nas suas relações com o público;

f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;

g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

h) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual ou ausentes por doença ou por motivos referidos nas alíneas i) e j) da cláusula 12.ª;

i) Dar cumprimento ao presente contrato;

j) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão e aconselhá-los a fim de os tornar elementos úteis a si próprios e à sociedade;

l) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;

m) Não praticar deliberadamente qualquer acto que vise prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal, como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhe for atribuída.

3 — Os lubrificadores, lavadores, vendedores ou abastecedores de combustíveis, montadores de pneus e arrumadores de parques, respectivos candidatos e guardas, terão como complemento das suas funções zelar pelo bom aspecto e limpeza do seu sector de trabalho e desempenhar as funções de abastecedor de combustíveis sempre que a conveniência de serviço o justifique.

4 — O pessoal de rodovia e de estação de serviço utilizará no trabalho as fardas que lhe forem distribuídas gratuitamente pela entidade patronal.

Cláusula 14.ª

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à entidade patronal:

a) Opor-se a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias que emanam deste contrato, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

c) Diminuir a retribuição;

d) Baixar a categoria;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto no n.º 3;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

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

h) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o acordo deste, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes de antiguidade;

i) Transferir o trabalhador de um horário diurno para nocturno, ou vice-versa, sem o seu prévio acordo;

j) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que facilmente se comprove não possuírem condições de segurança;

l) Efectuar, salvo decisão judicial, qualquer desconto na remuneração do trabalhador a que se julgue com direito sem prévio acordo do mesmo e do respectivo sindicato;

m) Retirar lucros directos imediatos do trabalho dos aprendizes.

2 — A prática da entidade patronal de qualquer acto violando o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada no n.º 2 da cláusula 39.ª, sem prejuízo das que vierem a ser fixadas nos termos da cláusula 55.ª

3 — Se a transferência a que se refere a alínea e) desta cláusula não causar prejuízo, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador desde que lhe custeie as despesas impostas pela respectiva mudança, reservando-se, contudo, àquele a faculdade de rescindir o contrato e o direito à indemnização prevista na cláusula 39.ª, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 15.ª

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá exceder 40 horas semanais a prestar de segunda-feira a sábado, até às 13 horas.

2 — O período de trabalho diário tem de ser interrompido por um descanso que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — O horário de trabalho dos guardas, quando em serviço nocturno, poderá ser de oito horas ininterruptas.

Cláusula 16.ª

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o que é prestado fora do período normal de trabalho e não é obrigatório.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado nos casos expressamente previstos na lei e não pode exceder 220 horas anuais nem ultrapassar duas horas diárias, sem prejuízo das excepções previstas na lei.

3 — O empregador deve possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar nos termos do artigo 204.º do Código do Trabalho.

Cláusula 17.ª

Remuneração do trabalho extraordinário

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

a) 60 % de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho extraordinário for prestado entre as 7 e as 20 horas;

- b) 85 % de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho extraordinário for prestado entre as 20 e as 24 horas;
- c) 100 % de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho extraordinário for prestado entre as 0 e as 2 horas;
- d) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho extraordinário for prestado entre as 2 e as 7 horas.

2 — O trabalho extraordinário prestado em período de descanso semanal ou em feriado obrigatório dá direito a uma remuneração especial, que será igual à retribuição a que se refere a cláusula 31.^a acrescida, no caso de período de descanso, em 100 % e, no caso de feriado obrigatório, em 200 %, calculada sobre o salário normal.

3 — A fórmula a considerar no cálculo da hora simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{vencimento mensal}}{52 \times \text{horas de trabalho semanal}}$$

4 — Se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal ou em feriado, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, sem perda de retribuição.

5 — A obrigatoriedade de descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o trabalhador receber em relação a esse trabalho uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio dia.

Cláusula 18.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Só podem ser isentos do horário de trabalho os trabalhadores classificados com as categorias de gerente, chefe de divisão, chefe de serviços, encarregado, encarregado de tráfego, encarregado de armazém, chefe de escritório ou de secções.

2 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho, nos termos legais, têm direito à retribuição especial de 20 %, a acrescer ao salário efectivo.

3 — Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição prevista no número anterior nunca será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

4 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos ao Ministério do Trabalho, serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, em duplicado, para serem apreciados pelo sindicato, ficando nele arquivado um exemplar.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalhador

Cláusula 19.^a

Salário mínimo do trabalhador

1 — As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores são as constantes do anexo I, que se considera parte integrante deste contrato.

2 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, a remuneração por trabalho extraordinário e a remuneração especial do trabalho nocturno.

3 — É proibido o pagamento de retribuição exclusivamente à comissão.

Cláusula 20.^a

Mudança de zona ou da clientela

Sempre que a entidade patronal alterar a área de trabalho ou mudar a clientela dos caixeiros de praça e viajantes sem o seu prévio consentimento escrito, ficará obrigada a garantir-lhes a retribuição média mensal que vinham auferindo antes da alteração, se tal alteração resultar da simples vontade da entidade patronal.

Cláusula 21.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada, salvo se outra retribuição for acordada entre o trabalhador e a entidade patronal, mediante parecer escrito favorável do sindicato respectivo e da ANAREC.

Cláusula 22.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro, ausente por falta justificada ou por gozo de férias, de categoria e retribuição superiores passará a receber a mesma retribuição do substituído, desde que a substituição se prolongue por período superior a um dia.

2 — Nos casos não previstos no número anterior, o trabalhador substituído passará a receber a retribuição do substituído, a partir do 5.º dia de permanência no posto do substituído.

3 — Em qualquer dos casos contemplados nos números anteriores, se a substituição durar mais de 180 dias, o substituído mantém o direito à retribuição do substituído, finda a substituição.

Cláusula 23.^a

Deslocações

1 — Considera-se deslocado o trabalhador que preste serviço fora do local habitual de trabalho.

2 — Para este efeito, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento onde funciona a sede da empresa ou da respectiva delegação a que se encontre adstrito o trabalhador.

3 — Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para alojamento e alimentação calculado pela fórmula $N \times \text{€}46$, sendo N os dias efectivos de deslocação.

4 — O trabalhador fica obrigado a apresentar os documentos da despesa efectivamente feita, a fim de ser elaborado um documento interno comprovante do subsídio efectivamente suportado pela empresa ou os recibos da importância obtida pela aplicação da fórmula indicada no número anterior.

5 — No caso de deslocações inferiores a um dia, o trabalhador tem direito à cobertura total das despesas,

transporte e alimentação, efectuadas em serviço, mediante a apresentação do respectivo recibo, não podendo todavia exceder os seguintes valores:

Pequeno-almoço — €3;
Almoço ou jantar — €10;
Dormida — €28.

Cláusula 24.^a

Refeições

1 — Entende-se por refeições o pequeno-almoço, o almoço e o jantar.

2 — O horário das refeições é o seguinte:

Almoço — entre as 12 e as 15 horas;
Jantar — entre as 19 e as 22 horas.

3 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o seu serviço antes das 7 horas da manhã, inclusive.

4 — A entidade patronal pagará ao trabalhador, nos termos do n.º 4 da cláusula anterior, todas as refeições que este, por motivo de serviço, tenha de tomar fora das horas referidas no n.º 2 desta cláusula ou do local para onde foi contratado.

Cláusula 25.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores, incluindo os admitidos nos termos da cláusula 5.^a, receberão em razão da quadra do Natal um subsídio correspondente ao salário de um mês, que será pago até ao dia 16 de Dezembro, sem prejuízo do disposto no n.º 6.

2 — Os trabalhadores, incluindo os admitidos nos termos da cláusula 5.^a, que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão $\frac{1}{12}$ do subsídio por cada mês de serviço, contando-se sempre qualquer fracção do 1.º mês como mês completo.

3 — Os trabalhadores, incluindo os admitidos nos termos da cláusula 5.^a, cujo contrato de trabalho haja cessado receberão $\frac{1}{12}$ do subsídio por cada mês de serviço.

4 — O subsídio a que se referem os n.ºs 3 e 4 será pago conjuntamente com os vencimentos devidos.

Cláusula 25.^a-A

Subsídio de refeição

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será garantida, a título de subsídio de refeição e por cada dia útil de trabalho prestado, a importância de €4,20.

Cláusula 26.^a

Retribuição de trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno, definido na lei geral, será acrescida de 25 % da retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 27.^a

Proibição de descontos

As entidades patronais não podem descontar no vencimento do pessoal quaisquer importâncias a que se julguem

com direito a título de indemnização por prejuízo, sem prévia autorização do trabalhador.

Cláusula 28.^a

Documento a entregar ao trabalhador

A entidade patronal deverá entregar, no acto do pagamento de retribuição, o documento a que se refere o artigo 267.º, n.º 5, do Código do Trabalho.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Descanso semanal

1 — O período de descanso semanal é compreendido entre as 13 horas de sábado e as 24 horas de domingo.

2 — Dada a natureza especial da actividade, é permitido o trabalho, no período referido no n.º 1, ao pessoal indispensável ao regular funcionamento dos estabelecimentos, relativamente aos serviços de recolha de viaturas, venda de combustíveis e lubrificantes, assistência pneumática e arrumadores de parques de estacionamento, devendo este pessoal ter o período de descanso semanal nos dias que constarem do respectivo mapa de horário de trabalho, nunca podendo ser inferior a 35 horas consecutivas.

3 — Os trabalhadores referidos no número anterior terão de descansar nos domingos que acordarem, por escrito, com a entidade patronal e, na falta de acordo, obrigatoriamente um domingo por mês.

Cláusula 30.^a

Retribuição do trabalho em dia de descanso semanal

O trabalho prestado no período de descanso semanal ou folga complementar dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes e será pago com 200 % para além da retribuição normal.

Cláusula 31.^a

Retribuição do trabalho em dia feriado

1 — O trabalho prestado em dia feriado será pago com 200 % para além da retribuição normal.

2 — Os feriados facultativos concedidos por iniciativa da entidade patronal não determinam compensação nem perda de retribuição.

Cláusula 32.^a

Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios, para efeito de retribuição, os seguintes:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
25 de Abril;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;

15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — São ainda considerados feriados obrigatórios os que vierem a ser impostos por lei, bem como o feriado municipal da localidade para onde o trabalhador foi contratado.

Cláusula 33.^a

Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar 22 dias úteis de férias em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — No ano de admissão o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês de antiguidade, a gozar no decurso do mesmo ano.

3 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar ao serviço da mesma empresa é concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

4 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, competindo, porém, a esta a sua fixação na falta de acordo. A entidade patronal deverá dar conhecimento ao trabalhador da sua decisão em matéria de fixação de férias com uma antecedência nunca inferior a 30 dias. Os períodos de férias serão fixados na época compreendida entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — O período de férias de cada trabalhador será comunicado pela entidade patronal ao sindicato respectivo, com 10 dias de antecedência relativamente ao seu início, por carta registada.

Cláusula 34.^a

Subsídio de férias

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV, oito dias antes do início das férias, um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

2 — No ano de admissão o subsídio será de 100 % da remuneração respeitante ao período de férias a que o trabalhador tiver direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já o tiverem gozado, bem como às férias e subsídio proporcional aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

4 — O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

5 — Os trabalhadores admitidos nos termos da cláusula 5.^a, quando prestem o mínimo de 120 dias de trabalho efectivo, têm direito a um subsídio equivalente a 100 % da remuneração do período correspondente.

Cláusula 35.^a

Definição de faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

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

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

5 — Para cálculo do valor do desconto por faltas não justificadas, seguir-se-á a fórmula:

$$SH = \frac{12 \times \text{salário mensal}}{52 \times \text{horas de trabalho semanal}}$$

Cláusula 36.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo as faltas seguintes:

a) Casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogro, sogra, genro, nora, padrastrô, madrastra, enteado e enteada, cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos, trinets, irmãos e cunhados, outros parentes ou afins da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral e ainda de qualquer pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, dois dias consecutivos;

d) Casamento de filhos, um dia;

e) Prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais ou instituições de previdência;

f) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino;

g) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar ou em caso de acidente ou doença;

h) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento de funções;

i) Doação de sangue, durante todo o dia de doação;

l) Todos aqueles que a empresa autorizar e nas condições em que for definida tal autorização.

2 — Para além do número de dias indicado nas alíneas b) e c) do n.º 1, serão consideradas como faltas justificadas as indispensáveis à viagem, se a houver, até ao limite de dois dias.

3 — Nos casos previstos nesta cláusula, as faltas não determinam perda de remuneração, contando para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

4 — Nos casos previstos nos números anteriores a entidade patronal poderá exigir a prova da veracidade dos factos alegados.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 37.^a

Causas da extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por despedimento colectivo;
- e) Por rescisão por parte do trabalhador.

Cláusula 38.^a

Transmissão da exploração

1 — A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade.

2 — O adquirente do estabelecimento   solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente, vencidas nos nove meses anteriores   transmissão, ainda que respeite a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deve o transmitente, durante os 15 dias anteriores   transmissão, fazer afixar avisos nos locais de trabalho ou endereçá-los, por carta registada com aviso de recepção, para a morada constante nos respectivos ficheiros, aos trabalhadores ausentes por motivos justificados, de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Os trabalhadores obrigam-se a comunicar qualquer mudanç a de endereço nos seis dias seguintes a essa mudanç a.

5 — Quando a transmissão do estabelecimento tenha em vista iludir a responsabilidade que dos contratos de trabalho decorre para o transmitente ou o trabalhador prove no tribunal competente que a adquirente não oferece garantias do cumprimento dessa responsabilidade, este poderá rescindir o contrato com o direito ao dobro das indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

Cláusula 39.^a

Despedimentos

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — Todo e qualquer despedimento que venha a ser considerado sem justa causa dará ao trabalhador o direito de ser reintegrado ou a receber, além do mês inteiro e demais regalias vencidas   data do despedimento, uma indemnização de dois meses por cada ano ou fracção de serviço na empresa, não podendo tal indemnização ser inferior a seis meses.

3 — Se em tribunal não ficar provada a justa causa, o trabalhador optar  entre o direito   reintegração na empresa ou às indemnizações previstas no n.º 2.

4 — Em qualquer dos casos, a entidade patronal pagará ao trabalhador os meses decorridos desde o mês do despedimento até àquele, inclusive, em que pelo tribunal se provar a falta de justa causa.

5 — Nos casos julgados convenientes pelo sindicato ou pelo trabalhador, serão ouvidos os delegados sindicais, quando existam.

6 — Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, a indemnização nunca será inferior ao dobro da prevista no n.º 2 desta cláusula.

CAPÍTULO VIII

Direitos especiais

Cláusula 40.^a

Protecção na maternidade e paternidade

Além do já estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos profissionais do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da remuneração:

a) Têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho;

b) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas, posições inc modas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente;

c) Por ocasião do parto, uma licenç a de 90 dias e um complemento de subsídio a que tiver direito na instituição de previdência, de modo que a soma seja igual   retribuição normal;

d) Dois períodos de uma hora cada um, por dia, sem perda de retribuição, às mães durante o período de aleitamento;

e) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal. A entidade patronal que não observar o disposto nesta alínea ficará obrigada a pagar à trabalhadora a indemnização referida na cláusula 39.^a;

f) Dispensa, quando pedida, da comparência no trabalho até dois dias por mês com pagamento da retribuição, quando fundamentada;

g) Consideram-se justificadas as faltas dadas pelas trabalhadoras com responsabilidades familiares, na assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar que vivam em economia conjunta, em caso de acidente ou doenç a;

h) Emprego a meio tempo de trabalhadoras com responsabilidades familiares, desde que o interesse o exija e não haja prejuízo para a empresa.

Cláusula 41.^a

Direitos de menores

1 — As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar pela sua conduta no local de trabalho.

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades

patronais, destinado a comprovar se possui a robustez física para as funções a desempenhar.

3 — Pelo menos uma vez por ano as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em cadernetas próprias.

Cláusula 42.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — A entidade patronal obriga-se a dispensar até uma hora por dia os trabalhadores-estudantes com aproveitamento, sem prejuízo da retribuição e de quaisquer outras regalias, quando tal se torne comprovadamente necessário.

2 — A entidade patronal obriga-se a dispensar o trabalhador-estudante na véspera e dia de exame, sem qualquer diminuição de regalias.

CAPÍTULO IX

Previdência e acidentes de trabalho

Cláusula 43.^a

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos da lei.

Cláusula 44.^a

Complemento de subsídio de doença

1 — Durante um período de doença com baixa não superior a 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, as entidades patronais pagarão aos trabalhadores uma subvenção correspondente a 25 % da retribuição líquida auferida pelos trabalhadores à data da baixa.

2 — No caso de trabalhadores que não tenham ainda adquirido o direito à assistência médica da respectiva instituição de previdência, a entidade patronal garantirá 85 % da retribuição líquida auferida pelo trabalhador, nas mesmas condições do número anterior e após o decurso do período experimental.

3 — As subvenções previstas nos números anteriores vencem-se a partir do 5.º dia de baixa por doença, cessam quando o trabalhador passar à situação de reforma e podem deixar de ser atribuídas se o trabalhador se recusar sem motivos fundamentados a ser observado por médico indicado pela entidade patronal, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da previdência ou outro.

4 — Nas empresas com menos de cinco trabalhadores abrangidos por este contrato as subvenções referidas nos n.ºs 1 e 2 são, respectivamente, de 10 % e 70 % da retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data da baixa.

5 — A soma das subvenções atribuídas pela entidade patronal e das participações das instituições de previdência não pode, em caso algum, ser superior à retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data da baixa.

Cláusula 45.^a

Complemento de subsídio de acidente de trabalho

1 — Em caso de acidente de trabalho, as entidades patronais pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e a importância recebida do seguro obrigatório por lei, enquanto durar a baixa.

2 — A prática intencional por parte do trabalhador de qualquer acto que vise tirar benefícios desta cláusula por meios fraudulentos constitui justa causa de despedimento.

3 — Esta cláusula somente ficará a constituir direito adquirido, para além da vigência deste contrato, se as companhias seguradoras não agravarem as condições actuais dos contratos dos seguros inerentes a esta matéria.

Cláusula 46.^a

Complemento de subsídio de doença profissional

O trabalhador que comprovadamente padeça de doença profissional receberá um complemento do subsídio pago pela previdência ou seguradora, até ao montante do salário auferido à data da baixa e até ao limite de 180 dias de baixa.

Cláusula 46.^a-A

Indemnização complementar de acidentes de trabalho

1 — Sem prejuízo dos direitos consignados neste contrato e demais legislação aplicável relativa a complementos de subsídios de doença e acidentes de trabalho, as empresas signatárias efectuarão um seguro de acidentes pessoais dos seus trabalhadores, garantindo-lhes uma indemnização complementar às já previstas.

2 — O referido seguro abrangerá os trabalhadores sinistrados no local de trabalho e durante o período de trabalho nos mesmos termos em que a legislação considera existir um acidente de trabalho ou equiparado, incluindo os acidentados por acção violenta exercida por terceiros.

3 — Através do referido seguro serão garantidas as seguintes indemnizações complementares:

a) Em caso de morte, a quantia de €24 939,89 a favor dos seus legítimos herdeiros;

b) Em caso de invalidez permanente, a importância resultante da aplicação de percentagem de invalidez, apurada de acordo com o estipulado na Tabela Nacional de Incapacidades, sobre o valor de €24 939,89.

4 — Este seguro complementar dos acidentes de trabalho produzirá efeitos a partir de 1 de Julho de 1997.

Cláusula 47.^a

Acidente de trabalho

Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

CAPÍTULO X

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 48.^a

Higiene e segurança no trabalho

1 — As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, obrigando-se a fornecer gratuitamente aos trabalhadores que prestem serviço nas rodovias e estações de serviço equipamento de trabalho, nomeadamente fardas, botas e impermeáveis para Inverno.

2 — A escolha do tecido e dos artigos contra as intempéries deverá ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano.

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 49.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo chefe respectivo;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalhador, com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — Para efeitos de graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, comportamento anterior, categoria e posição hierárquica do trabalhador.

3 — A suspensão do trabalhador não pode exceder por cada infracção seis dias úteis e em cada ano civil um mês.

4 — A penalidade prevista na alínea c) do n.º 1 desta cláusula não poderá ser aplicada sem que o trabalhador tenha apresentado a sua defesa por escrito ou tenham decorrido 72 horas depois da notificação para apresentação da defesa escrita e tal defesa não seja apresentada no prazo fixado de 72 horas.

5 — A penalidade prevista na alínea d) do n.º 1 desta cláusula só pode ser aplicada mediante processo disciplinar, a instaurar nos termos da cláusula 53.^a deste contrato.

Cláusula 50.^a

Responsabilidade da entidade patronal

1 — A entidade patronal é responsabilizada por violação das leis do trabalho sempre que aplique sanções disciplinares pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência ou de delegado sindical;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender ou invocar os direitos e garantias que comprovadamente lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se a responsabilidade da entidade patronal pelo despedimento ou aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outras faltas quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

3 — Para a responsabilidade da entidade patronal se presumir no caso da candidatura prevista na alínea c) do n.º 1 desta cláusula é necessário que o trabalhador, nos cinco dias que precedem ou sucedem tal facto, dê conhecimento por escrito à entidade patronal.

Cláusula 51.^a

Consequências da aplicação abusiva de sanções

A aplicação abusiva de alguma sanção, nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais do direito, não podendo a indemnização ser inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida, no caso de suspensão, ou ao dobro da fixada na cláusula 39.^a em caso de despedimento.

Cláusula 52.^a

Multas

1 — O não cumprimento das normas estabelecidas neste contrato constitui violação das leis de trabalho, sujeitando o infractor às multas previstas neste contrato e na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa a entidade patronal infractora do cumprimento da obrigação infringida.

3 — O serviço de lavagem completa e lubrificação efectuado em dias não permitidos nos termos deste contrato é punido com multa de €2,49, elevada ao dobro em caso de reincidência no mesmo ano.

4 — Quando comprovadamente houver falsa invocação para justificação das faltas aludidas nas alíneas a), b), e), d), e), g), h), i) e j) da cláusula 36.^a, o infractor é punido com a multa equivalente ao dobro do salário respectivo ao tempo da falta dolosamente justificada.

5 — O montante da multa será elevado ao dobro se o motivo das faltas for o da alínea f).

6 — A infracção ao disposto no n.º 1 da cláusula 8.^a e no n.º 5 da cláusula 33.^a será punida com a multa de €1 e, em caso de reincidência, com a de €2,49.

7 — O produto das multas referidas nos n.ºs 4 e 5 desta cláusula reverte, no caso das multas a aplicar a trabalhadores, para o fundo de greve dos sindicatos e, no caso de multas a aplicar a entidades patronais, a favor do fundo da escola de preparação e aperfeiçoamento.

Cláusula 53.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa previstos na lei, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e

à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de cinco dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão de despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7 — O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de 48 horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias relativamente ao pedido de suspensão do despedimento.

8 — A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efectiva da justa causa de despedimento invocada.

9 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos que justificam tal suspensão, previstos na lei.

Cláusula 54.^a

Nulidade do despedimento

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na lei, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se

prove o dolo da entidade patronal, dará lugar à aplicação de multa de €249,40 a €997,60 àquela entidade, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

5 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou de adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interessados, da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais transitórias

Cláusula 55.^a

Garantia da manutenção de regalias anteriores

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria e, bem assim, diminuição de ordenado ou supressão de quaisquer regalias de carácter permanente existentes à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 56.^a

Prevalência de normas

Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para os trabalhadores com as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

Cláusula 57.^a

Fiscalização

1 — Sempre que os agentes da inspecção do trabalho andem acompanhados por dirigentes do sindicato devidamente credenciados, será facultada a entrada destes nas instalações das empresas e permitida a sua colaboração na actividade fiscalizadora.

2 — Os delegados sindicais da empresa podem colaborar na actividade fiscalizadora referida no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 58.^a

Delegados sindicais

1 — Nos termos da lei sindical, cumpre aos delegados sindicais eleitos fiscalizar o normal funcionamento das regras de prestação de trabalho.

2 — Os delegados sindicais eleitos e devidamente credenciados têm direito de, no exercício estrito das suas

funções e durante as horas normais de serviço, consultar os processos individuais dos trabalhadores.

Cláusula 59.^a

Retribuições mínimas mensais

As retribuições mínimas mensais constantes da tabela do anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2009, sendo actualizadas em Janeiro do ano seguinte.

ANEXO I
Tabela salarial

Grupos	Âmbito profissional	Tabela A (euros)
A	Gerente.	734
B	Chefe de divisão; chefe de escritório; chefe de exploração de parques; chefe de serviços; contabilista ou técnico de contas.	704
C	Assistente de exploração de parques automóveis; caixeiro-encarregado; chefe de compras; chefe de secção; guarda-livros; programador mecano-gráfico.	648
D	Encarregado; encarregado de armazém; encarregado de tráfego; mecânico auto; motorista de pesados; oficial electricista; operador mecano-gráfico; primeiro-escriturário.	597
E	Caixa de escritório; caixeiro de praça; caixeiro-viajante; fiel de armazém; instalador de gás e aparelhagem de queima de 1. ^a ; lubrificador; operador de máquinas de contabilidade; operador de posto de abastecimento (mais de quatro anos); primeiro-caixeiro; recepcionista.	584
F	Cobrador; conferente; instalador de gás de 2. ^a ; montador de pneus especializado; motorista de ligeiros; operador de posto de abastecimento (com mais de um e até três anos); perfurador-verificador; recepcionista de parques de estacionamento; segundo-caixeiro; segundo-escriturário.	558
G	Ajudante de motorista; distribuidor e cobrador de gás; instalador de gás de 3. ^a ; lavador.	530
H	Candidato a lubrificador; electricista pré-oficial do 2. ^o ano; operador de posto de abastecimento (até um ano); telefonista; terceiro-caixeiro; terceiro-escriturário.	502
I	Abastecedor de combustíveis; arrumador de parques; caixa de balcão; caixa de parques de estacionamento; electricista pré-oficial do 1. ^o ano; montador de pneus.	489
J	Guarda; porteiro.	475
L	Caixeiro-ajudante; candidato a lavador; candidato a recepcionista; contínuo; dactilógrafo do 2. ^o ano; distribuidor; electricista ajudante do 2. ^o ano; estagiário do 2. ^o ano; servente; servente de limpeza.	452
M	Dactilógrafo do 1. ^o ano; electricista-ajudante do 1. ^o ano; estagiário do 1. ^o ano; praticante de caixeiro; praticante metalúrgico.	450
N	Aprendiz de electricista do 2. ^o ano; pacote.	450
O	Aprendiz de um ano; aprendiz de electricista do 1. ^o ano.	450

Nota. — As restantes matérias não objecto da presente revisão mantêm a redacção do CCT em vigor.

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos

pela presente convenção colectiva de trabalho 1100 empresas e 4000 trabalhadores.

Lisboa, 12 de Fevereiro de 2010.

Pela ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis:

Virgílio Gonçalves Silva Constantino, presidente da direcção.

António José Proença de Oliveira Amaral, vice-presidente da direcção.

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

Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos, mandatária.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos, mandatária.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, mandatário.

Lista de sindicatos filiados na FEPCES

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho.

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

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

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

Lisboa, 17 de Novembro de 2009.

Declaração

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

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

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

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

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

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

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

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

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 11 de Novembro de 2009. — A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STECaH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;

Sindicato do Comércio e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 11 de Novembro de 2009. — Pelo Secretariado: *Victor Hugo de Jesus Sequeira — Vítor Manuel Sousa Melo Boal.*

Depositado em 18 de Março de 2010, a fl. 70 do livro n.º 11, com o n.º 30/10, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

O presente acordo altera o CCT celebrado entre a APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (alteração salarial e outras), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2008.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais, pessoas singulares ou colectivas do sector privado representadas pela APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas (CAE 86901), que compreende os médicos titulares da especialidade de patologia clínica, anátomo-patologia e outras consideradas adequadas ao exercício das competências no âmbito da patologia clínica, e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei

n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, serão abrangidos pela presente convenção 1950 trabalhadores e 70 empregadores.

Cláusula 2.ª

Área

A área de aplicação da convenção é definida pelo território nacional.

Cláusula 3.ª

Vigência e revisão

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferências e deslocações

Cláusula 24.ª

Deslocações

4 — No caso previsto na alínea c) do n.º 2 o trabalhador terá direito além da retribuição normal:

a) A um subsídio de €3,20 no ano de 2009 e de €3,30 no ano de 2010 por cada dia completo de deslocação;

8 — Os valores fixados na alínea b) do n.º 3 e na alínea b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar:

2009 — €12,40;

2010 — €12,80;

Alojamento com pequeno-almoço:

2009 — €47,20;

2010 — €47,50.

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 25.ª

Tabela de remunerações

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de €26,30 no ano de 2009 e de €27 no ano de 2010 enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das funções previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de €42,50 no ano de 2009 e de €43,50 no ano de 2010 no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especialidades, têm direito a um subsídio mensal de €39 no ano de 2009 e de €40 no ano de 2010.

Cláusula 26.^a

Serviços de urgência

2 — Sempre que um trabalhador, por motivo de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de:

2009 — €35,80, €36,80 e €37,60;
2010 — €36,90, €37,80 e €38,70;

respectivamente em dia útil, de descanso semanal complementar e de descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de €14,40 no ano de 2009 e de €14,90 no ano de 2010, por cada quatro anos de permanência ao serviço

da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

Cláusula 30.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de €6,20 no ano de 2009 e de €6,40 no ano de 2010 por cada período de trabalho efectivamente prestado.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 81.^a

Cláusula de salvaguarda

Mantêm-se em vigor as matérias que, entretanto, não foram objecto de alteração, constantes do texto consolidado, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 2/2005, com rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12/2005, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 36/2007 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 36/2008.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias	Remunerações mínimas (euros)	
		2009	2010
I — A	Director(a) técnico(a)	1 049	1 070
I — B	Técnico(a) superior de laboratório especialista	1 013	1 033
I — C	Técnico(a) superior de laboratório	942	960
I — D	Contabilista/técnico(a) oficial de contas Chefe de serviços administrativos	875	892
II	Chefe de secção Secretário(a) de direcção Técnico(a) de análises clínicas (com curso) Técnico(a) de análises anátomo-patológicas (com curso) Técnico(a) de contabilidade	767	781
III	Primeiro(a)-escriturário(a) Técnico(a) de análises anátomo-patológicas (sem curso) Técnico(a) de análises clínicas (sem curso)	689	702
IV	Motorista de ligeiros Segundo(a)-escriturário(a)	589	600
V	Assistente de consultório até três anos Auxiliar de laboratório com mais de cinco anos Terceiro(a)-escriturário(a)	516	526

Níveis	Categorias	Remunerações mínimas (euros)	
		2009	2010
VI	Auxiliar de laboratório até cinco anos Contínuo(a) Estagiário(a) do 1.º e 2.º anos Empregado(a) de serviços externos	484	493
VII	Trabalhador(a) de limpeza	457	475

Lisboa, 10 de Março de 2010.

Cláusula 3.^a

Pela APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas:

Vigência e revisão

José Luís Pinto de Oliveira de Fleming Torrinha, mandatário.

Fernando Manuel da Rocha Alves, mandatário.

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

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços/SIND-CES/UGT:

Vítor Manuel Sousa Melo Boal, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais, pessoas singulares ou colectivas do sector privado representadas pela APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas (CAE 86901), que compreende os médicos titulares da especialidade de patologia clínica, anátomo-patologia e outras consideradas adequadas ao exercício das competências no âmbito da patologia clínica, e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, serão abrangidos pela presente convenção 1950 trabalhadores e 70 empregadores.

Cláusula 2.^a

Área

A área de aplicação da convenção é definida pelo território nacional.

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

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

4 — No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 — Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

6 — A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

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

8 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9 — A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

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

CAPÍTULO II

Admissão, classificação profissional, contratos de trabalho, aprendizagem, estágio e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

Os trabalhadores só poderão ser admitidos nas seguintes condições:

1) Trabalhadores administrativos:

a) Idade mínima — 16 anos;

b) Habilitações literárias — curso geral do comércio ou equivalente a partir da entrada em vigor da presente con-

venção, com excepção dos quadros superiores, contabilista técnico de contas e secretária de direcção;

c) Para as categorias excepcionadas na alínea anterior, será exigido o curso complementar dos liceus ou cursos superiores ou médio-superiores adequados;

2) Trabalhadores auxiliares administrativos:

a) Idade mínima — 14 anos;

b) Habilitações literárias — escolaridade obrigatória;

3) Trabalhadores paramédicos:

a) Técnico superior de laboratório — curso adequado do ensino superior;

b) Técnico paramédico diplomado — curso oficial adequado;

c) Aos trabalhadores que desempenham ou tenham desempenhado funções previstas para as categorias no grupo I do anexo I e que tenham as habilitações literárias estabelecidas para as alíneas anteriores aplica-se o disposto no Decreto-Lei n.º 320/99, de 11 de Agosto, continuando a exercer as funções;

4) *(Eliminado.)*

5) Restantes trabalhadores:

a) Idade mínima — 18 anos;

b) Habilitações literárias — as habilitações legais mínimas.

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção se encontrem a desempenhar as funções descritas para as profissões previstas no grupo I do anexo I, e sejam titulares do curso adequado, serão classificados de acordo com as designações profissionais constantes do referido grupo.

3 — Os trabalhadores que se encontrem a desempenhar as funções correspondentes às categorias previstas no grupo I mas não tituladas com o curso adequado são classificados como técnicos de análises clínicas e técnicos de análises anátomo-patológicas sem curso.

4 — Todos os trabalhadores que não possuam as habilitações mínimas exigidas para a categoria profissional mas que já exerçam as respectivas funções ficam isentos da exigência das referidas habilitações.

5 — *(Eliminado.)*

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Nos contratos sem prazo a admissão presume-se feita em regime de experiência salvo quando por escrito se estipule o contrário.

2 — Durante o período de experiência qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeito a qualquer

sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3 — O período de experiência é de 15 dias, salvo para as categorias profissionais de chefia, quadros técnicos do grupo I do anexo I e secretária de direcção, que é de 90 dias.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

Na admissão de qualquer profissional para efeitos de substituição temporária aplica-se o regime de contrato a prazo, salvaguardando-se o lugar e demais direitos e regalias do profissional substituído, o qual, após o regresso, ocupará de imediato as funções que vinha desempenhando antes da ausência.

Cláusula 8.^a

Exercício de funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais

1 — Quando algum trabalhador exercer com regularidade as funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

2 — Aos trabalhadores classificados nas profissões e categorias profissionais previstas no grupo III do anexo I é expressamente proibido exercer funções inerentes às compreendidas nos restantes grupos daquele anexo por motivo de substituição ou acumulação.

Cláusula 9.^a

Promoção e acesso — Princípio geral

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à classe ou categoria superior ou, ainda, a mudança para serviço de natureza e hierarquia diferentes a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

Cláusula 10.^a

Preenchimento de vagas e acessos automáticos

1 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores deverão ser preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores.

2 — Em qualquer secção ou serviço, havendo mais do que um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de competência, de melhor classificação, maior antiguidade e maior idade.

3 — Sem prejuízo dos números anteriores, o acesso far-se-á automaticamente para as seguintes categorias e classes profissionais:

a) Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários passarão à classe imediata após três anos de permanência na classe, contando, para o efeito, o tempo já prestado à data da entrada em vigor desta convenção;

b) Os estagiários ascenderão à categoria de terceiro-escriturário logo que completarem dois anos de permanência na categoria;

c) Os trabalhadores classificados de praticantes ingressarão nas profissões constantes do grupo I do anexo I, logo que completarem quatro anos naquele exercício.

Cláusula 11.^a**Acesso e escalonamento salarial**

Os escriturários-dactilógrafos e estagiários terão o acesso automático ou escalonamento salarial previsto na presente convenção.

Cláusula 12.^a**Quadros de pessoal**

1 — As entidades patronais enviarão o mapa dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais, até 30 de Abril de cada ano, a cada uma das seguintes entidades:

a) Original e uma cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho, se a entidade patronal tiver a sede no distrito de Lisboa, e, nos restantes distritos, às delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho;

b) Uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2 — Se após o envio do mapa referido no número anterior entrar em vigor novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, será obrigatório o envio de novo mapa, relativo apenas aos trabalhadores abrangidos até ao dia 30 do mês seguinte, ao primeiro mês completo de vigência da nova regulamentação.

3 — Logo após o envio as entidades patronais afixarão, durante um prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido nos números anteriores, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar por escrito as irregularidades detectadas aos serviços centrais do Ministério do Trabalho ou às delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho, consoante os casos, de preferência através do respectivo sindicato.

4 — O exemplar do mapa do quadro do pessoal referido no número anterior será mantido em arquivo, pelas entidades patronais, pelo prazo de cinco anos.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partesCláusula 13.^a**Deveres da entidade patronal**

1 — São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e da lei;

b) Concorrer para a promoção da valorização profissional dos trabalhadores;

c) Passar aos trabalhadores certificados devidamente autenticados, quando por estes solicitados após a cessação do contrato de trabalho, donde conste, além da categoria, a data da admissão e respectiva retribuição, podendo os certificados conter quaisquer outras referências, no caso de expressamente solicitadas, por escrito, pelos trabalhadores;

d) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, ou membros de comissões de trabalhadores, no âmbito da lei em vigor;

e) Acatar as deliberações das comissões paritárias;

f) Cobrar, relativamente aos trabalhadores que o autorizem, mediante acordo por escrito do trabalhador, nos

termos legais, e enviar aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de quotização convenientemente preenchido, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se referem;

g) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir dos trabalhadores com funções de chefia e fiscalização que tratem com correcção os trabalhadores sob a sua orientação;

h) Fornecer aos trabalhadores os elementos do seu processo individual sempre que o solicitem e desde que não sejam confidenciais;

i) Segurar todos os trabalhadores.

2 — Sem prejuízo do disposto no Decreto-Lei n.º 44 060, de 25 de Novembro de 1961, na redacção do Decreto-Lei n.º 45 132, de 13 de Julho de 1963, e no Decreto-Lei n.º 47 512, de 25 de Janeiro de 1967, deve ainda a entidade patronal para protecção dos trabalhadores em contacto com radiações ionizantes e instalações onde existam substâncias radioactivas naturais ou isótopos radioactivos, produtos tóxicos ou ambiente de luz inactiva:

a) Assegurar que os trabalhadores sejam sujeitos a exames médicos adequados periódicos, segundo a lei, constando estes, no mínimo, na determinação da fórmula hemoleucocitária e contagem de plaquetas, salvo nos casos em que a Comissão de Protecção contra as Radiações Ionizantes julgue necessário estabelecer prazos mais curtos;

b) Assegurar o controlo de licenciamento e elaboração das instalações pela Comissão de Protecção contra as Radiações Ionizantes e das doses de radiações recebidas pelos trabalhadores profissionalmente expostos por dosimetria fotográfica obrigatória, a qual será exclusivamente efectuada pelo organismo oficial competente;

c) Manter os registos dos resultados dos exames médicos e do controlo das doses das radiações recebidas e delas dar conhecimento directamente aos interessados e facultá-los às entidades oficiais competentes sempre que estas os solicitem;

d) Transferir o trabalhador para outros serviços sem diminuição de remuneração ou perda de quaisquer direitos adquiridos sempre e logo que as doses de radiações recebidas, a contaminação interna ou a intoxicação atingir tais valores que a Comissão de Protecção contra as Radiações Ionizantes ou outras entidades competentes o recomendem ou ainda quando razões de ordem médica o aconselhem, em virtude de funções exercidas em contacto com radiações ionizantes ou produtos tóxicos aquelas tenham originado uma doença profissional;

e) Informar, sempre que pedido pelos trabalhadores, das condições de protecção contra as radiações e manejo de substâncias tóxicas do meio em que laboram.

Cláusula 14.^a**Deveres do trabalhador**

São deveres do trabalhador:

a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e da lei;

b) Cumprir de forma diligente, assídua e pontual, com lealdade, competência e zelo, as funções que lhe foram cometidas;

c) Guardar sigilo e ética profissional, não praticando deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa preju-

dicar tanto os doentes como a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;

d) Obedecer à entidade patronal e aos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho;

e) Zelar pelo bom estado e conservação do material;

f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

g) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, doentes e demais pessoas que entrem em relação com a entidade patronal;

h) Não lesar os interesses patrimoniais da entidade patronal;

i) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus inferiores hierárquicos;

j) Abster-se de praticar actos lesivos de economia nacional;

l) Acatar as deliberações das comissões paritárias.

Cláusula 15.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Despedir em contravenção com a lei e este contrato;

b) Opor-se por qualquer forma a que o profissional conheça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;

e) Transferir o trabalhador para outro estabelecimento embora pertencente à mesma empresa sem prejuízo do disposto na cláusula 23.^a;

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

g) Baixar de categoria e diminuir a retribuição de qualquer trabalhador.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto no n.º 1 desta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 53.^a

Cláusula 16.^a

Direito à greve

É garantido o exercício do direito à greve nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 17.^a

Período normal de trabalho

1 — Para os trabalhadores abrangidos por este contrato, o período normal de trabalho é de 40 horas semanais, distribuídas por cinco dias ou cinco dias e meio, conforme as disposições dos números seguintes.

2 — Exceptuam-se do cômputo de horas estabelecido no número anterior os trabalhadores que tenham horários em prática em tempo inteiro inferiores aos que, pelas funções, se exponham, designadamente, a radiações ionizantes e manuseamento de produtos tóxicos.

3 — Por necessidade de serviço é permitido o regime de tempo parcial.

4 — Consideram-se regime de tempo parcial os horários inferiores a 35 horas semanais, com respeito pelos horários, em prática, parciais remunerados o tempo inteiro.

5 — Face às necessidades de organização das empresas, o período normal de trabalho semanal poderá abranger o sábado, no primeiro período (até às 13 horas).

Cláusula 18.^a

Intervalos do horário de trabalho

1 — O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que o trabalhador não tenha mais do que cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a doze horas, salvo se entre o trabalhador e a entidade patronal for acordado um intervalo de menor duração.

Cláusula 19.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos directivos ou de chefia, bem como as categorias profissionais compreendidas no grupo 1 do anexo I e secretário(a) de direcção.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adicional que não será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário.

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos ao Ministério do Trabalho serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador.

Cláusula 20.^a

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais de 150 horas de trabalho extraordinário.

3 — Só em casos imprescindíveis, justificáveis e imprevisíveis poderá haver trabalho extraordinário.

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

a) 75 % se for diurno;

b) 100 % se for nocturno, incluindo a remuneração especial devida por trabalho nocturno.

Cláusula 21.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A remuneração do trabalho nocturno será igual à remuneração normal acrescida de 25 %.

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferências e deslocações

Cláusula 22.^a

Local de trabalho

Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado. Porém, o local de trabalho poderá ser mudado o acordo das partes.

Cláusula 23.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na cláusula 53.^a salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

4 — Não são consideradas transferências, para efeito desta cláusula, as deslocações provisórias, as quais ficam sujeitas ao regime previsto na cláusula seguinte.

Cláusula 24.^a

Deslocações

1 — A realização transitória da prestação do trabalho fora do local de trabalho designa-se por deslocação e rege-se pelo disposto nos números seguintes.

2 — Regime de deslocações:

a) Deslocação dentro da localidade onde se situa o local de trabalho;

b) Deslocação fora da localidade onde se situa o local de trabalho que permite o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho ou à sua residência habitual;

c) Deslocação para fora da localidade onde se situa o local de trabalho que não permite o regresso diário do trabalhador, com alojamento no local onde o trabalho se realiza.

3 — Nos casos previstos nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 2, a entidade patronal pagará ao trabalhador:

a) Os transportes, se for caso disso, entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realize;

b) Pagamento do almoço contra a entrega de factura, até ao limite fixado no n.º 8, desde que o trabalho a efectuar no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro da primeira parte do período normal de trabalho diário.

4 — No caso previsto na alínea *c)* do n.º 2 o trabalhador terá direito, além da retribuição normal:

a) A um subsídio de €3,20 no ano de 2009 e de €3,30 no ano de 2010, por cada dia completo de deslocação;

b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento até aos limites fixados no n.º 8;

c) O tempo gasto no dia da ida antes do início normal de trabalho e no dia do regresso depois do termo normal de trabalho será pago como trabalho normal.

5 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o n.º 2 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

6 — Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo do trabalhador desde que este aceite e a entidade patronal o autorize.

7 — Aos trabalhadores que se deslocarem em viatura própria será pago o quilómetro percorrido pelo coeficiente de 0,25 sobre o litro de gasolina sem chumbo de 98 octanas em vigor.

8 — Os valores fixados na alínea *b)* do n.º 3 e na alínea *b)* do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar:

2009 — €12,40;

2010 — €12,80;

Alojamento com pequeno-almoço

2009 — €47,20;

2010 — €47,50.

9 — Os valores indicados no número anterior poderão ser alterados por decisão da entidade patronal.

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 25.^a

Tabela de remunerações

1 — As remunerações mínimas mensais para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo III.

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para as falhas de €26,30 no ano de 2009 e de €27 no ano de 2010 enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de €42,50 no ano de 2009 e de €43,50 no ano de 2010 no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especialidades, têm direito a um subsídio mensal de €39 no ano de 2009 e de €40 no ano de 2010.

5 — Os subsídios referidos nos números anteriores não integram, para qualquer efeito, a remuneração.

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

$$Rm \times 12: Hs \times 52 = RH$$

em que

Rh = Retribuição horária;

Rm = Retribuição mensal;

Hs = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 26.^a**Serviços de urgência**

1 — Quando o horário de trabalho não se encontre organizado em regime de turnos, o qual deve ser adoptado quando haja prestação de trabalho por serviços de urgência, deverão as entidades patronais e os trabalhadores abrangidos pela presente portaria respeitar o regime estabelecido nos números seguintes.

2 — Sempre que o trabalhador, por motivos de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho, mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de:

2009 — €35,80, €36,80 e €37,60;
2010 — €36,90, €37,80 e €38,70;

respectivamente, em dia útil, descanso semanal complementar e descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

3 — Quando haja prestação de trabalho, o trabalhador tem direito a ser remunerado, de acordo com os suplementos legalmente fixados, quanto ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4 — O trabalho efectivamente prestado em dia de descanso semanal e ou complementar confere ainda ao trabalhador o direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

5 — Quando a prestação efectiva de trabalho se verifique em dias diferentes dos previstos no número anterior, aquela confere ao trabalhador o direito a meio dia de descanso no primeiro período de trabalho diário do dia útil seguinte.

6 — Para os trabalhadores que prestem serviço de urgência de acordo com os números anteriores os dias de descanso semanais e complementares só poderão deixar de coincidir com o domingo e sábado uma vez em cada mês.

7 — Compete à entidade patronal assegurar o transporte para efeitos das deslocações dos trabalhadores em serviço de urgência.

8 — Os serviços de urgência só podem ser assegurados pelo mesmo trabalhador durante dois dias úteis em cada período semanal, não podendo o mesmo estar de serviço nos dias de descanso semanal e complementar seguintes.

Cláusula 27.^a**Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de €14,40 no ano de 2009 e de €14,90 no ano de 2010, por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — À data da entrada em vigor do presente contrato mantém-se o período de cinco anos por cada diuturnidade vencida até esta data.

3 — O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático.

4 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

5 — Para efeitos de cálculo das diuturnidades, conta-se todo o tempo de permanência do trabalhador ao serviço

da mesma entidade patronal desde a data da respectiva admissão, com respeito pelo estabelecido nos n.os 1 e 2.

Cláusula 28.^a**13.º mês**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de 13.º mês correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores que na altura não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem de serviço efectuado no dia 15 de Dezembro.

3 — Cessando o contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no corpo desta cláusula em montante proporcional ao tempo de serviço contado desde 1 de Janeiro do ano de cessação.

4 — O subsídio de 13.º mês deverá ser pago até dia 15 de Dezembro.

5 — a) No ano da suspensão, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

Cláusula 29.^a**Subsídio de férias**

1 — Antes do início das férias a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tem direito.

2 — No caso de férias interpoladas, o respectivo subsídio poderá ser pago, a pedido do trabalhador, antes do início de cada período e na proporção correspondente.

Cláusula 30.^a**Subsídio de alimentação**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de €6,20 no ano de 2009 e de €6,40 no ano de 2010 por cada período de trabalho diário efectivamente prestado.

2 — O subsídio de alimentação referido no número anterior não integra o conceito de remuneração e será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois de um período de refeição, salvo o disposto no número seguinte.

3 — Para os trabalhadores em regime de tempo parcial, o subsídio é devido desde que haja efectiva prestação de serviço em relação ao período de tempo a que está obrigado e o mesmo se prolongue para além das 14 horas ou das 20 horas.

CAPÍTULO VII**Suspensão da prestação de trabalho****Cláusula 31.^a****Descanso semanal**

1 — Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal, que será obrigatoriamente o domingo. O sábado é

considerado dia de descanso semanal complementar, total ou parcialmente, conforme o horário semanal praticado.

2 — Os trabalhadores que prestem trabalho no dia de descanso semanal terão direito a descansar igual período num dos três dias seguintes, além de remuneração especial devida.

Cláusula 32.^a

Remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados

O trabalho prestado no dia de descanso semanal, no dia ou meio dia de descanso complementar, bem como nos feriados, será pago com um suplemento, que acrescerá à retribuição mensal e que é igual a 100% da retribuição diária.

Cláusula 33.^a

Feridos

São designados feriados os seguintes dias: os feriados obrigatórios legais, feriado municipal, Sexta-Feira Santa ou, em substituição, noutro dia com significado no período da Páscoa e a terça-feira de Carnaval.

Cláusula 34.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da retribuição normal, salvo se optarem pelo gozo das mesmas entre 1 de Outubro e 31 de Maio, caso em que terão direito a 25 dias úteis.

2 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

3 — Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito após o decurso do período experimental a um período de férias de 10 dias consecutivos.

4 — A entidade patronal poderá encerrar o estabelecimento nos termos legais.

Cláusula 35.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação da época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 30 de Outubro, devendo contudo dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com antecedência nunca inferior a 15 dias.

3 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal deverá ser concedida da faculdade de gozarem férias simultaneamente.

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

Cláusula 36.^a

Férias dos militares

Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado.

Cláusula 37.^a

Cessação do contrato de trabalho

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencidas, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 38.^a

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante o período de férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Quando a baixa por doença se verificar no início de férias, estas serão adiadas nos termos do número anterior.

3 — Os dias de férias que excederem o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador e o termo do ano civil em que esta se verifica serão gozados no 1.º trimestre do ano civil imediato.

4 — Os profissionais que pelo disposto no número anterior não tenham gozado férias ou as tenham reduzido não perdem direito ao recebimento do subsídio de férias que lhes competia se as tivessem gozado por inteiro.

5 — A prova de situação de doença prevista nos n.ºs 1 e 2 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo ao direito de fiscalização ao controle por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 39.^a

Alteração de marcação de férias

1 — Se depois de fixada a época de férias a entidade patronal, por motivo de seu interesse, alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará os trabalhadores dos prejuízos que comprovadamente hajam sofrido na pressuposição de que gozaram 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.

Cláusula 40.^a

Retribuição durante as férias

A retribuição aos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

Cláusula 41.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, 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 42.^a**Definição de falta**

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

2 — Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um período normal de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 43.^a**Faltas justificadas**

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

b) Por motivo de casamento durante 11 dias, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

c) Por motivo de luto, durante os períodos a seguir indicados:

Cinco dias seguidos por falecimento do cônjuge, pais, padrastos, filhos, enteados, sogros, genros e noras;

Dois dias seguidos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

d) Durante dois dias sucessivos para acompanhar ou coadjuvar a assistência no parto da mulher;

e) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;

f) Durante um dia em cada trimestre para doação gratuita de sangue sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços;

g) Pelo tempo necessário à realização de consultas e exames médicos e dos tratamentos receitados desde que não possam ser feitos fora do período normal de trabalho;

h) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino oficial ou oficializado.

2 — As faltas justificadas por motivo de luto dar-se-ão imediatamente após o conhecimento do falecimento desde que o conhecimento não ultrapasse em mais de 10 dias a data do evento.

3 — Não são consideradas justificadas todas as outras faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 44.^a**Efeitos de faltas justificadas**

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, salvo as dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito a um subsídio de previdência respectivo ou seguro, e ainda as dadas nos termos da

alínea e) da cláusula anterior, na parte em que exceda o crédito de horas previsto neste contrato e na lei.

Cláusula 45.^a**Participação e justificação da falta**

1 — As faltas justificadas, quando forem previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando forem imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal no prazo máximo de cinco dias ou logo que possível, em casos de força maior, devidamente justificados.

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

4 — A entidade patronal, em qualquer caso de falta justificada, poderá exigir ao trabalhador, no prazo de 10 dias, a prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 46.^a**Desconto do tempo de ausência**

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será descontado de acordo com a seguinte fórmula:

$$D = RH \times HNT$$

sendo:

D = Remuneração a descontar;

RH = Remuneração hora;

HNT = Número de horas não trabalhadas no mês.

Cláusula 47.^a**Momento e forma de desconto**

1 — Nos casos em que as faltas impliquem a perda de vencimento, este poderá ser substituído, 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, até ao limite do terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

2 — Neste caso, porém, as férias não podem ser reduzidas a menos de 20 dias.

Cláusula 48.^a**Licença sem retribuição**

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

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 49.^a**Impedimentos prolongados**

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas, com excepção daquelas que pressupõem efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 50.^a

Cessação ou extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- c) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador;
- d) Por caducidade;
- e) Quando se verificarem outras situações previstas na lei.

Cláusula 51.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo quer este tenha ou não prazo de vigência, devendo constar de documento assinado por ambas as partes.

2 — Desse documento, podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

3 — São nulas as cláusulas de acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Cláusula 52.^a

Rescisão com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra.

2 — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a respectiva comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, presumindo-se esse conhecimento no 5.º dia posterior ao envio de carta registada com aviso de recepção.

3 — Só serão atendidos para fundamentar a rescisão com base em justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão.

Cláusula 53.^a

Rescisão sem justa causa de rescisão por iniciativa patronal

1 — São proibidos os despedimentos em contravenção com as disposições da legislação em vigor e do presente contrato.

2 — A verificação da justa causa depende sempre do procedimento disciplinar, cuja tramitação deverá obedecer ao estipulado no capítulo XII, «Disciplina».

3 — Sendo provada a inexistência de justa causa, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à sua reintegração. O trabalhador pode optar pela indemnização, que, sem prejuízo do mínimo de três meses, deverá ser um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção.

4 — O despedimento dos profissionais candidatos aos corpos gerentes de associações sindicais, dos que exerçam ou tenham exercido cargos de dirigentes sindicais, ou te-

nham sido delegados sindicais, rege-se pelas disposições legais aplicáveis, sem prejuízo de regime mais favorável estabelecido na presente convenção.

Cláusula 54.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa patronal

Considera-se justa causa para a rescisão do contrato por iniciativa da entidade patronal, nomeadamente:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, que do número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

Cláusula 55.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — Entre outros, constituem justa causa para o trabalhador pôr termo ao contrato os seguintes factos:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) A violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) A aplicação de qualquer sanção abusiva;
- e) A transferência do local de trabalho, salvo nos casos permitidos;
- f) A falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) A lesão culposa dos interesses patrimoniais do trabalhador;
- h) A ofensa à honra ou dignidade do trabalhador.

2 — Nos casos previstos nas alíneas *b)* e seguintes do número anterior, o trabalhador terá direito a rescindir o contrato e a ser indemnizado, nos termos do n.º 3 da cláusula 53.^a

Cláusula 56.^a

Rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador

1 — Os profissionais poderão em qualquer altura, por sua iniciativa, rescindir o contrato de trabalho, avisando por escrito a entidade patronal com antecipação nunca inferior a dois meses ou a um mês consoante o trabalhador tenha mais ou menos de dois anos completos de serviço.

2 — A falta de aviso prévio, previsto no número anterior, obriga o profissional ao pagamento de uma indemnização igual à retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 57.^a

Transmissão, extinção ou fusão da exploração

1 — Em caso de transmissão de exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente a menos que os profissionais tenham sido despedidos pela entidade transmitente, nos termos previstos neste contrato.

2 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas nos seis meses anteriores à transmissão e emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento de transmissão.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes que devem reclamar os seus créditos, avisando-os por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os respectivos domicílios conhecidos na empresa.

4 — No caso de a empresa cessar a sua actividade, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei e neste contrato, salvo em relação aos trabalhadores que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outro estabelecimento, sendo-lhes garantidos por escrito, pela firma cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da antiguidade na firma que cessou a sua actividade.

5 — Em caso de fusão, prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 58.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos trabalhadores do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da remuneração:

a) É garantido às mulheres o direito a receberem, em identidade de tarefas, qualificações e idêntico rendimento de trabalho, a mesma retribuição dos homens;

b) Têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, avisando de véspera a entidade patronal e desde que comprovadamente as consultas não possam ter lugar fora das horas de trabalho;

c) Durante o período de gravidez diagnosticada é vedado às mulheres desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, exposição a radiações ionizantes e manuseamento de produtos tóxicos;

d) É também vedada durante o período de gravidez diagnosticada a prestação do trabalho nocturno, extraordinário e o escalonamento em serviços de urgência;

e) Por ocasião do parto uma licença de 90 dias de acordo com o regime previsto na lei;

f) Dois períodos de meia hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejem aleitar os seus filhos, durante um período de seis meses, ou a redução do seu período de trabalho normal diário equivalente a uma hora, se a trabalhadora assim o preferir e justificar.

Cláusula 59.^a

Trabalho de menores

A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e intelectual.

Cláusula 60.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Sem prejuízo da sua retribuição, os trabalhadores-estudantes matriculados em cursos oficiais ou oficializados terão direito, nos dias em que tenham aulas, a cessar o trabalho de modo que entre o termo do período normal de trabalho e o início das aulas haja um intervalo de meia hora.

2 — Entre a entidade patronal e o trabalhador poder-se-á também estabelecer períodos de trabalho que facilitem a assistência às aulas, devendo para este efeito ser fixado, por parte do trabalhador, um regime compensatório.

3 — Perdem os direitos consagrados nos números anteriores os trabalhadores que não obtiverem aproveitamento por falta de assiduidade aos trabalhos escolares, salvo se aquele resultar de facto não imputável aos mesmos.

CAPÍTULO X

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

Cláusula 61.^a

Princípios gerais

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade represente a categoria respectiva.

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

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

Cláusula 62.^a

Direito de reunião

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

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

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

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

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

6 — Para os efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência do local apropriado, no interior da empresa, quando o haja.

Cláusula 63.^a

Instalações para os delegados sindicais

A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, nos termos da lei e sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 64.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

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

Cláusula 65.^a

Crédito de horas

1 — Para o exercício das suas funções cada membro da direcção das associações sindicais beneficia de um crédito de quatro dias por mês.

2 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês ou de

oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

3 — Os créditos de horas atribuídos nos números anteriores são referidos ao período normal de trabalho e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo e não determinam perda de retribuição.

4 — A direcção da associação sindical interessada deverá comunicar por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

5 — Os delegados sindicais sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 66.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um delegado;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois delegados;
- c) Empresa com 100 ou mais trabalhadores sindicalizados — três delegados.

2 — As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

CAPÍTULO XI

Segurança social

Cláusula 67.^a

Princípios gerais

1 — O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança e higiene.

2 — A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere à higiene e segurança no trabalho.

3 — Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 68.^a

Reconversão dos trabalhadores no caso de incapacidade

Em caso de incapacidade parcial permanente ou temporária para o trabalho habitual e proveniente de acidentes de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal,

esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

Cláusula 69.^a

Acidentes de trabalho

Em acidente de trabalho, a entidade patronal diferirá a sua responsabilidade para a companhia de seguros em que os trabalhadores estão obrigatoriamente seguros, declarando para o efeito a retribuição efectiva dos trabalhadores e consequentes actualizações

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 70.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos profissionais serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Suspensão de prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração;
- d) Despedimento.

2 — Para efeitos de graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

4 — As entidades patronais devem comunicar aos sindicatos respectivos, quanto aos trabalhadores sindicalizados, a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula.

5 — Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 sem previamente ser ouvido em auto.

Cláusula 71.^a

Processo disciplinar

1 — A entidade patronal tem o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador sob a direcção e responsabilidade daquela.

3 — O poder disciplinar caduca se não for iniciado dentro dos 60 dias subsequentes à data em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, ou decorrido um ano sobre a prática da infracção, excepto se esta envolver responsabilidade criminal.

Cláusula 72.^a

Tramitação do processo disciplinar

A aplicação de qualquer sanção, com excepção de repreensão simples e registada, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar escrito, sob pena de nulidade.

Cláusula 73.^a

Nota de culpa

Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, reduzida a escrito, indicando o lugar e o tempo da ocorrência dos factos imputados, que, no caso de a sanção previsível ser o despedimento com justa causa, terá de conter a declaração de intenção do despedimento, da qual terá de ser enviada cópia à comissão de trabalhadores, se a houver. A nota de culpa terá de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando recibo do original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à afixação da nota de culpa num local próprio e visível, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam três dias sobre a afixação.

Cláusula 74.^a

Garantias de defesa do arguido

1 — O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de três dias úteis contados a partir da data de recepção da notificação ou da data em que esta se deva considerar feita.

2 — Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, no máximo de cinco por infracção, salvo se o número de testemunhas de acusação for superior, caso em que as de defesa poderão ser em número igual as de acusação.

3 — Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem parecer prévio da comissão de trabalhadores, se a houver, o qual deve ser dado uma vez finda a instrução do processo, no prazo de dois dias úteis contados a partir da apresentação daquela.

4 — Uma vez obtido o parecer da comissão de trabalhadores ou decorrido o prazo sem que tenha sido proferido, a entidade patronal poderá ou não proferir a sanção disciplinar, devendo a decisão ser fundamentada e reduzida a escrito, da qual será dada cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 41.^a, n.º 2.

5 — No caso de a decisão da entidade patronal ter sido a do despedimento com justa causa e o parecer da comissão de trabalhadores ter sido contrário a esta, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias para efeitos de requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — O trabalhador disporá ainda deste último direito, previsto no número anterior, no caso de na empresa não existir comissão de trabalhadores, observando-se em todo o resto as disposições da lei.

7 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determina a nulidade do despedimento que apesar disso tenha sido declarado.

Cláusula 75.^a

Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Exercer ou candidatar-se a funções em organismo sindical ou de previdência ou delegado sindical;

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

Cláusula 76.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 77.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2 — Compete à comissão paritária:

a) Interpretar o presente contrato;

b) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

3 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

4 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

5 — Os representantes das partes poderão ser assessora- dos por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

6 — Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

7 — A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

8 — As deliberações serão tomadas por unanimidade dos seus membros presentes, não sendo permitidas as abstenções, devendo ser remetidas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 78.^a

Sucessão de regulamentação

1 — As partes outorgantes consideram expressamente o presente contrato globalmente mais favorável do que as matérias dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes até à data de entrada em vigor desta convenção.

2 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar baixa de categoria, bem assim diminuição de remuneração, nem dos quantitativos de abonos para falhas, da remuneração de isenção de horário de trabalho, das ajudas de custo e

das despesas de deslocação resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho à data da publicação ou da supressão de quaisquer regalias de carácter permanente concedidas fora do âmbito daqueles instrumentos.

3 — A entrada em vigor desta convenção substitui o CCT celebrado entre a Associação dos Médicos Analistas Proprietários de Laboratórios de Análises Clínicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 10, de 15 de Março de 1980, revisão entre a Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e outras e a FETESE e outros publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1983 e subsequentes revisões das quais a última se insere no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 36, de 29 de Outubro de 2008, de que são subscritores a Associação Portuguesa de Médicos Patologistas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

Cláusula 79.^a

Disposições transitórias

As partes acordaram o seguinte em relação às categorias profissionais:

1 — As categorias profissionais designadas por técnico de análises clínicas e técnico de análises anátomo-patológicas passam a designar-se por:

1.1 — Técnico de análises clínicas (com curso) e técnico de análises anátomo-patológicas (com curso), integrando-se no nível II do anexo III;

1.2 — Técnico de análises clínicas (sem curso) com mais de quatro anos e técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso) com mais de quatro anos, enquadrando-se no mesmo nível para efeitos salariais;

1.3 — Técnico de análises clínicas (sem curso) com menos de quatro anos e técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso) com menos de quatro anos.

2 — A categoria profissional designada por estagiário de técnico paramédico, enquadrada para efeitos salariais no nível IV do anexo III, altera a sua designação da seguinte forma:

2.1 — Técnico estagiário de análises anátomo-patológicas (com curso) até dois anos e técnico estagiário de análises clínicas (com curso) até dois anos, mantendo o mesmo enquadramento para efeitos salariais (nível IV do anexo III);

2.2 — O estágio destes trabalhadores decorre até ao limite máximo de dois anos, findos os quais são promovidos, respectivamente, a técnico de análises anátomo-patológicas (com curso) ou a técnico de análises clínicas (com curso).

3 — Extingue-se a categoria profissional de ajudante técnico de análises clínicas e os trabalhadores são reclassificados em técnico de análises clínicas (sem curso) com mais de quatro anos ou técnicos de análises clínicas anátomo-patológicas (sem curso) com mais de quatro anos, integrando-se no nível III do anexo III, quando tenham quatro ou mais anos de permanência na categoria extinta, ou no nível IV, quando tenham menos de quatro anos, contando-se neste caso todo o tempo de permanência na categoria extinta para ascenderem ao nível III.

4 — Os trabalhadores classificados como praticantes técnicos, integrados no nível IV do anexo III, passam a técnicos de análises clínicas (sem curso) até quatro anos

ou técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso) até quatro anos, ascendendo ao nível III ao fim de quatro anos de permanência na nova categoria profissional.

5 — Foi extinta a categoria profissional de dactilógrafo, sendo os trabalhadores reclassificados do seguinte modo:

Níveis	Profissões e categorias	
	Actuais	Reclassificadas
IV	Dactilógrafo com mais seis anos.	Segundo-escriurário.
V	Dactilógrafo de três a seis anos.	Terceiro-escriurário.
VI	Dactilógrafo até três anos.	Estagiário do 2.º ano.

Cláusula 80.^a

Liquidação de retroactivos

A liquidação de retroactivos deverá ser satisfeita no prazo de quatro meses a partir da entrada em vigor do presente CCT.

Cláusula 81.^a

Cláusula de salvaguarda

Mantêm-se em vigor as matérias que, entretanto, não foram objecto de alteração, constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série n.º 2, de 15 de Janeiro de 2005, com rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, de 12, de 31 de Março de 2005, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36/2007 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36/2008.

ANEXO I

Categorias profissionais, definição de funções

Grupo I

Técnicos de diagnóstico e terapêutica

Director técnico de laboratório. — É o profissional que exerce as funções de supervisão sob o ponto de vista técnico quanto à organização, programação, coordenação, validação e funcionamento das actividades desenvolvidas pelos laboratórios.

Esta função só pode ser exercida por especialistas em patologia clínica ou análises clínicas inscritos, respectivamente, na Ordem dos Médicos ou na Ordem dos Farmacêuticos.

Técnico superior especialista de laboratório. — É o profissional especialista em patologia clínica ou análises clínicas inscrito, respectivamente, na Ordem dos Médicos ou na Ordem dos Farmacêuticos e que exerce as suas funções e competência de acordo com a *leges artis* e a legislação em vigor para as respectivas profissões e especialidades.

Pode substituir o director técnico nos seus impedimentos.

Técnico superior. — É o profissional, não especialista, titular de um diploma do ensino superior universitário que pela natureza do seu curso exerce funções no laboratório.

Técnico superior de laboratório. — É o trabalhador que planeia, orienta e supervisa o trabalho técnico de um ou mais sectores do laboratório; testa e controla os métodos usados na execução de análises mais complexas, de grande responsabilidade e de nível técnico altamente especializado (curso universitário).

Técnico de análises anátomo-patológicas. — É o trabalhador que procede à recolha e preparação de amostras de tecidos orgânicos para observação microscópica. Executa as tarefas fundamentais de um técnico de análises clínicas.

Técnico de análises clínicas. — É o trabalhador que executa análises depois de ter recebido ou feito colheita de amostras de produtos biológicos, observa os fenómenos, identifica-os e regista-os; lava e procede à manutenção do material específico.

Grupo II

Técnicos auxiliares

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que lava, prepara e esteriliza o material o material, distribui-o, recebe produtos para análise. Presta funções simples de apoio a técnicos de análises clínicas. Pode fazer pequenos serviços exteriores referentes ao funcionamento dos serviços de laboratório.

Grupo III

Administrativos e outros

Assistente de consultório. — É o trabalhador que executa trabalhos, auxiliando o médico, desde que não exijam preparação específica de determinadas técnicas; recebe os doentes, a quem transmite instruções, se necessário; atende o telefone, marca consultas; preenche fichas e procede ao seu arquivo; recebe o preço da consulta; arruma e esteriliza os instrumentos médicos necessários à consulta.

Chefe de serviço. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias, exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

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

Contabilista/técnico(a) oficial de contas. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer aos serviços públicos; procede ao apuramento dos resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço que apresenta e assina; elabora o relatório expli-

cativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Escriturário(a). — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios e cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução de tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o, compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização de compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal da empresa; ordena e arquiva notas de livranças estatísticas. Acessoriamente anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Estagiário(a). — É trabalhador que executa funções inerentes às de escriturário, preparando-se para assumi-las plenamente.

Secretário(a) de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do seu gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Contínuo(a). — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode ainda executar tarefas no exterior relacionadas com o serviço da empresa, desde que não colidam com a de outra categoria profissional.

Empregado(a) de serviço externo. — É o trabalhador que efectua, normal e predominantemente fora da sede do seu local de trabalho, serviços de informação, de entrega de documentos e pequenos pagamentos e cobranças.

Motorista de ligeiros. — É o trabalhador que conduz veículos ligeiros, possuindo para o efeito carta de condu-

ção profissional; zela pela boa conservação e limpeza dos veículos; verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus; encarrega-se da carga que transporta.

Técnico de contabilidade. — É o profissional que:

1) Organiza e classifica os documentos contabilísticos do estabelecimento: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo;

2) Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios;

3) Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas e receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões;

4) Prepara, para gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes de resultados e outra documentação legal obrigatória;

5) Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

Notas

1 — É extinta a profissão de guarda-livros e os trabalhadores são reclassificados em técnicos de contabilidade. Em futuras admissões é dada prioridade aos trabalhadores que tenham efectuado formação profissional específica e disso possam fazer prova ou que apresentem certificado de aptidão profissional (CAP).

Trabalhador(a) de limpeza. — É o trabalhador que executa a limpeza das instalações, procede ao tratamento das roupas de serviço e faz ainda pequenos serviços externos.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias	Remunerações mínimas (euros)	
		2009	2010
I — A	Director(a) técnico(a)	1 049	1 070

Níveis	Categorias	Remunerações mínimas (euros)	
		2009	2010
I — B	Técnico(a) superior de laboratório especialista	1 013	1 033
I — C	Técnico(a) superior de laboratório	942	960
I — D	Contabilista/técnico(a) oficial de contas Chefe de serviços administrativos	875	892
II	Chefe de secção Secretário(a) de direcção Técnico(a) de análises clínicas (com curso) Técnico(a) de análises anátomo-patológicas (com curso) Técnico(a) de contabilidade	767	781
III	Primeiro(a)-escriturário(a) Técnico(a) de análises anátomo-patológicas (sem curso) Técnico(a) de análises clínicas (sem curso)	689	702
IV	Motorista de ligeiros Segundo(a)-escriturário(a)	589	600
V	Assistente de consultório até três anos Auxiliar de laboratório com mais de cinco anos Terceiro(a)-escriturário(a)	516	526
VI	Auxiliar de laboratório até cinco anos Contínuo(a) Estagiário(a) do 1.º e 2.º anos Empregado(a) de serviços externos	484	493
VII	Trabalhador(a) de limpeza	457	475

Lisboa, 11 de Março de 2010.

Pela APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas:

José Luís Pinto de Oliveira de Fleming Torrinha, mandatário.

Fernando Manuel da Rocha Alves, mandatário.

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

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STECAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;

Sindicato do Comércio, Escritório, e Serviços/SIND-CES/UGT:

Vitor Manuel Sousa Melo Boal, mandatário.

Depositado em 25 de Março de 2010, a fl. 70 do livro n.º 11, com o n.º 36/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo colectivo entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 21, de 8 de Junho de 2008, e 23, de 22 de Junho de 2009.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., a LACSER — Transportes, Manutenção e Logística, L.ª, a LP — Lacticoop Produtos Agrícolas, L.ª, a LACTICOOP, SGPS — Unipessoal, L.ª,

e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio por grosso de leite, bovinicultura, serviços de apoio ao agricultor e manutenção e reparação de equipamentos e veículos.

3 — A presente convenção abrange quatro empresas, num total de 135 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor nos termos da lei.

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

3 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de Janeiro de cada ano.

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

5 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

6 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar a partir do prazo fixado no número anterior.

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

8 — Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos n.ºs 2 e 3.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

.....

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 21.^a

Definição e âmbito

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei e do presente ACT, o trabalhador tem direito a re-

ceber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição ilíquida mensal compreende, para além da retribuição base, não inferior à tabela salarial do anexo III, as diuturnidades, o abono para falhas, as comissões, os subsídios de turno, de férias e de Natal, a isenção do horário de trabalho e a antiguidade.

Cláusula 22.^a

Local, forma e data do pagamento da retribuição

1 — O empregador procede ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo acordo em contrário.

2 — No acto de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo, a categoria profissional, o número de inscrição na previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 23.^a

Diuturnidades

1 — Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente ACT para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração prevista para o nível VII da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no n.º 1.

4 — A antiguidade para os efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 3 conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

Cláusula 24.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a receber, pelo Natal, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2 — O seu pagamento será efectuado até ao dia 15 de Dezembro do ano a que diz respeito.

3 — Aos trabalhadores com baixa médica ou acidente de trabalho será assegurado o subsídio integral, devendo o empregador complementar os montantes recebidos a esse título das instituições de segurança social ou empresa seguradora.

4 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão no ano da incorporação ou no ano de regresso tantos duodécimos quanto os meses em que prestaram trabalho.

5 — No ano de admissão, os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

6 — Os trabalhadores contratados a termo receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

7 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 25.^a

Subsídio de turno

1 — Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos com três ou mais turnos rotativos terão direito a um subsídio de 15 %. No caso de haver apenas dois turnos, esse subsídio será de 11 %. A incidência será sobre a remuneração certa mínima correspondente à categoria profissional do trabalhador.

2 — Apenas terão direito ao subsídio de turno referido no n.º 1 os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

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

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

3 — Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio por trabalho nocturno seja mais vantajoso.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — A prestação do trabalho suplementar confere o direito a remuneração especial, que não poderá ser inferior à remuneração normal, aumentada de:

- a) 50 % se prestado em tempo diurno;
b) 100 % se prestado em tempo nocturno.

2 — O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo da retribuição normal, nos seguintes termos:

- a) 200 % em tempo diurno;
b) 250 % em tempo nocturno.

3 — Para o cálculo da remuneração horária, será utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{RNM \times 12}{HT \times 52}$$

sendo:

RNM — retribuição normal mensal — retribuição de base, nunca superior à tabela do anexo III, diuturnidades, abonos para falhas, comissões, subsídios de turno, retribuição por isenção do horário de trabalho e antiguidade;

HT — horário de trabalho semanal.

Cláusula 27.^a

Prestação de trabalho em dias de descanso semanal complementar e feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado obrigatório será remunerado com

o acréscimo da retribuição normal calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$A = VM \times 1,75 : 30$$

sendo:

A — acréscimo;

VM — vencimento mensal.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso num dos três dias úteis seguintes.

3 — O trabalho prestado ao domingo por o dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo será remunerado com um acréscimo calculado pela seguinte fórmula:

$$A = VM \times 0,75 : 30$$

sendo:

A — acréscimo;

VM — vencimento mensal.

Cláusula 28.^a

Abono para falhas

1 — O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3 % sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2 — Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 29.^a

Retribuição especial por trabalho nocturno

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

Cláusula 30.^a

Isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20 % da sua remuneração base enquanto se mantiver essa isenção.

Cláusula 31.^a

Antiguidade

Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT acrescerá uma percentagem em cada categoria de 5 % para o trabalhador com mais de 10 anos e até 15 anos de casa e de 7,5 % com mais de 15 anos de casa.

Cláusula 32.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de €3,60 por cada dia de trabalho.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3 — Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4 — Não se aplica o disposto no n.º 1 aos trabalhadores que usufruam ou possa vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5 — Não se aplicará, também, o disposto no n.º 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.

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

Cláusula 33.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

2 — Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituto desempenhar a função normal do substituído.

CAPÍTULO VI

Transferência e deslocações em serviço

Cláusula 34.^a

Deslocações e transferências — Princípio geral

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

2 — Por transferência entende-se a mudança definitiva da local habitual de trabalho.

3 — O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, de estabelecimento onde aquele presta serviço.

4 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5 — O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

6 — No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, o empregador pagará um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava e o valor efectivamente pago pela renda de casa situada no novo local de trabalho, não podendo efectuar-se a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas.

7 — Os trabalhadores transferidos terão ainda direito ao pagamento do transporte do trabalhador, cônjuge e filhos ou qualquer outro familiar que viva em regime de

comunhão de mesa e do mobiliário e outros bens que o trabalhador julgue indispensáveis.

8 — O trabalhador transferido terá direito a uma licença, com retribuição, nos três dias anteriores e nos três primeiros dias posteriores na altura da transferência.

Cláusula 35.^a

Local de trabalho habitual

Entende-se por local habitual de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

Cláusula 36.^a

Deslocações em serviço

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

2 — O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação nos termos e nos limites previstos neste ACT.

3 — Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se o empregador lho proporcionar;

b) Ao pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador esteja impossibilitado de tomar no local habitual nos seguintes períodos:

Pequeno-almoço — se tiver iniciado o serviço até às 7 horas, inclusive;

Almoço — das 11 horas e 30 minutos às 14 horas;

Jantar — das 19 horas às 21 horas e 30 minutos;

Ceia — das 24 às 2 horas.

4 — O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:

Pequeno-almoço — €3,35;

Almoço ou jantar — €11,90;

Ceia — €3,35.

5 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

6 — Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no n.º 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.

7 — No caso de o trabalhador usar transporte próprio, terá direito ao pagamento de cada quilómetro percorrido, de acordo com o valor fixado anualmente para os funcionários públicos, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

8 — Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efectuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.

9 — Ao trabalhador deslocado em serviço, em caso de acidente pessoal ou de trabalho, o empregador pagará as seguintes indemnizações:

- a) 36 meses de retribuição efectiva em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;
- b) 24 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;
- c) 12 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

.....

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

.....

CAPÍTULO X

Actividade sindical na empresa

.....

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

.....

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 60.^a

Comissão paritária

1 — É criada, ao abrigo da legislação em vigor, um comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste ACT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2 — A comissão paritária é constituída por:

- a) Um membro efectivo e outro suplente em representação do empregador;
- b) Um membro efectivo e outro suplente em representação do SETAA;
- c) Os sindicatos não previstos na composição da comissão e outorgantes do presente ACT serão sempre chamados quando se trate de assuntos relacionados com os seus associados.

3 — Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efectivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4 — As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede do empregador.

5 — As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6 — Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7 — No prazo de 30 dias após a publicação do ACT, as partes indicarão os seus representantes.

Cláusula 61.^a

Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste ACT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Sistema de mediação laboral

Cláusula 62.^a

Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior «Comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Direito à informação e consulta

Cláusula 63.^a

Princípio geral

1 — As partes outorgantes do presente CCT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2 — As partes outorgantes do presente ACT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste ACT e accionem em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 64.^a

Informação e consulta

1 — A LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U, C. R. L., a LACSER — Transportes, Manutenção e Logística, L.^{da},

a LP — Lacticoop Produtos Agrícolas, L.^{da}, e a LACTICOOP, SGPS — Unipessoal, L.^{da}, na qualidade de outorgantes deste ACT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço — delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de Março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

2 — As partes outorgantes deste ACT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 65.^a

Prémio de antiguidade

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 31.^a, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de Março de 1994.

Cláusula 66.^a

Garantia de manutenção de regalias

1 — As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2 — Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

ANEXO I

Definição de funções

.....

ANEXO II

Condições específicas

.....

ANEXO III

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Director-geral	1 334,50
II	Director de departamento	1 198
	Director fabril	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
III	Assessor técnico do grau III	1 042,50
	Chefe de serviços	
IV	Assessor técnico do grau II	932,50
	Chefe de laboratório	
	Profissional de engenharia do grau IV	
	Técnico de fabrico	
V	Assessor técnico de grau I	809
	Assistente comercial	
	Chefe de centro de informática	
	Profissional de engenharia do grau III	
	Técnico de manutenção	
VI	Ajudante chefe de laboratório	722
	Chefe de secção	
	Monitor	
	Profissional de engenharia do grau II	
	Programador	
VII	Assistente administrativo principal	679
	Encarregado de armazém	
	Inseminador	
	Operador de informática	
	Profissional de engenharia do grau I	
	Secretário(a)	
	Técnico de higiene e segurança industrial	
VIII	Ajudante de encarregado de armazém	635
	Analista principal	
	Assistente administrativo de 1. ^a	
	Caixa	
	Encarregado electricista	
	Encarregado de fogueiro	
	Encarregado metalúrgico	
	Encarregado de posto de concentração	
	Encarregado de transportes	
	Encarregado de vulgarizadores	
	Fiel de armazém	
	Vendedor	
IX	Afinador de máquinas de 1. ^a	601
	Analista de 1. ^a	
	Assistente administrativo de 2. ^a	
	Bate-chapas de 1. ^a	
	Cobrador	
	Encarregado de secção	
	Fogueiro de 1. ^a	
	Mecânico auto de 1. ^a	
	Mecânico de frio de 1. ^a	
	Motorista de pesados	
	Oficial electricista de mais de três anos	
	Serralheiro mecânico de 1. ^a	
X	Ajudante encarregado de secção	581
	Contrastador de 1. ^a	
	Cozinheiro de 1. ^a	
	Demonstrador(a)	
	Encarregado de colhedor de amostras	
	Operário especializado	
	Recepcionista	
	Vulgarizador de 1. ^a	
	Afinador de máquinas de 2. ^a	
	Analista de 2. ^a	
	Analista auxiliar	
	Assistente administrativo de 3. ^a	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
XI	Bate-chapas de 2. ^a Contrastador de 2. ^a Cozinheiro de 2. ^a Distribuidor Fogueiro de 2. ^a Mecânico auto de 2. ^a Mecânico de frio de 2. ^a Motorista de ligeiros Oficial electricista até três anos Operário de laboração de 1. ^a Repositor(a) Serralheiro mecânico de 2. ^a Telefonista Vulgarizador de 2. ^a	566,50
XII	Afinador de máquinas de 3. ^a Ajudante de motorista Analista de 3. ^a Bate-chapas de 3. ^a Carpinteiro Condutor de máquinas elevatórias de transporte Conferente Cozinheiro de 3. ^a Entregador de ferramentas/matérias/produtos Lubrificador Mecânico auto de 3. ^a Mecânico de frio de 3. ^a Operário de laboração de 2. ^a Pedreiro Serralheiro mecânico de 3. ^a	539,50
XIII	Colhedor de amostras Contrastador de 3. ^a Lavador Operário de laboração de 3. ^a Operário de laboratório Vulgarizador de 3. ^a	522,50
XIV	Contínuo Operador de tratamento de texto do 2.º ano Pré-oficial electricista do 2.º ano Servente de armazém	509
XV	Auxiliar de laboração Pré-oficial electricista do 1.º ano	488,50
XVI	Ajudante de electricista do 2.º ano Guarda Operário não diferenciado Porteiro Praticante metalúrgico do 2.º ano Servente da construção civil Servente de limpeza	475
XVII	Ajudante electricista do 1.º ano Estagiário Operador de tratamento de texto do 1.º ano Praticante metalúrgico do 1.º ano Tratador de vacaria	475
XVIII	Encarregado de local de recolha	3,36/hora

Lisboa, 22 de Fevereiro de 2010.

Pela LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L.:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, mandatário.

Pela LACSER — Transportes, Manutenção e Logística, L.^{da}:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, mandatário.

Pela LP — Lacticoop Produtos Agrícolas, L.^{da}:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, mandatário.

Pela LACTICOOP — SGPS, Unipessoal, L.^{da}:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 24 de Março de 2010, a fl. 70 do livro n.º 11, com o n.º 33/201, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Revisão global.

Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e as associações sindicais abaixo identificadas celebram entre si o presente acordo de empresa de revisão ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 2005, e com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 13, de 8 de Abril de 2007, 11, de 22 de Março de 2008, e 29, de 8 de Agosto de 2009, e com as alterações introduzidas pelo acordo de empresa (revisão) celebrado em 9 de Março de 2010.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente acordo de empresa, abreviadamente designado por AE, obriga, por uma parte, a Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e, por outra, todos os trabalhadores ao serviço da empresa representados pelos sindicatos outorgantes, que no presente momento se estima ser cerca de 500 trabalhadores, e aplica-se no território de Portugal continental e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e ao sector de actividade da Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., que é a indústria de tabacos e produtos afins.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente AE entra em vigor em 1 de Abril de 2010.

2 — O prazo de vigência do presente AE é de um ano.

3 — A denúncia do AE pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos no n.º 2 e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 45 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

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

6 — As negociações terão a duração de 30 dias, salvo se outro período for fixado no protocolo referido no número anterior, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes no n.º 2, por períodos de 12 meses.

CAPÍTULO II

Prestação de trabalho — Direito ao trabalho

SECÇÃO I

Direito ao trabalho

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

Aos trabalhadores da empresa é garantido o trabalho nos termos e condições estabelecidos no presente AE.

Cláusula 4.^a

Competência na organização do trabalho

Dentro dos limites decorrentes do presente AE, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, directamente ou através da hierarquia.

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 5.^a

Horário de trabalho — Definição e princípio geral

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

2 — Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores. Na sua fixação ou modificação

devem ser sempre ouvidas as relevantes comissões sindicais ou, na falta destas, os delegados sindicais.

Cláusula 6.^a

Período de funcionamento e período normal de trabalho

1 — A empresa poderá implementar um período de funcionamento de vinte e quatro horas por dia sete dias por semana.

2 — O período normal de trabalho semanal a praticar no âmbito da empresa é o seguinte:

Trabalhadores administrativos e conexos — 37 horas e 30 minutos;

Trabalhadores de produção e outros — 40 horas.

3 — O período de trabalho semanal para os trabalhadores em sistema de turnos rotativos com dia de descanso rotativo será, no período de referência de 12 meses (ano civil), aferido em termos médios.

Cláusula 7.^a

Dias de descanso

Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo o previsto nas alíneas seguintes:

a) Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respectiva escala;

b) Os dias de descanso dos trabalhadores que prestam trabalho predominantemente fora das instalações da empresa poderão não ser o sábado e o domingo, caso as necessidades de organização do trabalho requeiram o trabalho nesses dias;

c) Não é considerado trabalho em dia de descanso semanal o trabalho iniciado às ou após as 23 horas de dia de descanso semanal ou feriado que imediatamente precede um dia de trabalho e o prestado até às 8 horas de dia de descanso semanal ou feriado, quando integrado em regime de turnos.

Cláusula 8.^a

Intervalos de descanso

1 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a quarenta e cinco minutos e não superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo, com ressalva do disposto em relação ao trabalho por turnos.

2 — A empresa estabelecerá um regime de pausas no decorrer do período normal de trabalho, definido em regulamentação interna.

3 — No turno com início às 0 horas, o intervalo de descanso será de trinta minutos, mantendo-se o trabalhador disponível para o trabalho e sendo-lhe fornecida uma refeição ligeira. Esse período será considerado como tempo de trabalho efectivo.

Cláusula 9.^a

Marcação de ponto

1 — É obrigatório para todos os trabalhadores a marcação de ponto no início e no fim de cada um dos períodos de trabalho, bem como de saídas e entradas dentro desses períodos.

2 — Verificando-se atraso no início de cada período de trabalho, a chefia analisará caso a caso, tendo em conta as razões invocadas pelo trabalhador e a sua pontualidade.

Cláusula 10.^a

Trabalho por turnos

1 — Poderá ser organizado trabalho por turnos sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

2 — Para efeitos deste AE, é considerado sistema de trabalho por turnos rotativos o sistema em que a rotação de horário de trabalho obriga a variação cíclica dos períodos de repouso diário e ou dos dias de descanso semanal. Qualquer outro horário será excluído do conceito de trabalho por turnos rotativos.

3 — Os turnos rotativos poderão ser organizados da seguinte forma:

a) Turnos com dias de descanso rotativos — quando a rotação do horário de trabalho obriga a variação cíclica dos períodos de repouso diário e dos dias de descanso semanal;

b) Turnos com dias de descanso fixos — quando a rotação do horário de trabalho obriga a variação cíclica dos períodos de repouso diário mas não afecta os dias de descanso semanal.

4 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos pode ser feita em períodos que alternem regularmente com períodos de horário normal.

5 — Os dias de descanso no regime de turnos coincidirão normalmente com o sábado e domingo. Esse regime não se aplica no caso de sistema de turnos rotativos com dia de descanso rotativo. Nestes casos, os dias de descanso semanal serão os previstos na respectiva escala, podendo o sábado e o domingo coincidir com dias de trabalho, sem que tal acarrete o pagamento de compensação adicional, uma vez que o trabalho prestado (mesmo que ao sábado e ou domingo) não é considerado trabalho suplementar.

6 — Nos casos em que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turnos, a refeição será tomada no local de trabalho e pago um subsídio no valor previsto no anexo I ou servida pela empresa nesse local nas mesmas condições dos refeitórios da mesma.

7 — As escalas de turnos deverão, na medida do possível, ser organizadas de harmonia com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores e deverão ser afixadas com a antecedência mínima de uma semana.

O planeamento de escalas a vigorar será estabelecido para períodos de 12 meses (ano civil) tendo em consideração os volumes de produção atribuídos e o respectivo plano de produção.

O planeamento das escalas dos turnos em nada prejudica o período de férias a que cada trabalhador tenha direito, e bem assim os eventuais períodos de encerramento na fábrica, nos termos previstos na lei.

8 — Os turnos devem ser elaborados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

9 — Em cada ano civil, nenhum trabalhador pode, por mudança de escala, gozar um número de folgas diferente do que lhe era assegurado na escala inicial.

10 — O trabalho suplementar realizado em antecipação ou prolongamento de turno não é considerado como mudança de escala.

11 — Serão permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores que desempenhem as mesmas funções desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa até, pelo menos, vinte e quatro horas antes do início do trabalho. Não serão, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em contrário das normas legais ou do presente AE.

12 — Qualquer trabalhador que comprove com parecer do médico do trabalho da empresa a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos rotativos, passará imediatamente a um horário a definir de acordo com a sua situação. Quando o parecer não for comprovativo daquela impossibilidade, poderá o trabalhador recorrer a uma junta constituída por três médicos, sendo um da escolha da empresa, outro do trabalhador e o terceiro escolhido por aqueles dois.

13 — O trabalhador suportará as despesas com os honorários do médico por si indicado sempre que a junta médica confirme o parecer do médico do trabalho da empresa.

14 — O recrutamento dos trabalhadores para o trabalho em regime de turnos rotativos far-se-á de acordo com a seguinte ordem de preferência, de entre os trabalhadores com as qualificações necessárias:

- a) Os que se ofereçam para o efeito;
- b) Os admitidos há menos tempo;
- c) Os mais novos.

15 — O trabalhador em regime de turnos rotativos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias com trabalhadores em regime de horário normal, para preenchimento de vagas em regime de horário normal.

16 — O trabalhador que completar 25 anos de serviço em regime de turnos rotativos ou 55 anos de idade não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime.

Cláusula 11.^a

Passagem ao regime de turnos rotativos

1 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos rotativos, salvo se tiver dado prévio acordo por escrito, ou se já o vier praticando regularmente.

2 — Independentemente do estabelecido no n.º 1 da presente cláusula, a empresa poderá determinar a passagem a um horário de turnos rotativos sempre que resulte de:

- a) Alteração global do horário de trabalho de um sector ou serviço da empresa imposto por razões técnicas ou de racionalização económica;
- b) Transferência de mão-de-obra em situação de subocupação;
- c) Outras razões imperiosas definidas pelo interesse global da empresa.

Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do número anterior deverá haver acordo prévio dos trabalhadores pela via legalmente estabelecida para o efeito ou, na sua falta, através da sua representação sindical interna.

Cláusula 12.^a

Horários concentrados em regime de turnos com folga rotativa

Por iniciativa da empresa, e com o acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos, o regime de turnos com folgas rotativas poderá ser organizado na modalidade de «horários concentrados».

1 — Para efeitos da presente cláusula consideram-se horários concentrados aqueles em que:

a) O tempo de trabalho é distribuído por menos do que cinco dias seguidos;

b) O período normal de trabalho diário pode ser alargado até ao limite máximo de doze horas;

c) A duração média do período normal de trabalho semanal não ultrapasse as 40 horas aferida por referência a períodos de 12 meses;

d) O tempo de descanso é pré-estabelecido e alongado para cumprimento dos limites fixados na alínea c);

e) O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração de quarenta e cinco minutos para refeição, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo. Para além deste período de descanso, existirá um regime de pausas a ser definido por cada equipa, com a duração total de setenta e cinco minutos.

Cláusula 13.^a

Horário flexível e isenção de horário de trabalho

1 — A empresa implementará o princípio da flexibilidade de horário na medida em que tal seja considerado conveniente.

2 — Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período de trabalho diário fixo e um período de trabalho complementar variável, período este que será da inteira disposição do trabalhador, ressalvando-se sempre o regular funcionamento dos serviços.

3 — Para além das situações previstas na lei, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com as categorias/funções definidas e reguladas no anexo II, com exceção das categorias de técnico e de administrativo/assistente administrativo.

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

1 — Só será considerado trabalho suplementar aquele que for prestado por determinação prévia da empresa e nos termos da lei, nomeadamente:

a) Em «horários concentrados» o período normal de trabalho, para além dos limites legais;

b) Em dia de descanso semanal ou feriado.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar, nomeadamente e sem prejuízo de outras situações previstas na lei:

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

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

3 — Cada trabalhador não poderá realizar mais de 200 horas de trabalho suplementar em cada ano de calendário.

4 — Não será considerado, para os efeitos do limite referido no número anterior, o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou em situação de emergência motivada por perigo grave para a segurança dos trabalhadores ou quando se torne necessário para prevenir ou evitar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a viabilidade do sistema produtivo da empresa.

5 — Sempre que, nos termos do subsequente n.º 7, o trabalhador preste trabalho suplementar, a empresa fornecerá uma refeição ou, na impossibilidade, concederá um subsídio para pequeno-almoço, almoço, jantar ou ceia, nos montantes previstos no anexo I.

6 — A empresa providenciará ou pagará transporte ao trabalhador sempre que, como resultado da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador fique impossibilitado de utilizar o seu meio de transporte habitual.

7 — Para efeitos de concessão da refeição ou subsídio, como previsto no n.º 5, o trabalho suplementar terá de ter 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.

8 — A empresa pagará meia-hora como tempo de trabalho suplementar, pelo período gasto na refeição, quando prestado em dia normal de trabalho.

9 — No caso de prolongamento igual ou superior a oito horas de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, o trabalhador será dispensado de comparecer ao serviço, sem prejuízo da retribuição, até ao termo do imediato período normal de trabalho.

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

11 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, 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.

SECÇÃO III

Transferência de local de trabalho

Cláusula 15.^a

Noção de local de trabalho

1 — O local de trabalho habitual deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

2 — Na falta de definição, entende-se por local de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador preste normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a delegação ou estabelecimento a que esteja adstrito ou para onde tenha sido transferido nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 16.^a**Princípio geral de transferência de local de trabalho**

Entende-se por transferência do local de trabalho toda e qualquer mudança do trabalhador excedendo um raio de 15 km.

Cláusula 17.^a**Transferência por mudança de instalação ou serviço**

1 — Para além do previsto na cláusula subsequente, a empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho por motivo de mudança total ou parcial da instalação ou serviço onde aquele exerça a sua actividade.

2 — Concretizando-se a transferência, a mesma deverá ficar expressa em documento escrito e assinado pelas partes contendo as respectivas condições.

3 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato de trabalho com direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração por cada ano de serviço ou fracção.

4 — Quando a empresa fizer prova de que a transferência não causa prejuízo ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida no número anterior.

Cláusula 18.^a**Transferências individuais**

1 — Entende-se por transferência individual toda e qualquer transferência de local de trabalho que não seja motivada pela transferência total ou parcial da instalação ou serviço.

2 — A transferência individual apenas se poderá efectivar desde que exista acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, do qual constem as condições dessa transferência, levando em conta as despesas e prejuízos daí resultantes.

SECÇÃO IV

DeslocaçõesCláusula 19.^a**Deslocações**

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

2 — Salvo quando tiver dado o seu acordo por escrito ou tenha sido contratado com essa condição ou resultar do exercício da sua função, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações às regiões autónomas e ao estrangeiro.

3 — A empresa estabelecerá em regulamentação interna o regime de deslocações.

SECÇÃO V

Condições particulares de trabalhoCláusula 20.^a**Trabalho de portadores de deficiência**

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

Cláusula 21.^a**Protecção na parentalidade**

Além do estipulado no presente AE e na lei para a generalidade dos trabalhadores no que diz respeito a maternidade e paternidade, são assegurados aos trabalhadores os direitos constantes do anexo IV.

Cláusula 21.^a-A**União de facto**

Para o exercício dos direitos dos cônjuges decorrentes do AE, consideram-se equiparadas ao casamento as situações de união de facto, legalmente reconhecidas e equiparadas, podendo a empresa exigir prova das situações.

Cláusula 22.^a**Trabalhadores-estudantes**

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — A empresa concederá ao trabalhador-estudante os seguintes benefícios:

a) Dispensa remunerada na véspera e no dia das provas de avaliação;

b) Para os trabalhadores não inseridos em regime de turnos, dispensa remunerada para frequência de aulas até ao limite máximo de duas horas, durante os dias de funcionamento das aulas, quando necessário;

c) Facilidades na dispensa de prestação de trabalho em regime de turnos ou escolha destes, quando solicitadas pelo trabalhador, embora condicionadas às necessidades de serviço;

d) Gozo de férias interpoladas ou não, em época à sua escolha, para preparação de exames, desde que não seja prejudicado o normal funcionamento dos serviços;

e) Quando solicitada pelo trabalhador, dispensa da prestação de trabalho pelo período de 10 dias úteis seguidos ou alternados, para preparação dos seus exames, não havendo lugar a remuneração.

CAPÍTULO III

Retribuição do trabalhoCláusula 23.^a**Remuneração**

As remunerações mínimas são as estabelecidas no anexo I.

Cláusula 24.^a**Retribuição horária**

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

$$\text{Retribuição horária (RH)} = \frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

em que:

RM — é o valor da retribuição mensal;

HS — é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 25.^a**Remuneração de trabalho suplementar em dia normal**

O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho dá direito a remuneração especial, que será igual à remuneração normal acrescida da percentagem de 75%.

Cláusula 26.^a**Remuneração de trabalho suplementar em dias de descanso semanal e feriados**

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a um acréscimo calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$Rdd = Nh \times Rh + Nh \times 175\% Rh$$

em que:

Rdd — remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados;

Rh — retribuição/hora;

Nh — número de horas trabalhadas.

2 — A remuneração fixar-se-á sempre em relação ao período de tempo suplementar efectivamente trabalhado.

Cláusula 27.^a**Retribuição por isenção de horário de trabalho**

1 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, que será igual à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, com excepção dos que, de acordo com a lei, a ela renunciarem.

2 — A retribuição especial por isenção de horário de trabalho relevará para efeitos de atribuição de subsídios de férias e de Natal.

3 — A retribuição especial será devida enquanto vigorar a isenção.

Cláusula 28.^a**Noção de trabalho nocturno**

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se também nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno, que não ultrapasse oito horas, independentemente da remuneração do trabalho suplementar.

3 — Considera-se que existe prolongamento de trabalho nocturno quando o período se iniciou até às 0 horas, inclusive.

Cláusula 29.^a**Remuneração de trabalho nocturno**

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

Cláusula 30.^a**Subsídio de Natal**

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

2 — Os trabalhadores que no ano da admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, os trabalhadores terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quanto os meses completos de serviço prestado nesse ano.

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3 da presente cláusula, entende-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 10 dias.

5 — O subsídio será pago até ao dia 30 de Novembro, de modo idêntico ao utilizado para a retribuição mensal.

Cláusula 31.^a**Subsídio de férias**

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

2 — No ano de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, os trabalhadores terão direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3 — Aos trabalhadores que durante o ano anterior estiveram em regime de substituição temporária, nas condições indicadas na cláusula 74.^a, deverá ser pago o valor correspondente às diferenças existentes, conjuntamente com o subsídio de férias desse ano.

Cláusula 32.^a**Abono para falhas**

1 — Aos trabalhadores com funções de caixa ou cobrador será atribuído um abono mensal para falhas previsto no anexo I.

2 — O abono referido no número anterior é pago nos meses em que o trabalhador preste efectivamente o seu trabalho.

3 — Sempre que um trabalhador substitua outro que usufrua deste abono, terá direito, durante os dias em que a substituição se mantiver, a um abono no valor de 50% do respectivo montante por cada período de 15 dias ou fracção, incluindo dias de descanso semanal e feriados.

Cláusula 33.^a**Compensação de turnos rotativos**

1 — Os trabalhadores da empresa que prestem trabalho em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio correspondente a um dos seguintes montantes:

a) 12% da retribuição quando trabalhem em dois turnos com folga fixa;

b) 22% da retribuição quando trabalhem em três turnos com folga fixa;

c) 32% da retribuição quando trabalhem em regime de turnos cobrindo vinte e quatro horas por dia, com folga rotativa, podendo esta não coincidir com o sábado e o domingo.

2 — O subsídio por trabalho em turnos rotativos inclui a retribuição por trabalho nocturno.

3 — Os trabalhadores inseridos nos regimes de turnos previstos nas alíneas *b)* e *c)* do n.º 1 da presente cláusula terão direito a dois dias de férias adicionais, a gozar fora do período previsto na cláusula 39.^a

4 — Os trabalhadores inseridos no regime de turnos previsto na alínea *a)* do n.º 1 da presente cláusula terão direito a um dia de férias adicional, a gozar fora do período previsto na cláusula 39.^a

5 — Para além do estipulado nos precedentes números, os trabalhadores com mais de 55 anos de idade que estejam inseridos num dos regimes mencionados no n.º 1 da presente cláusula terão direito a um dia de férias adicional, a gozar fora do período previsto na cláusula 39.^a

6 — A mudança a título permanente, por decisão da empresa, do regime de trabalho por três turnos para regime de dois turnos ou do regime de trabalho por três turnos ou dois turnos para horário fixo implicará a continuação de pagamento do subsídio de turno mais elevado em vigor à data da mudança em causa, pelo período de três meses, caso o trabalhador tenha estado em regime de trabalho por turnos há pelo menos seis meses, ou pelo período de seis meses caso o trabalhador tenha estado em regime de trabalho por turnos há pelo menos um ano.

A cessação da prestação de trabalho em regime de turnos previsto na alínea *c)* do n.º 1 implicará a continuação do respectivo pagamento apenas até ao final do mês em que teve lugar a prestação de trabalho nesse regime.

Sem prejuízo do disposto no parágrafo anterior, a passagem da prestação em regime de turnos previsto na alínea *c)* do n.º 1 para o regime de três turnos, dois turnos ou fixo, com carácter de permanência, será regido pelo exposto no disposto no primeiro parágrafo.

7 — Na passagem de um a outro horário, deve ser respeitado um período mínimo de descanso de 35 horas.

Cláusula 34.^a

Subsídio de prevenção

Os trabalhadores em regime de prevenção terão direito a um subsídio previsto no anexo I por cada hora ou fracção em que estejam sujeitos àquele regime, sem prejuízo da retribuição a que haja lugar, em caso de prestação efectiva de serviço.

Cláusula 35.^a

Prémios de assiduidade e de competitividade

1 — A empresa pagará aos trabalhadores um prémio de assiduidade calculado na base de uma percentagem sobre a remuneração mensal base, nos termos do estipulado no anexo VI a este AE, que dele faz parte integrante.

2 — Com o objectivo de incentivar a elevação dos níveis de competitividade, valorizando o contributo dos trabalhadores, a empresa atribuirá um prémio de competitividade de acordo com as regras gerais, estabelecidas no anexo VI deste AE, que dele faz parte integrante.

CAPÍTULO IV

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 36.^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;
- n)* Terça-feira de Carnaval;
- o)* 13 de Junho (feriado municipal).

2 — A empresa concederá tolerância de ponto nos dias 24 e 31 de Dezembro.

3 — Relativamente aos trabalhadores que prestem trabalho num regime de turnos cobrindo vinte e quatro horas por dia, com folga rotativa, podendo esta não coincidir com o sábado e o domingo, a empresa encerrará nos dias 24, 25 e 31 de Dezembro e 1 de Janeiro.

4 — Os trabalhadores referidos no número anterior que realizem a prestação normal de trabalho em dia feriado obrigatório têm direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100% da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha à empresa.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 37.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias de 26 dias úteis em cada ano civil, sem ligação ao absentismo, considerando-se que esse período já integra os dias adicionais de férias previstos no artigo 238.º, n.º 3, do Código do Trabalho.

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

Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após o decurso de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias proporcional ao tempo de trabalho a prestar até

31 de Dezembro, à razão de 2 dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

4 — 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.

Cláusula 38.^a

Marcação de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores até 31 de Março de cada ano. Os trabalhadores terão a faculdade de gozar até dois dias do seu período de férias repartidos por até quatro meios dias, devendo estes ser marcados por acordo com a chefia directa de cada trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, os órgãos representativos dos trabalhadores.

3 — Nos casos previstos no número anterior, o trabalhador terá direito de preferência na marcação do período de férias no ano seguinte.

4 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até 15 de Abril de cada ano.

5 — No caso de o trabalhador requerer uma alteração no período de férias já marcado, deverá apresentar um pedido nesse sentido com pelo menos 15 dias de antecedência. A empresa deverá comunicar a resposta com pelo menos 8 dias de antecedência em relação à data requerida pelo trabalhador.

6 — No caso de ambos trabalharem para a empresa, os cônjuges ou as pessoas que, de acordo com a lei civil vigente a cada momento, vivam em condições análogas às daqueles gozarão férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência. Se apenas um dos cônjuges ou pessoas for trabalhador da empresa, esta procurará facilitar a simultaneidade das férias de ambos.

Cláusula 39.^a

Período de gozo de férias

A época de férias será entre 1 de Junho e 30 de Setembro de cada ano. Poderão as férias ser gozadas fora do período acima estabelecido desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 40.^a

Data limite do gozo de férias — Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no primeiro 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 escrito.

Cláusula 41.^a

Efeitos de interrupção, antecipação ou adiamento de férias por iniciativa da empresa

1 — Depois de marcado o período de férias, a empresa só poderá, por exigências imperiosas do seu funciona-

mento, interromper, antecipar ou adiar as férias desde que obtenha o acordo expresso do trabalhador.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

3 — Em caso de antecipação, adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, a empresa indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

Cláusula 42.^a

Modificação das férias por impedimento

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

2 — O novo período de férias será marcado de acordo com os interesses da empresa e do trabalhador.

3 — Se não houver acordo, serão as férias marcadas pela empresa, desde que o sejam para o período entre 1 de Junho e 30 de Setembro. Não sendo isso possível, serão as férias gozadas logo que cesse o impedimento do trabalhador.

Cláusula 43.^a

Doença no período de férias

1 — Se durante o período de férias o trabalhador adoecer, considerar-se-ão aquelas como não gozadas na parte que vai desde o dia do início da doença até à data a que corresponda o seu termo.

2 — Quando se verificar esta situação, deverá o trabalhador comunicar, no mais curto espaço de tempo possível, à empresa o início da doença e oferecer prova da mesma por documento de estabelecimento hospitalar ou de médico da segurança social.

3 — Verificando-se o termo da doença, a marcação da data para gozo da parte remanescente de férias será objecto de acordo entre o trabalhador e a empresa.

4 — Se não houver acordo, serão as férias marcadas pela empresa, desde que o sejam para o período entre 1 de Junho e 30 de Setembro. Não sendo isso possível, serão as férias gozadas logo que cesse o impedimento do trabalhador.

Cláusula 44.^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 de gozo do direito de férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

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

3 — O período de férias não gozado no ano da cessação do impedimento será gozado até ao dia 30 de Abril do ano imediato.

Cláusula 45.^a**Violação do direito a férias**

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos para o efeito, o trabalhador terá direito a uma indemnização correspondente ao triplo da retribuição de férias relativa à parte de férias em falta, ficando a empresa, ainda, obrigada a proporcionar ao trabalhador o gozo do período de férias correspondente ao tempo durante o qual se verificou a inobservância do respectivo direito.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 46.^a**Definição de falta e princípios gerais**

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 são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Quando seja praticado horário de trabalho flexível, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória do trabalhador.

Cláusula 47.^a**Tipos de faltas**

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

1 — As faltas justificadas são:

a) A ausência por altura do casamento do trabalhador, até 15 dias seguidos;

b) A ausência até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge, de parentes ou afim em 1.º grau da linha recta (pais, filhos, sogros, genros, noras, enteados, padrasto ou madrastra).

Não será considerado o tempo do dia em que a ocorrência for comunicada durante o período de trabalho;

c) A ausência até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, avós do cônjuge, irmãos e cunhados) ou de quem viva maritalmente com o trabalhador;

d) As ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva no desempenho das suas funções, nos termos da lei;

e) As ausências motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos não imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar;

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

g) As faltas dos trabalhadores estudantes, nos termos do estatuto do trabalhador-estudante e as motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;

h) Ausência por ocasião do nascimento de filho do trabalhador por cinco dias úteis, utilizando a prerrogativa no prazo de um mês;

i) Ausências dos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a ocorrer a sinistros ou acidentes;

j) Ausências de um dia aos dadores de sangue a título gracioso, não mais de uma vez por trimestre;

k) Ausências pelos candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

l) As ausências motivadas por idas a consultas médicas, pelo tempo necessário à consulta, espera e transporte;

m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — Todas as faltas não previstas no número anterior são injustificadas.

Cláusula 48.^a**Comunicação e prova sobre as faltas justificadas**

1 — Quando previsíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas por escrito com a antecedência mínima de cinco dias. Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas por escrito no mais curto espaço de tempo, sem prejuízo da apresentação posterior das justificações adequadas.

2 — A comunicação das faltas será feita por escrito, em duplicado, sendo a cópia assinada pelo receptor da comunicação e entregue ao trabalhador.

3 — Na falta de comunicação ou de justificação serão as faltas consideradas injustificadas.

Cláusula 49.^a**Efeitos das faltas**

1 — Salvo o disposto na lei e no presente AE, as faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição.

2 — Determinam perda de retribuição as faltas justificadas previstas na alínea *d)* do n.º 1 da cláusula 47.^a na parte em que excedam os correspondentes créditos de horas e as motivadas por doença ou acidente, sem prejuízo, quanto a estas, do disposto na cláusula 80.^a

3 — Nos casos previstos nas alíneas *d)* e *e)* do n.º 1 da cláusula 47.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

4 — As faltas previstas na alínea *h)* do n.º 1 da cláusula 47.^a determinam perda de retribuição, obrigando-se a empresa a pagar ao trabalhador a diferença entre o valor do subsídio recebido da segurança social e o valor ilíquido da retribuição.

5 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

a) Faltar injustificadamente durante três dias úteis consecutivos ou seis interpolados, no período de um ano;

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

7 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, nos termos da lei.

CAPÍTULO V

Disciplina

Cláusula 50.^a

Poder disciplinar

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.

Cláusula 51.^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.

Cláusula 52.^a

Sanções disciplinares

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

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

2 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias para a generalidade dos trabalhadores.

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

CAPÍTULO VI

Cessaçã do contrato de trabalho

Cláusula 53.^a

Causas de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;

- c) Despedimento promovido pela empresa;
- d) Resolução, com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Denúncia com aviso prévio, por iniciativa do trabalhador;
- f) Denúncia, por qualquer das partes, durante o período experimental.

2 — É proibido à empresa promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 54.^a

Justa causa de despedimento por parte da empresa

1 — O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Constituem, 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 dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) 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;
- h) Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas graves punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas.

Cláusula 55.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar seguirá a tramitação prevista na lei e nos números subsequentes.

2 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, 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 10 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 mes-

mos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4 — Na inquirição, o trabalhador arguido, querendo, será assistido por dois colegas de trabalho, por ele escolhidos, tendo também a possibilidade de recorrer ao sindicato.

Cláusula 56.^a

Consequências do despedimento nulo

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, o trabalhador tem direito 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, calculada nos termos da cláusula 58.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 57.^a

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

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

- a) Falta culposa de 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 de 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.

Cláusula 58.^a

Indemnização por rescisão de iniciativa do trabalhador com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato com fundamento na cláusula anterior terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 59.^a

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

O trabalhador pode denunciar 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 dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

Cláusula 60.^a

Encerramento temporário ou diminuição de laboração

1 — No caso de encerramento temporário ou diminuição de laboração de unidade, instalação ou serviço, os trabalhadores afectados manterão o direito à retribuição e demais regalias, contando-se para efeitos de antiguidade o tempo durante o qual ocorrer a situação.

2 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por falta imputável à empresa ou por razões de interesse desta.

Cláusula 61.^a

Direito dos trabalhadores objecto de despedimento por causas objectivas

1 — Quando em igualdade de circunstâncias e condições, e pelo prazo de um ano a contar da data do despedimento colectivo ou de despedimento por extinção do posto de trabalho, a empresa dará preferência na admissão aos trabalhadores objecto de despedimento colectivo ou de despedimento por extinção do posto de trabalho, desde que estes hajam apresentado a sua candidatura.

2 — A empresa comunicará as vagas a preencher através de anúncios públicos ou de carta a enviar para a residência conhecida do trabalhador.

CAPÍTULO VII

Preenchimento de vagas — Admissões

SECÇÃO I

Preenchimento de vagas

Cláusula 62.^a

Definição de promoção

Considera-se promoção a passagem de um trabalhador a categoria ou função diferente, que implique maior responsabilidade e a que corresponda uma banda salarial superior.

Cláusula 63.^a

Crítérios de promoção

Sempre que haja lugar a promoção, a empresa observará os critérios definidos no anexo II.

Cláusula 64.^a

Preenchimento de vagas

Sempre que ocorram vagas em qualquer posto de trabalho, as mesmas serão preenchidas por:

- a) Reconversão profissional ou recolocação por extinção de serviço;
- b) Concurso interno extensivo a todos os trabalhadores que reúnam os requisitos mínimos exigidos para o desempenho da função;
- c) Recrutamento externo;
- d) Nomeação;
- e) A pedido do trabalhador.

SECÇÃO II

Admissões

Cláusula 65.^a

Condições de admissão

1 — A empresa não admitirá trabalhadores com idade inferior a 18 anos ou sem as habilitações mínimas legais.

2 — Aquando da admissão, a empresa, no cumprimento da lei e do presente AE, prestará ao trabalhador todas as informações relativas ao contrato de trabalho.

Cláusula 66.^a

Admissões especiais

Quando em igualdade de circunstâncias e condições e pelo prazo de um ano a contar da morte de trabalhador ao serviço a empresa dará preferência na admissão ao cônjuge sobrevivente ou a filho, desde que estes hajam apresentado a sua candidatura nas condições anunciadas.

Cláusula 67.^a

Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e terá a seguinte duração:

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

2 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas de contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos do que os previstos no n.º 1 da presente cláusula.

3 — O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo acção de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.

CAPÍTULO VIII

Formação profissional

Cláusula 68.^a

Princípios gerais da formação

1 — A empresa considera-se obrigada a incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspectos profissional e social, numa perspectiva de formação permanente.

2 — A formação é aberta a todos os trabalhadores e de acesso não selectivo e participado.

3 — A formação poderá ter uma componente de formação geral e uma componente de formação técnico-profissional.

4 — No final de cada acção de formação, será emitido um certificado ao formando, no qual venha expresso a natureza, a duração e a respectiva classificação final.

5 — Nenhum trabalhador se pode escusar às acções de formação técnico-profissional, de carácter funcional, que lhe forem designadas.

6 — As acções de formação profissional designadas pela empresa deverão decorrer no período correspondente ao seu horário normal de trabalho, devendo, tanto quanto possível, evitar-se a ultrapassagem desse período, sem que haja, no caso, pagamento de qualquer retribuição suplementar.

7 — Durante as acções de formação previstas no número anterior, os trabalhadores serão, na medida do necessário, dispensados de toda a actividade profissional, mantendo, contudo, todos os direitos e regalias dos trabalhadores em serviço efectivo, ficando as despesas correspondentes a cargo da empresa.

Cláusula 69.^a

Comparticipação financeira

1 — A empresa participará financeiramente nas despesas decorrentes da frequência de cursos de formação geral do ensino oficial (público ou privado), nos termos dos números seguintes, desde que directamente relacionados com os conhecimentos que o trabalhador necessita de adquirir ou desenvolver para desempenho das suas funções ou que a empresa considere de interesse.

2 — Para a formação escolar obrigatória a empresa custeará, na totalidade, as despesas de inscrição e outras, oficialmente exigidas, os custos dos livros de estudo obrigatórios, o material escolar que não seja de consumo corrente e, no caso do ensino preparatório, por correspondência, o custo dos cursos.

3 — Nos restantes graus de ensino, a empresa participará entre 20% e 100% dos respectivos custos, consoante a importância do curso para o desempenho da função e ou para o desenvolvimento profissional do trabalhador, se os cursos forem ministrados em estabelecimentos de ensino privados. Para estabelecimentos de ensino públicos a percentagem mínima será de 50%.

CAPÍTULO IX

Medicina no trabalho

Cláusula 70.^a

Medicina no trabalho

1 — A empresa manterá um serviço de medicina no trabalho nos termos da lei, dotando-o de meios e elementos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem. Este serviço, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

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

CAPÍTULO X

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 71.^a

Saúde, higiene e segurança no trabalho

1 — É dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições, 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 XI

Categorias profissionais

Cláusula 72.^a

Atribuição de categorias e funções

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão classificados pela empresa numa categoria segundo as funções efectivamente desempenhadas, de acordo com o disposto no anexo II.

2 — A empresa poderá requerer à comissão paritária a criação de novas categorias profissionais quando, por razões organizativas e de funcionamento, tal se revele conveniente.

Cláusula 73.^a

Exercício de funções inerentes a categorias diversas

1 — Sempre que um trabalhador fora da previsão da cláusula 74.^a exerça simultaneamente funções inerentes a categorias diversas, ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima fixada neste AE, correspondente à categoria mais elevada cujas funções o trabalhador tenha estado a exercer.

2 — O disposto no número anterior aplica-se enquanto a situação nele prevista se verificar e desde que esta se mantenha por um período de tempo superior a cinco dias consecutivos.

3 — Para efeitos de pagamento contar-se-á a data em que o trabalhador iniciou o exercício de funções na situação prevista no n.º 1 da presente cláusula.

4 — Se o trabalhador tiver permanecido nesta situação em trabalho efectivo por mais de 120 dias consecutivos ou 150 alternados no período de um ano terá direito, a título definitivo, à remuneração base mínima correspondente à categoria mais elevada cujas funções tenha estado a exercer.

5 — Entende-se por desempenho simultâneo de duas ou mais funções a respectiva ocupação, nas condições exigidas para o seu exercício, e por um mínimo de duas horas por dia.

6 — Caso a caso, compete à hierarquia a indicação do trabalhador que haja de prestar trabalho na situação prevista no n.º 1 da presente cláusula, requerendo-se, todavia, o acordo expresso do trabalhador.

Cláusula 74.^a

Substituições temporais

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro em funções correspondentes a categoria superior à sua, passará a auferir a remuneração mínima fixada neste AE para essa categoria.

2 — O disposto no número anterior aplica-se enquanto a situação nele prevista se verificar e desde que esta se mantenha por um período de tempo superior a cinco dias consecutivos.

3 — Para efeitos de pagamento contar-se-á a data em que o trabalhador iniciou o exercício de funções na situação prevista no n.º 1 da presente cláusula.

4 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por um trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se

encontre temporariamente impedido, exercendo o substituto as atribuições do substituído, nas condições exigidas para o respectivo exercício.

5 — Se a substituição durar por mais de 120 dias seguidos ou alternados, no período de um ano, o substituto auferirá, a título definitivo a remuneração mínima correspondente à categoria do trabalhador substituído.

6 — Após cinco dias seguidos em regime de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de trabalho, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador titular do posto de trabalho.

7 — Não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, e se já estiverem ultrapassados os prazos estabelecidos no n.º 5 desta cláusula, o substituto passa à categoria correspondente à função que tinha vindo a exercer em regime de substituição, produzindo a sua reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

CAPÍTULO XII

Benefícios sociais

Cláusula 75.^a

Actividades infantis

1 — A empresa assegurará, junto da unidade fabril, creche, infantário e actividades de tempos livres destinados aos filhos dos seus trabalhadores, até ao limite de idade de 12 anos, que funcionarão de acordo com regulamentação interna.

2 — Aos restantes trabalhadores cujos filhos não tenham vaga nas instalações, a empresa atribuirá um subsídio mensal por cada filho, até ao limite de idade de 12 anos, que frequente estabelecimento de ensino equivalente.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a empresa concederá subsídios de educação de acordo com os seguintes critérios:

a) Creche — aos trabalhadores que exerçam a sua actividade fora da unidade fabril e coloquem os seus filhos em creches, a empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo fixado no anexo I, nas condições constantes de regulamentação interna;

b) Jardim infantil — aos trabalhadores que exerçam a sua actividade fora da unidade fabril de Albarraque, a empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo fixado no anexo I, nas condições constantes de regulamentação interna;

c) Tempos livres — aos trabalhadores, com excepção dos que exerçam a sua actividade na unidade fabril de Albarraque e residam no bairro, a empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo fixado no anexo I, nas condições constantes de regulamentação interna.

4 — A empresa atribuirá aos trabalhadores no regime de turnos cobrindo vinte e quatro horas por dia, com folga rotativa, podendo esta não coincidir com o sábado e o domingo, um subsídio diário por cada filho com idade igual ou inferior a 12 anos, com o valor fixado no anexo I, quando, nos termos da respectiva escala, prestem trabalho ao sábado, domingo ou feriados, desde que façam prova que o respectivo cónjuge ou equiparado esteve a trabalhar nesses mesmos dias.

Cláusula 76.^a

Subsídio para filhos deficientes

A empresa atribuirá um subsídio aos trabalhadores com filhos até 25 anos de idade que necessitem de educação especial, de acordo com o estabelecido em regulamentação interna.

Cláusula 77.^a

Refeições e subsídios de alimentação

1 — A empresa disponibilizará um refeitório que cumprirá todas as normas aplicáveis, nomeadamente aquelas referentes a saúde, higiene e segurança no trabalho.

2 — A empresa providenciará uma refeição aos trabalhadores no activo cujo local de trabalho é Albarraque e um subsídio de refeição para os trabalhadores cujo local de trabalho seja outro que não as instalações de Albarraque, pelo valor diário fixado no anexo I.

3 — Os trabalhadores participarão no custo da refeição no montante fixado no anexo I.

4 — Os direitos consignados nos n.ºs 1 e 2 apenas serão concedidos nos dias de trabalho efectivo e desde que o trabalho seja prestado a tempo inteiro ou em dois períodos separados. Os trabalhadores que prestem a sua actividade em regime de meio período normal de trabalho suportarão a quantia fixada no anexo I por refeição tomada. Havendo direito ao subsídio, nos termos do n.º 2, será o mesmo correspondente a metade do valor aí previsto.

Cláusula 78.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador efectivo, o familiar, desde que a tal prove ter direito, receberá uma importância até ao limite fixado no anexo I, contra apresentação dos respectivos documentos. O direito ao subsídio de funeral também é conferido por morte de ex-trabalhadores da empresa que estejam na situação de reformados à data da entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 79.^a

Fardamentos e fatos de trabalho

A empresa concederá aos trabalhadores fatos de trabalho, protectores para os ouvidos, calçado apropriado e equipamento, uniformes e outros, para uso exclusivo e obrigatório nos seus locais de trabalho, de acordo com as normas definidas em regulamentação interna.

Cláusula 80.^a

Complementos de subsídios e pensões; adiantamentos

A empresa garantirá o pagamento dos complementos e adiantamentos nos termos previstos e regulados nos anexos IV e V.

CAPÍTULO XIII

Actividade sindical na empresa

Cláusula 81.^a

Actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa,

nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

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

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

a) «Delegado sindical» o representante do sindicato na empresa;

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

c) «Comissão intersindical» a organização dos delegados sindicais dos vários sindicatos.

Cláusula 82.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo global de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no n.º 1 só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical.

3 — Os trabalhadores poderão, ainda, reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, nos termos da lei. Tais reuniões poderão ser convocadas, para além das entidades referidas no n.º 2, por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção.

Cláusula 83.^a

Instalações de comissões sindicais

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 84.^a

Direitos dos dirigentes e 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 socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa, de acordo com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais.

2 — No exercício da sua actividade sindical, os delegados sindicais têm o direito de circular livremente na empresa.

3 — As alterações do local de trabalho ou do horário de trabalho dos dirigentes ou delegados sindicais requerem o acordo do trabalhador e o conhecimento prévio do respectivo sindicato, salvo o disposto na cláusula 17.^a, n.º 1.

Cláusula 85.^a

Constituição das comissões sindicais

1 — Em todas as zonas poderão existir delegados sindicais.

2 — O número máximo de delegados sindicais por zona a quem são atribuídos os créditos de horas previstos na cláusula 88.^a é determinado da seguinte forma:

- a) Zona com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1
- b) Zona com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2
- c) Zona com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3
- d) Zona com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6
- e) Zona com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores.

Cláusula 86.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais

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

- a) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário ou creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- c) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de trabalho suplementar ou mudança de turnos;
- d) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou transferência.

2 — A empresa não poderá deliberar sobre as matérias referidas nas alíneas a) a d) do número anterior sem que tenha sido dado prévio conhecimento às comissões sindicais do teor das suas propostas, tendo aquelas o prazo de 15 dias para se pronunciar, por escrito.

3 — A empresa prestará às associações sindicais outorgantes e seus delegados todas as informações e esclarecimentos que eles solicitem quanto ao cumprimento do presente AE e demais aspectos conexos com os trabalhadores seus representados.

Cláusula 87.^a

Reuniões com os órgãos de gestão da empresa

1 — A comissão intersindical, as comissões sindicais ou, ainda, os delegados sindicais poderão reunir-se com o conselho de administração, ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2 — O tempo dispendido nas reuniões previstas nesta cláusula não será considerado para o efeito de crédito de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

3 — Os dirigentes sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões sempre que o desejarem.

Cláusula 88.^a

Crédito de horas

1 — Para o exercício da acção sindical na empresa, é atribuído, no âmbito de cada comissão sindical, um crédito mensal de onze horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

2 — Para os mesmos fins, é atribuído, no âmbito de cada comissão intersindical, um crédito mensal de quinze horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

3 — Os delegados que pertençam simultaneamente à comissão sindical e à comissão intersindical consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

4 — Os delegados, sempre que pretendam utilizar o direito previsto nesta cláusula, devem avisar a empresa por escrito com a antecedência mínima possível.

5 — Os membros dos corpos gerentes do sindicato, federação ou união dispõem do crédito de cinco dias por mês para o exercício das suas funções.

Cláusula 89.^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, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização de todos os trabalhadores sindicalizados que através de documento escrito autorizem a empresa a fazê-lo.

2 — Sempre que possível, dos mapas referidos no n.º 1 deverá ainda constar a indicação dos trabalhadores que se encontram doentes, sinistrados ou com licença sem vencimento, bem como daqueles cujo contrato de trabalho tenha cessado.

CAPÍTULO XIV

Deveres e garantias das partes

Cláusula 90.^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 resultantes 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 ao serviço da 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 a outras instâncias judiciais, desde que devidamente comprovadas.

Cláusula 91.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

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

2) Executar com competência e zelo as funções que lhes 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 lhes tenham sido confiados;

6) Respeitar e fazer-se respeitar por todos com quem profissionalmente tenham de contactar;

7) Prestar aos colegas de trabalho o apoio e ensinamentos necessários ao desempenho das suas funções;

8) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

9) Guardar segredo sobre todos os assuntos da empresa cuja revelação possa causar prejuízo à mesma, nomeadamente em técnicas de fabrico e sobre condições de comercialização, sem prejuízo do direito dos trabalhadores ao controle de gestão, tal como está definido na Constituição e regulamentado na lei geral.

Cláusula 92.^a

Propriedade intelectual

1 — Pertencem à empresa os direitos de propriedade intelectual sobre as obras realizadas pelos trabalhadores em conexão com a sua actividade para a empresa.

2 — Não estando prevista a remuneração especial da actividade desenvolvida, o trabalhador tem direito a uma compensação justa e equitativa em harmonia com a importância da obra.

Cláusula 93.^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 especialmente previstos no presente AE e na lei;

4) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos 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 XV

Comissão paritária

Cláusula 94.^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 quatro representantes dos sindicatos e dois representantes da empresa.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, 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 retribuições mais elevadas que já venham a ser praticadas na empresa.

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

5 — Uma vez constituída, a comissão paritária reunirá nos 15 dias seguintes para efeitos de fixação do seu regulamento interno.

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

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 95.^a

Diuturnidades

Os valores das diuturnidades que alguns trabalhadores ainda vinham auferindo em Janeiro de 2009 passam a integrar o valor da remuneração base do trabalhador,

deixando de haver rubrica específica para este efeito no recibo de vencimento.

Cláusula 96.^a

Carácter globalmente mais favorável

1 — O presente acordo de empresa é considerado globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis.

2 — Da aplicação do presente AE não poderá resultar diminuição de regalias extracontratuais de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas na empresa à data da entrada em vigor do AE, salvo quanto às matérias expressamente reguladas de modo diferente no presente AE.

Anexos:

ANEXO I Tabelas 2010

Cláusula	Prestação pecuniária	Euros
77. ^a , n.º 3	Comparticipação do trabalhador na refeição.	0,12
14. ^a	Pequeno-almoço.	2,60
10. ^a , n.º 6, 14. ^a e 77. ^a , n.º 2	Almoço.	9,30
10. ^a , n.º 6, 14. ^a e 77. ^a , n.º 2	Jantar	9,30
10. ^a , n.º 6, 14. ^a e 77. ^a , n.º 2	Ceia	9,30
32. ^a , n.º 1	Abono para falhas	35,55
34. ^a	Subsídio de prevenção	2,10
75. ^a , n.º 3	Creche	51,50
75. ^a , n.º 3	Jardim infantil	70
75. ^a , n.º 3	Tempos livres	45,30
75. ^a , n.º 4	Apoio infantil.	20,65
78. ^a	Subsídio funeral	527,50

ANEXO II.1

Categorias

1 — Categorias

Os trabalhadores serão classificados de acordo com as funções que executam, enquadradas nas seguintes categorias:

Chefia superior;
Chefia intermédia;
Técnico superior;
Técnico;
Administrativo.

1 — a) Categorias

As categorias englobam, de uma forma abrangente, as seguintes definições:

Chefia superior. — Esta categoria representa um conjunto de funções atribuídas aos trabalhadores que estudam, dirigem, organizam e coordenam, nos limites dos poderes de que estão investidos, as actividades da empresa, em uma ou várias unidades organizacionais.

Exercem funções tais como colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo planos estabelecidos, a política adoptada e

as normas e regulamentos prescritos; criam e colaboram na fixação das políticas sectoriais e exercem a verificação dos custos.

Chefia intermédia. — Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, na dependência de um superior hierárquico, são responsáveis por uma unidade de trabalho, competindo-lhe zelar pelo cumprimento dos planos de trabalho em qualidade, prazo e segurança, mediante adequada administração dos meios materiais e ou humanos ao seu dispor.

Técnico superior. — Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho das suas actividades profissionais, a partir de orientações e objectivos, executam um conjunto de actividades e análise de cariz essencialmente técnico especializado em diversas áreas da empresa.

Técnico. — Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho das suas actividades profissionais, a partir de orientações e objectivos, executam um conjunto de tarefas de cariz técnico especializado em diversas áreas da empresa.

Administrativo. — Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, possuindo conhecimentos técnicos, teóricos e práticos no desempenho das suas actividades profissionais, a partir de orientações superiores, organizam e executam um conjunto de tarefas administrativas ou técnico-administrativas nas diversas áreas da empresa.

1 — b) Funções

As categorias subdividem-se nas seguintes funções:

Administrativo:

Assistente administrativo;
Técnico administrativo;
Secretário;

Técnico:

Operador de logística;
Coordenador de equipa de produção;
Operador de processo;
Técnico de qualidade;
Técnico de manutenção;

Técnico superior — técnico superior;
Chefia intermédia:

Supervisor;
Coordenador de equipa.
Chefia Superior:

Director;
Gestor.

ANEXO II.2

Definição de funções

Assistente administrativo. — Executa funções administrativas para uma ou mais áreas da empresa.

É o trabalhador que, com os conhecimentos teóricos — práticos necessários, e com iniciativa e responsabilidade restrita, realiza as diversas actividades inerentes ao posto de trabalho em que se encontra colocado. Opera

com equipamentos informáticos necessários ao desempenho das suas actividades.

Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores no posto de trabalho.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Técnico administrativo. — Executa funções técnico-administrativas para uma ou mais áreas da empresa

Assegura a execução de actividades de recolha, tratamento e análise de informação diversa, na área da empresa em que se encontra colocado, por forma a apoiar a realização dos objectivos propostos. As actividades podem ter um cariz técnico.

Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores no posto de trabalho.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Secretário. — Responsável pela prestação de uma gama completa de serviços de secretariado, nomeadamente: marcação de reuniões, administração geral de escritório.

Opera com equipamentos informáticos necessários ao desempenho das suas actividades.

Age com iniciativa dentro de orientações bem definidas. Redige actas de reuniões, sendo o seu trabalho geralmente de natureza altamente confidencial.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Operador de logística. — É o trabalhador que executa tarefas gerais de suporte ao processo na área à qual se encontra adstrito, assegurando os requisitos das operações de entrada e saída de mercadorias, materiais e ou produtos.

Realiza a movimentação, arrumação e organização dos mesmos com recurso a equipamentos de logística, opera equipamentos periféricos de suporte, inseridos no processo produtivo, de acordo com as boas práticas de manuseamento, procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, bem como actividades planeadas e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores no posto de trabalho.

Operador de processo. — É o trabalhador que assegura os requisitos do processo na área funcional à qual se encontra adstrito, em linha com os planos de produção.

Desempenha actividades na área de produção, nomeadamente de operação, regulação, controlo e manutenção de equipamentos/linhas de subprocesso, cumprindo as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, bem como actividades planeadas de produção e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores no posto de trabalho.

Técnico de manutenção. — É o trabalhador que assegura as condições de funcionamento dos processos inerentes à sua área de especialização, desempenhando actividades relativas à manutenção/instalação dos equipamentos, respeitando os planos de produção e manutenção, especificações de manufactura e dos equipamentos, boas práticas de operação e manutenção.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, desafiando continuamente os métodos de trabalho, a eficácia e a eficiência das medidas adoptadas, bem como a optimização da produtividade, numa óptica de melhoria contínua.

Pode operar equipamentos de produção em caso de avaria, manutenção preventiva ou nas horas de refeição, a fim de assegurar o funcionamento ininterrupto dos equipamentos, consoante as necessidades de negócio em cada momento existentes.

Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, bem como actividades planeadas e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores no posto de trabalho.

Técnico de qualidade. — É o trabalhador que assegura a auditoria da qualidade aos materiais, subprodutos e ou produto final, planeando e executando a recolha de amostras, as análises físicas, químicas e visuais.

Controla o cumprimento dos parâmetros de produto e processo, de acordo com as normas, métodos e procedimentos da empresa, de forma a garantir o cumprimento das especificações e requisitos legais estabelecidos e fomentando a melhoria contínua da qualidade dos produtos e processos produtivos.

Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, bem como actividades planeadas e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores no posto de trabalho.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Coordenador de equipa de produção. — É o trabalhador que tem a seu cargo grupos de máquinas heterogéneas bem como o pessoal a elas afecto, coordenando o seu trabalho e a manutenção e respondendo pela segurança, qualidade, eficiência e limpeza das mesmas.

Coordenação de um número médio de máquinas e pessoas, podendo utilizar meios informáticos, mecânicos, eléctricos e de outro tipo.

Coordenação de uma equipa de dimensão média ou elevada de acordo com o nível de qualificação profissional dos trabalhadores que coordena.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Técnico superior. — É o trabalhador que, possuindo habilitações académicas adequadas, conhecimentos teóricos e ou experiência, desempenha as suas actividades profissionais a partir de orientações e objectivos, executando tarefas de cariz técnico e analítico em diversas áreas da empresa.

Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores no posto de trabalho.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como

a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Coordenador de equipa. — Coordena, controla e assegura a execução de actividades inerentes à sua área de responsabilidade, respondendo pelos objectivos da sua equipa.

Coordenação de uma equipa de dimensão média ou elevada.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Supervisor. — É o trabalhador que supervisiona as actividades de uma equipa de profissionais e ou de processos, numa área da empresa, por forma a alcançar os objectivos estabelecidos sob a sua responsabilidade.

Responsável pela formação e enquadramento técnico de profissionais de menor experiência.

Supervisão de actividades e grupo de trabalho de complexidade média ou elevada, tendo em conta o nível de qualificação profissional dos trabalhadores que coordena e as necessidades do negócio.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Gestor/director. — Esta função é atribuída aos trabalhadores que dirigem, organizam e coordenam, nos limites dos poderes de que estão investidos, as actividades da empresa em uma ou várias unidades organizacionais.

Exercem funções tais como colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criam e colaboram na fixação das políticas sectoriais e exercem a verificação dos custos.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

ANEXO II.3

Regras de evolução profissional e de implementação

Introdução

A empresa acredita que as pessoas são o seu bem mais importante. Por isso confere uma importância primordial ao recrutamento, formação e desenvolvimento profissional dos seus trabalhadores e esforça-se por garantir condições remuneratórias consideradas das mais competitivas do mercado.

A empresa considera que é através dos seus trabalhadores que constrói a sua vantagem competitiva pelo que adopta conhecidas políticas que visam reconhecer e recompensar profissionais talentosos e incentivar resultados de qualidade superior, promovendo, concomitantemente, o potencial dos seus trabalhadores.

As presentes regras concretizam os princípios orientadores destas políticas em especial para colmatar necessidades no que diz respeito ao novo modelo de progressão profissional para as operações.

3 — a) Evolução profissional

1 — O presente modelo de evolução profissional, aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, de acordo com os princípios e critérios a seguir enumerados para cada função, assenta em princípios que se baseiam no desempenho e potencial do trabalhador, assumindo este um papel activo na sua evolução profissional, tendo sempre em conta a compatibilização com as necessidades da organização e as suas expectativas individuais.

2 — Para a implementação deste modelo, a empresa terá em conta a complementaridade de outros sistemas de gestão de recursos humanos, tais como avaliação de competências/desempenho, compensações e benefícios, formação e outras actividades de desenvolvimento.

3 — b) Princípios

3 — Por evolução profissional, entende-se a progressão do trabalhador na banda salarial (horizontal) ou na promoção para banda salarial diferente (vertical).

4 — Os critérios de evolução e percursos profissionais são determinados pela empresa, em função do desempenho sustentado, da demonstração e validação de competências técnicas e comportamentais, desde que verificadas as demais exigências e requisitos internos, sem comprometer os termos e limites da lei em cada momento em vigor.

5 — A empresa acompanhará o desenvolvimento de cada trabalhador, disponibilizando ferramentas e formação técnica adequadas (para o efeito, ver política interna de formação), exactamente com o objectivo de fomentar a evolução profissional.

6 — É objectivo da empresa, com o modelo de evolução profissional abaixo descrito, fomentar o aumento de produtividade e flexibilidade por forma a sustentar a evolução do negócio.

3 — c) Conceitos do modelo de evolução profissional

7 — Categoria/função — retrato claro e objectivo, num dado momento, do que cada titular executa na prática, no desempenho da sua função, a que corresponde um determinado nível de responsabilidade e complexidade. Cada categoria/função ocupa uma determinada posição relativa ao conjunto de funções existentes na Organização.

8 — Evolução profissional — conceito assente em mobilidade vertical e horizontal:

a) Vertical — evolução para uma categoria/função distinta;

b) Horizontal — evolução dentro da mesma categoria/função. Esta evolução é subdividida em fases de desenvolvimento profissional, nos seguintes termos:

Categoria profissional de técnico — no caso das funções de operador de logística, operador de processo, técnico de manutenção e técnico de qualidade, a evolução horizontal é subdividida em quatro fases de desenvolvimento profissional, a saber: fase de desenvolvimento 1, 2, 3 e 4.

Para a função de coordenador de equipa de produção, a evolução horizontal é subdividida em duas fases de desenvolvimento profissional, a saber: fase de desenvolvimento 1 e 2;

Categoria profissional de administrativo — no caso da função de assistente administrativo a evolução horizontal

é subdividida em quatro fases de desenvolvimento profissional, a saber: fase de desenvolvimento 1, 2, 3 e 4.

Para as funções de técnico administrativo e de secretário a evolução horizontal é subdividida em duas fases de desenvolvimento profissional, a saber: fase de desenvolvimento 1 e 2.

Para as restantes categorias/funções aplicam-se os critérios definidos internamente pela empresa, em cada momento em vigor.

9 — Nenhum trabalhador é elegível para mais de um modelo/sistema de evolução/avaliação em simultâneo.

10 — Aos trabalhadores admitidos na empresa, nos termos dos n.ºs 15 e 16, infra, será atribuído o título interno de nome da função júnior, durante o período de permanência na fase de ingresso. Por exemplo: operador de logística júnior.

3 — d) Critérios de elegibilidade de evolução profissional

11 — Nenhum dos critérios abaixo definidos deverá ser visto de forma isolada:

- a) Requisitos definidos no perfil da função;
- b) Aproveitamento na formação técnica ou certificação equivalente das competências técnicas e comportamentais definidas para as responsabilidades atribuídas à função para a qual o trabalhador é elegível;
- c) Avaliação consecutiva em cada um dos últimos três anos acima da média, de acordo com o sistema de avaliação de desempenho em vigor;
- d) Ausência de incumprimento das normas e procedimentos da empresa nos últimos três anos;
- e) Inexistência de absentismo superior a 10 dias nos últimos dois anos:

Considera-se ausência toda e qualquer ausência do trabalhador, com excepção das seguintes:

Ausências pelos delegados/dirigentes sindicais para exercício das suas funções, que não ultrapassem os limites previstos na cláusula 88.ª do AE;

Ausências pelos membros das comissões de trabalhadores para exercício das suas funções que não ultrapassem o limite previsto na lei como crédito de horas com remuneração;

Ausências ao abrigo das alíneas b), c), h), j), k) e l) do n.º 1 da cláusula 47.ª do AE;

Ausências por acidente de trabalho ou doença profissional;

Ausências do trabalhador-estudante nos termos da lei, para prestação de provas de avaliação no dia da prova;

Ausências no período de internamento hospitalar e respectivo período de recuperação, motivadas por doença do trabalhador;

Ausências por parentalidade e aleitação;

f) Experiência profissional mínima efectiva de três anos na função anterior, no caso de progressão vertical.

12 — Evolução horizontal:

a) Periodicamente, e de preferência numa base anual para garantir alinhamento com a periodicidade da avaliação de desempenho, mediante proposta da empresa, serão iden-

tificados todos os trabalhadores que reúnam os critérios de elegibilidade para proposta de evolução horizontal;

b) Nos casos aplicáveis de evolução profissional será assegurado um aumento salarial entre 3% e 5% sobre a retribuição base auferida anteriormente;

c) Garante-se que a remuneração base dos trabalhadores que transitem para a fase de desenvolvimento profissional seguinte será sempre assegurada nos seguintes termos:

No caso de transitar da fase 1 para fase 2, a remuneração base será sempre igual ou superior a 10% acima do valor salarial mínimo da banda correspondente à função;

No caso de transitar da fase 2 para fase 3 a remuneração base será sempre igual ou superior a 20% acima do valor salarial mínimo da banda correspondente à função;

No caso de transitar da fase 3 para fase 4 a remuneração base será sempre igual ou superior a 30% acima do valor salarial mínimo da banda correspondente à função;

d) Para as restantes categorias/funções aplicam-se os critérios definidos internamente pela empresa em cada momento em vigor.

13 — Evolução vertical:

a) No caso da categoria profissional de técnico (que abrange as funções de operador de logística, operador de processo, técnico de manutenção, técnico de qualidade e coordenador de equipa de produção) e no caso da categoria profissional de administrativo (que abrange as funções de assistente administrativo, técnico administrativo e secretário) garante-se que a retribuição base dos trabalhadores que evoluam para uma categoria/função distinta será sempre igual ao mínimo da banda salarial correspondente à nova categoria/função ou, em alternativa, terá um aumento salarial de 5% sobre a retribuição base auferida anteriormente, consoante o critério mais favorável ao trabalhador;

b) Para as restantes categorias/funções aplicam-se os critérios definidos internamente pela empresa em cada momento em vigor.

14 — Por se tratarem de situações distintas, o aumento relacionado com a evolução vertical ou horizontal poderá ocorrer em momento diferente do aumento salarial geral.

3 — e) Enquadramento e remuneração

15 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, por altura da sua admissão na empresa, será atribuída uma categoria e função, de acordo com o enquadramento na área funcional em que irá exercer a sua actividade e uma remuneração definida para cada banda salarial, como valor de ingresso.

16 — O trabalhador que esteja nas condições do número anterior terá uma permanência nesta situação durante 18 meses, tendo como objectivo adquirir conhecimentos e capacidades técnicas adequadas ao desempenho da função.

17 — Nos casos em que haja uma necessidade específica por parte da empresa de recrutar trabalhadores com um nível de conhecimentos e competências que se situe claramente acima do nível de ingresso, poderá a empresa

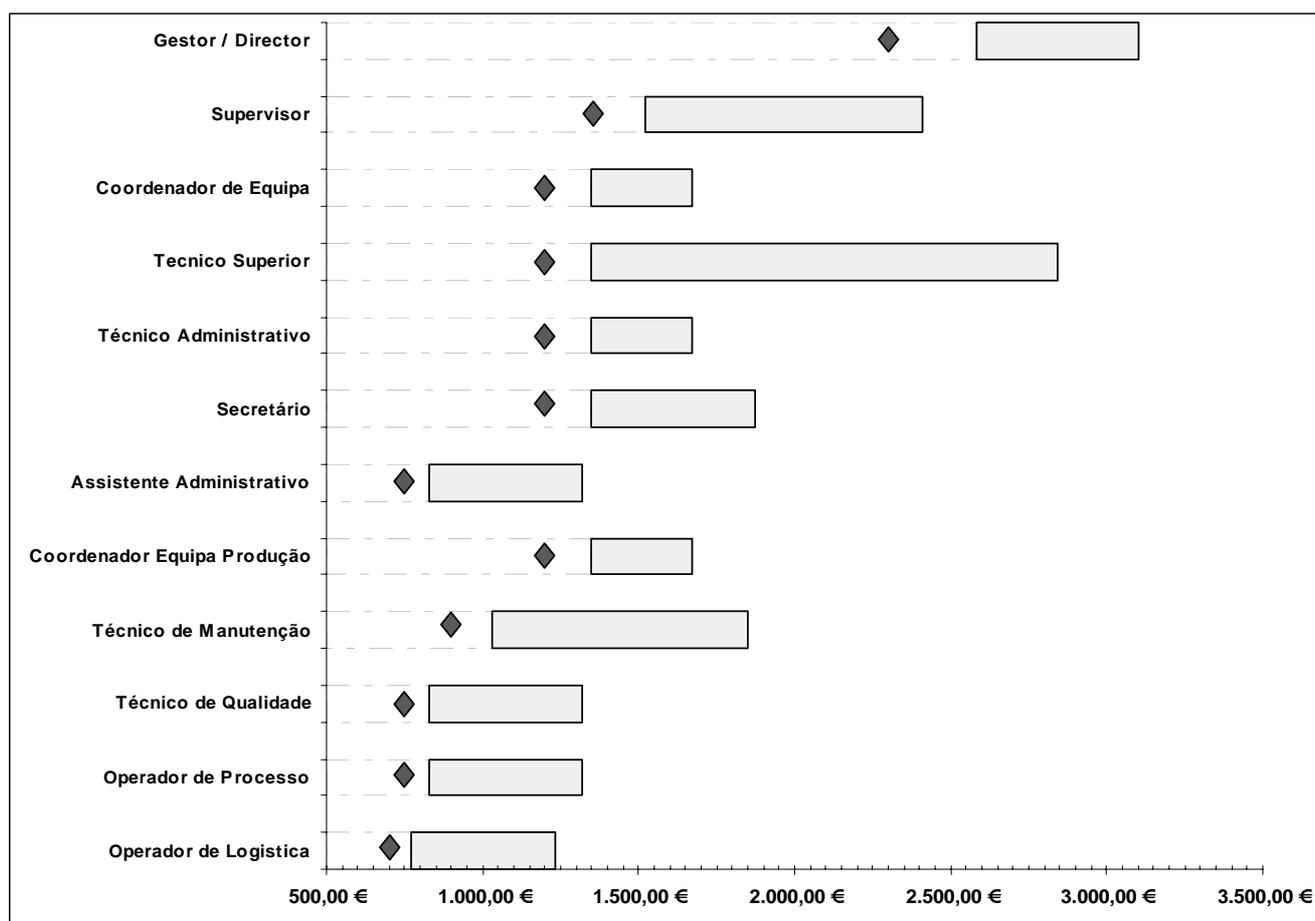
enquadrar directamente esses mesmos trabalhadores dentro da banda da categoria/função correspondente.

18 — Os trabalhadores que já se encontrem ao serviço da empresa serão enquadrados numa categoria, função e banda salarial de acordo com a sua actual situação.

19 — O modelo de evolução profissional e critérios acima definidos poderão ser parcialmente excepcionados em função das necessidades do negócio, especial responsabilidade/perfil de determinada categoria ou função ou potencial de desenvolvimento que seja necessário acautelar num determinado momento.

ANEXO III Remunerações e bandas salariais

Categoria	Função	Valores de ingresso	Valor mínimo	Valor máximo
Técnico	Operador de logística	700 €	771 €	1 230 €
	Operador de processo	750 €	828 €	1 322 €
	Técnico de qualidade	750 €	828 €	1 322 €
	Técnico de manutenção	900 €	1 029 €	1 850 €
	Coordenador equipa produção	1 200 €	1 349 €	1 674 €
Administrativo	Assistente administrativo	750 €	828 €	1 322 €
	Secretário	1 200 €	1 349 €	1 874 €
	Técnico administrativo	1 200 €	1 349 €	1 674 €
Técnico superior	Técnico superior	1 200 €	1 349 €	2 843,50 €
Chefia intermédia	Coordenador de equipa	1 200 €	1 349 €	1 674 €
	Supervisor	1 350 €	1 522 €	2 412 €
Chefia superior	Gestor/director	2 300 €	2 585 €	3 102 €



ANEXO IV

Complementos e Adiantamentos

1 — Doença — em caso de doença comprovada, a empresa pagará ao trabalhador um complemento do subsídio

pago pela segurança social, que será igual à diferença entre esse subsídio e a retribuição líquida mensal a que o trabalhador teria direito caso estivesse ao serviço. Se o trabalhador o solicitar, a empresa garantirá-lhe o pagamento da totalidade daquela retribuição mensal líquida,

recebendo da segurança social os valores do subsídio devidos por esta, se for o caso. Este complemento pode deixar de ser atribuído se o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado pelo médico da segurança social ou outros.

2 — Assistência à família — em caso de assistência à família, nos termos da lei e devidamente comprovados pela segurança social, a empresa pagará ao trabalhador um complemento do subsídio pago pela segurança social, que será igual à diferença entre esse subsídio e a retribuição líquida mensal a que o trabalhador teria direito caso estivesse ao serviço, recebendo da segurança social os valores do subsídio devidos por esta.

3 — Maternidade/paternidade — durante as licenças por maternidade/paternidade, os trabalhadores têm direito a receber, na data habitual, uma importância igual à do seu vencimento líquido, revertendo o respectivo subsídio da segurança social para a empresa, procedendo-se, então, aos respectivos acertos. Se o subsídio concedido pela segurança social for inferior ao vencimento líquido, a empresa suportará esse diferencial. Se o subsídio exceder o valor pago pela empresa, a diferença reverterá a favor do trabalhador.

4 — Caso o valor dos subsídios da segurança social contemplados no presente anexo venha a diminuir em virtude de redução da base contributiva, decorrente de opção do trabalhador, o valor do complemento a pagar pela empresa não excederá o que seria devido se não houvesse aquela redução da base contributiva.

5 — Caso a segurança social envie os subsídios directamente para o trabalhador, tendo este entretanto recebido o adiantamento/complemento da empresa, deverá o trabalhador informar de imediato a empresa e entregar o subsídio recebido, procedendo-se aos necessários acertos.

6 — Acidente de trabalho e doença profissional:

a) No caso de incapacidade total ou parcial, temporária ou permanente, em resultado de acidente de trabalho ou doença profissional, ocorridos ao serviço da empresa, esta garantirá a esse trabalhador um montante correspondente à retribuição mensal líquida, devidamente actualizada, que o trabalhador receberia caso essa incapacidade não existisse, deduzida das quantias que o trabalhador tenha direito a receber de companhia de seguros e ou da segurança social. Caso o trabalhador o solicite, a empresa garantir-lhe-á o pagamento da totalidade daquela retribuição mensal líquida, recebendo da companhia de seguros e ou da segurança social as referidas quantias até ao limite daquela retribuição;

b) O pagamento pela empresa cessará quando cessar a incapacidade ou quando o trabalhador falecer, for reformado ou atingir os 65 anos de idade, consoante o evento que primeiro ocorrer;

c) Verificando-se a reconversão profissional do trabalhador, a empresa garantirá o pagamento de retribuição mensal ilíquida não inferior à que o trabalhador auferiria se não tivesse sido afectado pela incapacidade, deduzida das quantias mencionadas na alínea a), mas sem prejuízo, neste caso, do direito à retribuição mínima prevista para a respectiva categoria/função.

ANEXO V

Plano de pensões

Plano de pensões da Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A.

I — Disposições gerais

Artigo 1.º

Objectivo

O plano de pensões da Tabaqueira («plano») prevê o pagamento de benefícios nas situações de reforma por velhice e invalidez ou morte e contempla a faculdade de opção, por parte dos trabalhadores, entre um plano de contribuição definida e um plano de benefício definido.

Artigo 2.º

Entrada em vigor

O plano entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2002.

Artigo 3.º

Elegibilidade

1 — São elegíveis para participar no plano todos os trabalhadores da Tabaqueira («empresa») à data da sua entrada em vigor, bem como os trabalhadores admitidos posteriormente a esta data.

2 — No plano de contribuição definida, a empresa, após decorridos 90 dias de vigência do contrato de trabalho, realizará contribuições calculadas com base no salário pensionável auferido pelo trabalhador desde o início do mesmo contrato.

Artigo 3.º-A

Beneficiários

Os beneficiários do plano de pensões da Tabaqueira são, sucessivamente:

- O trabalhador;
- Os beneficiários que estejam nas condições previstas no regime geral da segurança social (ex. cônjuges, filhos, etc.);
- Outros herdeiros ou legatários designados previamente pelo trabalhador, na ausência de beneficiários previstos no regime geral da segurança social.

Artigo 4.º

Idade normal de reforma e reforma por velhice

1 — Entende-se como idade normal de reforma a idade legalmente definida no regime geral da segurança social como idade normal de acesso à pensão por velhice, actualmente de 65 anos.

2 — Entende-se que o trabalhador obtém a reforma por velhice na data a partir da qual produza efeitos a atribuição de uma pensão por velhice, que lhe seja feita ao abrigo do regime da segurança social aplicável, quer na idade normal de reforma quer em idade inferior ou superior a esta.

3 — Em caso de reforma por velhice antes da idade normal de reforma a pensão garantida pelo plano de benefício definido será devida após a data em que o trabalhador atingiria a idade normal de reforma e será subtraída do valor da

pensão da segurança social a que o trabalhador teria direito se se reformasse por velhice na idade normal de reforma.

Artigo 5.º

Opção

1 — Os trabalhadores incluídos no plano de benefício definido poderão transitar para o plano de contribuição definida nas seguintes condições:

a) Os trabalhadores terão oportunidade de exercer a opção de transição para o plano contribuição definida uma vez em cada ano civil;

b) Nesse caso, a empresa determinará e informará os trabalhadores da data em que se verificará a inclusão no plano de contribuição definida;

c) Para o exercício da opção de inclusão no plano de contribuição definida, deve o trabalhador apresentar comunicação por escrito em formulário apropriado, a facultar pela empresa.

2 — Para os trabalhadores que transitarem para o plano de contribuição definida, depois de exercida a opção, esta será inalterável.

3 — Todos os trabalhadores admitidos posteriormente à data de início do plano serão obrigatoriamente incluídos no plano de contribuição definida.

II — Plano de contribuição definida

Artigo 6.º

Regra geral sobre os benefícios

1 — Os benefícios a atribuir aos trabalhadores nas situações previstas neste plano são os resultantes do valor acumulado das contribuições efectuadas pela empresa a favor de cada um daqueles e pelo próprio trabalhador, acrescido do valor positivo ou negativo dos rendimentos gerados, deduzido dos custos financeiros — despesas com a gestão e depósito do fundo de pensões — até ao momento da sua atribuição.

2 — Os custos administrativos deste plano serão suportados pela empresa.

Artigo 7.º

Contribuições

1 — Ao abrigo deste plano, a empresa fará contribuições de 7,5%, incidentes sobre o valor do salário pensionável de cada trabalhador.

2 — As contribuições da empresa para o plano cessam logo que o trabalhador atinja a idade normal de reforma conforme definida no n.º 1 do artigo 4.º ou antes desta data, logo que o contrato de trabalho cesse por qualquer causa.

3 — O trabalhador poderá também efectuar contribuições para este plano. A empresa contribuirá adicionalmente para o plano com uma contribuição de valor igual à contribuição do trabalhador até ao limite de 0,5% do seu salário pensionável.

4 — As contribuições da empresa, relativas a cada um dos trabalhadores, serão registadas numa conta individual.

5 — As contribuições do trabalhador serão também registadas numa conta individual.

Artigo 8.º

Contribuição inicial

Por forma que não resulte qualquer perda de benefício para os trabalhadores que transitarem do plano de benefício definido para o plano de contribuição definida, será transferido, a título de contribuição inicial a favor de cada um desses trabalhadores no activo, um montante igual ao valor relativo ao tempo de serviço, desde a data de admissão na empresa até ao dia anterior à data de inclusão no plano de contribuição definida, de acordo com o que resulta do plano em vigor até esta última data. Este valor será determinado por entidade autónoma e independente, de acordo com as normas de contabilidade adoptadas na empresa e de acordo com as regras e fórmula de cálculo determinadas pelo Instituto de Seguros de Portugal (instituição responsável pela supervisão dos fundos de pensões em Portugal).

Artigo 9.º

Salário pensionável

Entende-se por salário pensionável para o efeito de cálculo das contribuições da empresa previstas nos n.ºs 1 e 3 do artigo 7.º exclusivamente as seguintes prestações:

Salário base;
Diuturnidades;
Subsídio de turno; e
Suplemento por isenção de horário de trabalho.

Artigo 10.º

Mobilização do valor acumulado na situação de reforma por velhice

Logo que ao trabalhador seja atribuída, pela segurança social, qualquer pensão de reforma por velhice, o valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º

Artigo 11.º

Mobilização do valor acumulado na situação de invalidez

Em caso de invalidez total e permanente, reconhecida pela segurança social, e na data em que tal reconhecimento for certificado à empresa, o valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º

Artigo 12.º

Mobilização do valor acumulado em caso de morte

Em caso de morte de um trabalhador durante a vigência do contrato de trabalho, e na data em que o óbito for certificado à empresa, o valor acumulado na sua conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º, a pagar nas condições previstas no regime geral da segurança social.

Artigo 13.º

Morte após a reforma

Em caso de morte após a reforma, os benefícios de sobrevivência que possam existir em função das condições e

forma escolhidas pelo trabalhador referidas no artigo 15.º serão atribuídos nas condições previstas, para idêntica situação, no regime geral da segurança social.

Artigo 14.º

Cessação do contrato de trabalho

1 — Verificando-se a cessação do contrato de trabalho por qualquer causa que não seja a morte, a reforma por velhice ou invalidez, mútuo acordo, despedimento colectivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, o trabalhador terá direito, nos termos dos artigos 10.º, 11.º, 12.º, 13.º, 15.º e 16.º, n.ºs 3 e 4, a uma percentagem do valor acumulado na conta individual, nos termos do artigo 6.º, do montante individual que lhe está afecto, resultante do valor acumulado das contribuições da empresa efectuadas após a data prevista no artigo 2.º, ou após a data de inclusão no plano de contribuição definida, consoante se trate de trabalhadores à data da entrada em vigor do plano que até 15 de Outubro de 2001 hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida ou de trabalhadores que só após a data prevista no artigo 2.º hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida, sendo tal percentagem calculada de acordo com a tabela seguinte:

Período de contribuições	Percentagem
Inferior a um ano	0%
Igual ou superior a um ano e inferior a dois anos	33%
Igual ou superior a dois anos e inferior a três anos	67%
Igual ou superior a três anos	100%

2 — Verificando-se a cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo, despedimento colectivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, o trabalhador terá direito, nos termos dos artigos 15.º e 16.º, n.ºs 3 e 4, à totalidade do valor acumulado das contribuições da empresa efectuadas após a data prevista no artigo 2.º, ou após a data de inclusão no plano de contribuição definida, consoante se trate de trabalhadores à data da entrada em vigor do plano que até 15 de Outubro de 2001 hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida ou de trabalhadores que só após a data prevista no artigo 2.º hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores os trabalhadores terão ainda direito nos termos dos artigos 10.º, 11.º, 12.º, 13.º, 15.º e 16.º, n.ºs 3 e 4, à totalidade do valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º, resultante do valor acumulado da contribuição inicial prevista no artigo 8.º e ainda do valor acumulado das suas próprias contribuições.

4 — Os trabalhadores que cessarem o contrato de trabalho, por qualquer causa que não seja a morte ou a reforma por velhice ou invalidez, terão que transferir, obrigatoriamente, num prazo de dois meses, após a data de cessação, os montantes acumulados nas suas contas individuais para outro fundo de pensões, fechado ou aberto, ou outro veículo de financiamento, de acordo com a legislação em vigor no momento. Após esse prazo, e na falta de qualquer indicação de um fundo de pensões pelo ex-trabalhador, esses montantes serão transferidos para um fundo de pensões aberto (médio) a indicar pela entidade gestora do fundo

de pensões da Tabaqueira. A partir desse momento, cessa todo e qualquer vínculo entre o participante e o fundo de pensões da Tabaqueira.

Artigo 15.º

Forma de pagamento dos benefícios

Os benefícios serão pagos nas condições e pela forma escolhidas pelo trabalhador, sem prejuízo dos requisitos aplicáveis a fundos de pensões cujas contribuições sejam consideradas como custos fiscais no exercício em que são concretizadas.

(Presentemente, pelo menos em dois terços do montante dos benefícios resultantes das contribuições da empresa tem de ser recebido sob a forma de uma pensão mensal vitalícia, podendo o remanescente ser remido em capital).

Artigo 16.º

Momento de pagamento dos benefícios

1 — Os benefícios por reforma por velhice e invalidez ou por morte serão pagos logo que ao trabalhador ou ao seu cônjuge ou dependentes seja atribuída, pela segurança social, qualquer pensão de reforma por velhice e invalidez ou por morte.

2 — A atribuição dos benefícios por invalidez dependerá do reconhecimento de tal incapacidade pelos órgãos competentes da segurança social portuguesa.

3 — Os benefícios a que o trabalhador tem direito em caso de cessação do contrato de trabalho por qualquer causa que não seja a morte, a reforma por velhice ou invalidez, só lhe serão pagos no momento em que venha a auferir qualquer benefício de reforma por parte da segurança social.

4 — O valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será transferido para uma apólice de seguro ou outro instrumento previsto na lei, em nome individual ou colectivo, por forma que se verifiquem as condições definidas neste plano. Os custos relativos a esta transferência serão a cargo da empresa.

Artigo 17.º

Financiamento e periodicidade das contribuições

1 — As contribuições da empresa, determinadas pela multiplicação da percentagem anteriormente definida pelo salário pensionável, serão efectuadas trimestralmente.

2 — As contribuições próprias do trabalhador serão efectuadas trimestralmente.

3 — A entidade gestora do fundo de pensões associado a este plano deverá manter registos individualizados das contribuições da empresa, das contribuições próprias do trabalhador e do valor acumulado na conta individual, nos termos do artigo 6.º, por forma que este valor possa servir de base ao cálculo dos benefícios.

4 — Será dada ao trabalhador a possibilidade de seleccionar as aplicações da sua conta individual a partir duma composição mista de dois fundos diferenciados, dentro dos condicionalismos legais.

5 — Uma vez em cada ano a entidade gestora emitirá um relatório individual de benefícios que será entregue ao trabalhador. Durante o mês seguinte à recepção do seu relatório individual de benefícios, o trabalhador poderá

modificar aquela composição mista de dois fundos diferenciados.

Artigo 18.º

Número de pagamentos anuais da pensão

No pagamento de pensões, o respectivo valor será determinado por forma que as mesmas sejam pagas 12 vezes ao ano.

III — Plano de benefício definido

Artigo 19.º

Complemento de pensão de reforma

1 — A empresa obriga-se a pagar a todos os trabalhadores uma pensão de reforma de acordo com a seguinte fórmula:

$$\left(\frac{2,25}{100}\right) \times \left(\frac{RM \times 14}{12}\right) \times (n + 2)$$

sendo:

RM — retribuição mensal;

n — número de anos de serviço, com o limite de 40.

2 — Independentemente do tempo de serviço, a empresa garantirá a todos os trabalhadores uma pensão de reforma, cujo valor será, no mínimo, correspondente a metade da retribuição à data da passagem à situação de reforma.

A pensão calcular-se-á pela fórmula seguinte:

$$\left(\frac{50}{100}\right) \times \left(\frac{RM \times 14}{12}\right)$$

3 — O montante obtido de acordo com o disposto nos números anteriores será subtraído do montante de uma pensão de segurança social hipotética à data da passagem à situação de reforma, calculada por referência ao disposto no Decreto-Lei n.º 35/2002, de 19 de Fevereiro, substituindo a referência ao salário mínimo nacional (SMN) previsto no artigo 8.º daquele diploma pelo indexante de apoios sociais (IAS) previsto no artigo 32.º da Lei n.º 187/2007, de 10 de Maio. No caso de o trabalhador ter efectuado contribuições para a segurança social, antes ou após a data de reforma, ao serviço de outras empresas, apenas se considera o montante correspondente ao período de contribuições efectuadas ao serviço da Tabaqueira ou empresas antecessoras.

4 — O complemento de reforma será pago pelo fundo de pensões no último dia de cada mês, após o reconhecimento pela segurança social da situação de reformado.

Artigo 20.º

Pensão de sobrevivência

1 — A empresa obriga-se a garantir uma pensão de sobrevivência imediata e diferida ao cônjuge sobrevivivo, calculado segundo a fórmula:

$$\left(\frac{1,25}{100}\right) \times \left(\frac{RM \times 14}{12}\right) \times (n + 2)$$

sendo:

RM — retribuição mensal;

n — número de anos de trabalho do cônjuge falecido, trabalhador da empresa, com o limite de 40.

2 — Independentemente do tempo de serviço do trabalhador falecido, o valor mínimo da pensão de sobrevivência garantida pela empresa é de 40% da última retribuição auferida por aquele.

A pensão calcular-se-á pela fórmula seguinte:

$$\left(\frac{40}{100}\right) \times \left(\frac{RM \times 14}{12}\right)$$

3 — Caso não exista cônjuge sobrevivivo, o complemento da pensão de sobrevivência será atribuída aos herdeiros em termos análogos aos previstos pela segurança social. O montante obtido de acordo com o disposto nos números anteriores será subtraído do concedido pela segurança social.

ANEXO VI

Prémios de assiduidade e de competitividade

A) Prémio de assiduidade

1 — A empresa pagará aos trabalhadores um prémio de assiduidade calculado na base de uma percentagem sobre a remuneração mensal base, nos seguintes termos:

Prémio trimestral:

Ausências até 1,5 dias: 15 %;

Ausências até 2,5 dias: 10 %;

Ausências superiores a 2,5 dias: 0 %;

Prémio anual:

Ausências de 0 dias: 25 %;

Ausências até 3 dias: 20 %;

Ausências até 6 dias: 15 %;

Ausências até 10 dias: 10 %;

Ausências superiores a 10 dias: 0 %.

2 — Para efeitos do previsto no número precedente, o prémio será calculado tendo em conta anos civis e quatro trimestres em cada ano civil.

3 — Considerar-se-á ausência toda e qualquer ausência do trabalhador, com excepção das faltas seguintes:

a) Faltas dadas pelos delegados sindicais e pelos dirigentes sindicais para o exercício das suas funções, que não ultrapassem os limites previstos na cláusula 89.ª;

b) Faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores para exercício das suas funções que não ultrapassem o limite previsto na lei como crédito de horas com remuneração;

c) Faltas dadas ao abrigo das alíneas b), c), h) e j) do n.º 1 da cláusula 47.ª;

d) Faltas dadas por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;

e) Faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes nos termos da lei para a prestação de provas de avaliação no dia da prova;

f) Faltas correspondentes aos períodos de hospitalização motivada por doença do trabalhador.

4 — Não se incluem no âmbito da presente cláusula os trabalhadores com isenção de horário de trabalho.

B) Prémio de competitividade

1 — Com o objectivo de incentivar a elevação dos níveis de competitividade, valorizando o contributo dos trabalhadores para a consolidação dos objectivos da empresa, é instituído um prémio de competitividade que obedecerá às seguintes regras gerais.

2 — São elegíveis para o prémio de competitividade os trabalhadores das operações cujas funções tenham um impacto directo na produção, cabendo à empresa a decisão sobre as áreas/equipas/trabalhadores a abranger.

3 — O prémio de competitividade é composto por duas componentes:

a) Componente individual (C. I.) — que premeia o desempenho de cada um, segundo as regras e critérios definidos no processo de avaliação anual de desempenho;

b) Componente colectiva (C. C.) — que premeia a contribuição para os resultados da fábrica em cada trimestre.

4 — O prémio será calculado tendo em conta os quatro trimestres de cada ano civil e será calculado sobre uma percentagem do salário base mensal de cada trabalhador. As componentes individual e colectiva serão calculadas com base numa percentagem inerente a indicadores de gestão e uma percentagem inerente a indicadores de desempenho individual.

Os indicadores de gestão atingidos a utilizar serão os valores acumulados, por trimestre, obtidos no último dia desse mesmo trimestre.

$$\text{Componente Colectiva} = 60\% \times \text{Valor Base} \times \left[\frac{(\% VQI + \% CPQI)/2 \times MS + R + U + DT}{Q} \right] +$$

$$+ \text{Componente Individual} = 40\% \times (4 \times \text{Valor Base}) \times A.D. \times S \times A \times C$$

em que:

Valor base = 35 % × salário base mensal por trimestre, para trabalhadores sem isenção de horário de trabalho; ou

Valor base = 7,5 % × salário base mensal por trimestre para trabalhadores com isenção de horário de trabalho;

Q = % cumprimento de objectivos partilhados de qualidade, que engloba o índice visual de qualidade (VQI) e o índice de qualidade física do cigarro (CPQI) (peso 40 %);

MS = % cumprimento de objectivos partilhados de market survey (peso 0 % — vermelho, 0 % — amarelo ou 100 % — verde);

R = % cumprimento de objectivos partilhados de rejeições e bloqueios (peso 15 %);

U = % cumprimento de objectivos partilhados de Uptime (peso 20 %);

DT = % cumprimento de objectivos partilhados de desperdício total (peso 25 %);

AD (avaliação de desempenho) = % atribuída em função da classificação anual do desempenho:

Notas 1 e 2 = 0 %;

Nota 3 = 100 %;

Nota 4 = 125 %; e

Nota 5 = 150 %;

5 — Os indicadores de gestão e respectivos objectivos e as ponderações correspondentes são definidas pela empresa em cada ano, ouvidas as estruturas sindicais outorgantes deste AE.

6 — Considerar-se-á ausência, para efeitos de aplicação do indicador de gestão assiduidade, toda e qualquer ausência do trabalhador, com excepção das faltas seguintes:

a) Faltas dadas pelos delegados sindicais e pelos dirigentes sindicais para o exercício das suas funções, que não ultrapassem os limites previstos na cláusula 88.ª;

b) Faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores para exercício das suas funções que não ultrapassem o limite previsto na lei como crédito de horas com remuneração;

c) Faltas dadas ao abrigo das alíneas b), c), h) e j) do n.º 1 da cláusula 47.ª;

d) Faltas dadas por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;

e) Faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes nos termos da lei para a prestação de provas de avaliação no dia da prova;

f) Faltas correspondentes aos períodos de hospitalização motivada por doença do trabalhador.

7 — As faltas injustificadas penalizam o recebimento do prémio na sua totalidade, no respectivo trimestre.

8 — O pagamento do prémio de competitividade tem como base a fórmula a seguir indicada, que poderá ser adequada, em cada ano, pela empresa com respeito do previsto no n.º 5.

O pagamento do prémio de competitividade terá como base a seguinte fórmula:

S = % cumprimento de objectivos individuais de segurança (exemplos em procedimento interno): 0 % ou 100 %;

A = % cumprimento de objectivos individuais de assiduidade de acordo com os seguintes critérios:

Trimestral:

Ausências até 1,5 dias: 100 %;

Ausências até 2,5 dias: 50 %;

Ausências superiores a 2,5 dias: 0 %;

Anual: dos 40 %:

Ausências de 0 dias: 100 %;

Ausências até 3 dias: 75 %;

Ausências até 6 dias: 50 %;

Ausências até 10 dias: 25 %;

Ausências superiores a 10 dias: 0 %;

C = % cumprimento de objectivos individuais de cumprimento das normas (0 % ou 100 %).

9 — A componente individual de avaliação de desempenho não é aplicável aos trabalhadores que, embora estejam elegíveis para o prémio de competitividade, já estejam abrangidos por um sistema de avaliação de desempenho que implique a possível atribuição de uma percentagem

de aumento salarial por mérito, apenas se aplicando a componente colectiva.

10 — A evolução da componente colectiva do prémio ao longo do trimestre bem como os resultados finais dos trimestres serão afixados nos locais habituais de informação da empresa.

11 — Em caso de admissões ou saídas da empresa, o prémio de competitividade será pago tendo como referência um trimestre completo de trabalho, ou seja, se o trabalhador na data de admissão ou na data de saída não tiver completado o trimestre, não terá direito a receber qualquer prémio nesse trimestre.

12 — No caso de promoções, alterações de função ou ainda mudanças para áreas não elegíveis, o prémio de competitividade será pago proporcionalmente ao tempo trabalhado durante o período de elegibilidade, tendo em atenção os indicadores do trimestre.

C) Disposições transitórias

1 — Para os trabalhadores elegíveis para o prémio de competitividade, a aplicação do prémio de assiduidade ficará suspenso até 31 de Dezembro de 2010, aplicando-se neste período única e exclusivamente o prémio de competitividade, de acordo com a fórmula e regras supra-indicadas.

3 — Se durante os anos de 2009 e 2010 se constatar que uma média de 70 % ou mais dos trabalhadores receberam, por via do prémio de competitividade, um montante superior ao que aufeririam por via da aplicação do prémio de assiduidade [de acordo com as regras estatuídas no alínea A) do presente anexo] o prémio de assiduidade será definitivamente substituído pelo prémio de competitividade, a partir da data em que o necessário apuramento for possível, o que se espera que aconteça até 31 de Março de 2011. A partir desta data, e reunidas as condições atrás referidas, o prémio de assiduidade deixará de ter qualquer aplicação.

Albarraque, 9 de Março de 2010.

Pela Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A.:
Alexandra Castelo Branco, mandatária.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por si e em representação das seguintes associações:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal:

Fernando Henrique Pedro Rodrigues, mandatário.

SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Fernando Henrique Pedro Rodrigues, mandatário.

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Fernando Henrique Pedro Rodrigues, mandatário.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

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

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, membro do secretariado na qualidade de mandatário.

Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, membro do secretariado na qualidade de mandatário.

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

Adérito Gil, mandatário.

Pedro Gonçalves dos Reis, mandatário.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, por si e em representação das seguintes associações:

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SE — Sindicato dos Economistas:

João Manuel Netas Neves, mandatário.

Pela FE — Federação dos Engenheiros, em representação do SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros e do SERS — Sindicato dos Engenheiros:

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

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário.

Depositado em 17 de Março de 2010, a fl. 69 do livro n.º 11, com o n.º 29/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de empresa entre a Tabaqueira II, S. A., e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Revisão global.

A Tabaqueira II, S. A., e as associações sindicais abaixo identificadas celebram entre si o presente acordo de empresa de revisão ao acordo de empresa publicado no Bole-

tim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2009, com as alterações introduzidas pelo acordo de empresa (revisão) celebrado em 9 de Março de 2010.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente acordo de empresa, abreviadamente designado por AE, obriga, por uma parte, a Tabaqueira II, S. A., e, por outra, todos os trabalhadores ao serviço da empresa representados pelos sindicatos outorgantes, que no presente momento se estima ser cerca de 200 trabalhadores, e aplica-se no território de Portugal Continental e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e ao sector de actividade da Tabaqueira II, S. A., que é a comercialização e distribuição de cigarros e produtos afins.

Cláusula 2.ª

Vigência

- 1 — O presente AE entra em vigor em 1 de Abril de 2010.
- 2 — O prazo de vigência do presente AE é de um ano.
- 3 — A denúncia do AE pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos no n.º 2 e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.
- 4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 45 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.
- 5 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para a celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.
- 6 — As negociações terão a duração de 30 dias, salvo se outro período for fixado no protocolo referido no número anterior, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.
- 7 — Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes no n.º 2, por períodos de 12 meses.

CAPÍTULO II

Prestação de trabalho — Direito ao trabalho

SECÇÃO I

Direito ao trabalho

Cláusula 3.ª

Princípios gerais

Aos trabalhadores da empresa é garantido o trabalho nos termos e condições estabelecidos no presente AE.

Cláusula 4.ª

Competência na organização do trabalho

Dentro dos limites decorrentes do presente AE, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, directamente ou através da hierarquia.

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 5.ª

Horário de trabalho — Definição e princípio geral

- 1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e fim do período normal de trabalho diário, bem como os intervalos de descanso.
- 2 — Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores. Na sua fixação ou modificação devem ser sempre ouvidas as relevantes comissões sindicais ou, na falta destas, os delegados sindicais.

Cláusula 6.ª

Período de funcionamento e período normal de trabalho

- 1 — A empresa poderá implementar um período de funcionamento de vinte e quatro horas por dia, sete dias por semana.
- 2 — O período normal de trabalho semanal a praticar no âmbito da empresa é o seguinte:
Trabalhadores administrativos e conexos — 37 horas e 30 minutos;
Restantes trabalhadores — 40 horas.

Cláusula 7.ª

Dias de descanso

Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo o previsto na alínea seguinte:

- a) Os dias de descanso dos trabalhadores que prestam trabalho predominantemente fora das instalações da empresa poderão não ser o sábado e o domingo, caso as necessidades de organização do trabalho requeiram o trabalho nesses dias.

Cláusula 8.ª

Intervalos de descanso

- 1 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a quarenta e cinco minutos e não superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.
- 2 — A empresa estabelecerá um regime de pausas no decorrer do período normal de trabalho, definido em regulamentação interna.

Cláusula 9.ª

Marcação de ponto

- 1 — É obrigatório para todos os trabalhadores a marcação de ponto no início e no fim de cada um dos períodos de trabalho, bem como de saídas e entradas dentro desses períodos.

2 — Verificando-se atraso no início de cada período de trabalho, a chefia analisará caso a caso, tendo em conta as razões invocadas pelo trabalhador e a sua pontualidade.

Cláusula 10.^a

Horário flexível e isenção de horário de trabalho

1 — A empresa implementará o princípio da flexibilidade de horário na medida em que tal seja considerado conveniente.

2 — Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período de trabalho diário fixo e um período de trabalho complementar variável, período este que será da inteira disposição do trabalhador, ressalvando-se sempre o regular funcionamento dos serviços.

3 — Para além das situações previstas na lei, poderá ser isento de horário de trabalho o trabalhador com as categorias/funções definidas e reguladas no anexo II, com exceção da função de assistente administrativo.

Cláusula 11.^a

Trabalho suplementar

1 — Só será considerado trabalho suplementar aquele que for prestado por determinação prévia da empresa e nos termos da lei, designadamente em dia de descanso semanal ou feriado.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar, nomeadamente e sem prejuízo de outras situações previstas na lei:

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

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

3 — Cada trabalhador não poderá realizar mais de 200 horas de trabalho suplementar em cada ano de calendário.

4 — Não será considerado, para os efeitos do limite referido no número anterior, o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou em situação de emergência motivada por perigo grave para a segurança dos trabalhadores, ou quando se torne necessário para prevenir ou evitar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a viabilidade do sistema produtivo da empresa.

5 — Sempre que, nos termos do subsequente n.º 7, o trabalhador preste trabalho suplementar, a empresa fornecerá uma refeição ou, na impossibilidade, concederá um subsídio para pequeno-almoço, almoço, jantar ou ceia, nos montantes previstos no anexo I.

6 — A empresa providenciará ou pagará transporte ao trabalhador sempre que, como resultado da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador fique impossibilitado de utilizar o seu meio de transporte habitual.

7 — Para efeitos de concessão da refeição ou subsídio, como previsto no n.º 5, o trabalho suplementar terá de ter 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.

8 — A empresa pagará meia hora como tempo de trabalho suplementar, pelo período gasto na refeição, quando prestado em dia normal de trabalho.

9 — No caso de prolongamento igual ou superior a oito horas de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, o trabalhador será dispensado de comparecer ao serviço, sem prejuízo da retribuição, até ao termo do imediato período normal de trabalho.

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

11 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, 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.

SECÇÃO III

Transferência de local de trabalho

Cláusula 12.^a

Noção de local de trabalho

1 — O local de trabalho habitual deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

2 — Na falta de definição, entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador preste normalmente serviço, ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a delegação ou estabelecimento a que esteja adstrito, ou para onde tenha sido transferido nos termos da cláusula seguinte.

Cláusula 13.^a

Princípio geral de transferência de local de trabalho

Nas transferências de local de trabalho, a empresa aplicará os requisitos dispostos pela lei em cada momento em vigor.

SECÇÃO IV

Deslocações

Cláusula 14.^a

Deslocações

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

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

3 — A empresa estabelecerá em regulamentação interna o regime de deslocações.

SECÇÃO V

Condições particulares de trabalho

Cláusula 15.^a

Trabalho de portadores de deficiência

A empresa procurará, sempre que disponha de adequadas condições de trabalho, proporcionar emprego a por-

tadores de deficiência em postos de trabalho compatíveis com as suas capacidades.

Cláusula 16.^a

Protecção na parentalidade

Além do estipulado no presente AE e na lei para a generalidade dos trabalhadores no que diz respeito a maternidade e paternidade, são assegurados aos trabalhadores os direitos constantes do anexo IV.

Cláusula 17.^a

União de facto

Para o exercício dos direitos dos cônjuges decorrentes do AE, consideram-se equiparadas ao casamento as situações de união de facto, legalmente reconhecidas e equiparadas, podendo a empresa exigir prova das situações.

Cláusula 18.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — A empresa concederá ao trabalhador-estudante os seguintes benefícios:

a) Dispensa remunerada na véspera e no dia das provas de avaliação;

b) Dispensa remunerada para frequência de aulas até ao limite máximo de duas horas, durante os dias de funcionamento das aulas, quando necessário;

c) Gozo de férias interpoladas ou não, em época à sua escolha, para preparação de exames, desde que não seja prejudicado o normal funcionamento dos serviços;

d) Quando solicitada pelo trabalhador, dispensa da prestação de trabalho pelo período de 10 dias úteis seguidos ou alternados, para preparação dos seus exames, não havendo lugar a remuneração.

CAPÍTULO III

Retribuição do trabalho

Cláusula 19.^a

Remuneração

As remunerações mínimas são as estabelecidas no anexo III.

Cláusula 20.^a

Retribuição horária

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

$$\text{Retribuição horária (RH): } \frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

em que:

RM é o valor da retribuição mensal;

HS é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 21.^a

Remuneração de trabalho suplementar em dia normal

O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho dá direito a remuneração especial, que será igual à remuneração normal acrescida da percentagem de 75 %.

Cláusula 22.^a

Remuneração de trabalho suplementar em dias de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a um acréscimo calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$Rdd = Nh \times Rh + Nh \times 175 \% Rh$$

em que:

Rdd — remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados;

Rh — retribuição/hora;

Nh — número de horas trabalhadas.

2 — A remuneração fixar-se-á sempre em relação ao período de tempo suplementar efectivamente trabalhado.

Cláusula 23.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, que será igual à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, com excepção dos que, de acordo com a lei, a ela renunciarem.

2 — A retribuição especial por isenção de horário de trabalho relevará para efeitos de atribuição de subsídios de férias e de Natal.

3 — A retribuição especial será devida enquanto vigorar a isenção.

Cláusula 24.^a

Noção de trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se também nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno, que não ultrapasse oito horas, independentemente da remuneração do trabalho suplementar.

3 — Considera-se que existe prolongamento de trabalho nocturno quando o período se iniciou até às 0 horas, inclusive.

Cláusula 25.^a

Remuneração de trabalho nocturno

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

Cláusula 26.^a

Subsídio de Natal

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

2 — Os trabalhadores que no ano da admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, os trabalhadores terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses completos de serviço prestado nesse ano.

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3 da presente cláusula, entende-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 10 dias.

5 — O subsídio será pago até ao dia 30 de Novembro, de modo idêntico ao utilizado para a retribuição mensal.

Cláusula 27.^a

Subsídio de férias

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

2 — No ano de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, os trabalhadores terão direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3 — Aos trabalhadores que durante o ano anterior estiveram em regime de substituição temporária, nas condições indicadas na cláusula 68.^a, deverá ser pago o valor correspondente às diferenças existentes, conjuntamente com o subsídio de férias desse ano.

Cláusula 28.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com funções de caixa ou cobrador será atribuído um abono mensal para falhas previsto no anexo I.

2 — O abono referido no número anterior é pago nos meses em que o trabalhador preste efectivamente o seu trabalho.

3 — Sempre que um trabalhador substitua outro que usufrua deste abono, terá direito, durante os dias em que a substituição se mantiver, a um abono no valor de 50% do respectivo montante por cada período de 15 dias ou fracção, incluindo dias de descanso semanal e feriados.

Cláusula 29.^a

Subsídio de prevenção

Os trabalhadores em regime de prevenção terão direito a um subsídio previsto no anexo I por cada hora ou fracção em que estejam sujeitos àquele regime, sem prejuízo da retribuição a que haja lugar, em caso de prestação efectiva de serviço.

CAPÍTULO IV

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Ferriados

Cláusula 30.^a

Ferriados

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;

n) Terça-feira de Carnaval.

2 — A empresa observará o feriado municipal de 13 de Junho para os trabalhadores que prestam trabalho na sede da empresa ou, em alternativa, os feriados municipais da área em que prestam serviço os restantes trabalhadores.

3 — A empresa concederá tolerância de ponto nos dias 24 e 31 de Dezembro.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 31.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias de 26 dias úteis em cada ano civil, sem ligação ao absentismo, considerando-se que esse período já integra os dias adicionais de férias previstos no artigo 238.º, n.º 3, do Código do Trabalho.

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

Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após o decurso de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias proporcional ao tempo de trabalho a prestar até 31 de Dezembro, à razão de 2 dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

4 — 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.

Cláusula 32.^a

Marcação de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores até 31 de Março de cada ano. Os trabalhadores terão a faculdade de gozar até dois dias do seu período de férias repartidos por até quatro meios dias, devendo estes ser marcados por acordo com a chefia directa de cada trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, os órgãos representativos dos trabalhadores.

3 — Nos casos previstos no número anterior, o trabalhador terá direito de preferência na marcação do período de férias no ano seguinte.

4 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até 15 de Abril de cada ano.

5 — No caso de o trabalhador requerer uma alteração no período de férias já marcado, deverá apresentar um pedido nesse sentido com pelo menos 15 dias de antecedência. A empresa deverá comunicar a resposta com pelo menos 8 dias de antecedência em relação à data requerida pelo trabalhador.

6 — No caso de ambos trabalharem para a empresa, os cônjuges ou as pessoas que, de acordo com a lei civil vigente a cada momento, vivam em condições análogas às daqueles gozarão férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência. Se apenas um dos cônjuges ou pessoas for trabalhador da empresa, esta procurará facilitar a simultaneidade das férias de ambos.

Cláusula 33.^a

Período de gozo de férias

A época de férias será entre 1 de Junho e 30 de Setembro de cada ano. Poderão as férias ser gozadas fora do período acima estabelecido desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 34.^a

Data limite do gozo de férias — Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

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 escrito.

Cláusula 35.^a

Efeitos de interrupção, antecipação ou adiamento de férias por iniciativa da empresa

1 — Depois de marcado o período de férias, a empresa só poderá, por exigências imperiosas do seu funcionamento, interromper, antecipar ou adiar as férias desde que obtenha o acordo expresso do trabalhador.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

3 — Em caso de antecipação, adiamento ou interrupção das férias já iniciadas a empresa indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

Cláusula 36.^a

Modificação das férias por impedimento

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

2 — O novo período de férias será marcado de acordo com os interesses da empresa e do trabalhador.

3 — Se não houver acordo, serão as férias marcadas pela empresa, desde que o sejam para o período entre 1 de Junho

e 30 de Setembro. Não sendo isso possível, serão as férias gozadas logo que cesse o impedimento do trabalhador.

Cláusula 37.^a

Doença no período de férias

1 — Se durante o período de férias o trabalhador adoecer, considerar-se-ão aquelas como não gozadas na parte que vai desde o dia do início da doença até à data a que corresponda o seu termo.

2 — Quando se verificar esta situação, deverá o trabalhador comunicar, no mais curto espaço de tempo possível, à empresa o início da doença e oferecer prova da mesma por documento de estabelecimento hospitalar ou de médico da segurança social.

3 — Verificando-se o termo da doença, a marcação da data para gozo da parte remanescente de férias será objecto de acordo entre o trabalhador e a empresa.

4 — Se não houver acordo, serão as férias marcadas pela empresa, desde que o sejam para o período entre 1 de Junho e 30 de Setembro. Não sendo isso possível, serão as férias gozadas logo que cesse o impedimento do trabalhador.

Cláusula 38.^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 de gozo do direito de férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

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

3 — O período de férias não gozado no ano da cessação do impedimento será gozado até ao dia 30 de Abril do ano imediato.

Cláusula 39.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos para o efeito, o trabalhador terá direito a uma indemnização correspondente ao triplo da retribuição de férias relativa à parte de férias em falta, ficando a empresa, ainda, obrigada a proporcionar ao trabalhador o gozo do período de férias correspondente ao tempo durante o qual se verificou a inobservância do respectivo direito.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 40.^a

Definição de falta e princípios gerais

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 obri-

gado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Quando seja praticado horário de trabalho flexível, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória do trabalhador.

Cláusula 41.^a

Tipos de faltas

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

1 — As faltas justificadas são:

a) A ausência por altura do casamento do trabalhador, até 15 dias seguidos;

b) A ausência até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge, de parentes ou afim em 1.º grau da linha recta (pais, filhos, sogros, genros, noras, enteados, padrasto ou madrasta).

Não será considerado o tempo do dia em que a ocorrência for comunicada durante o período de trabalho;

c) A ausência até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, avós do cônjuge, irmãos e cunhados) ou de quem viva maritalmente com o trabalhador;

d) As ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva no desempenho das suas funções, nos termos da lei;

e) As ausências motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos não imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar;

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

g) As faltas dos trabalhadores-estudantes, nos termos do Estatuto do Trabalhador-Estudante e as motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;

h) Ausência por ocasião do nascimento de filho do trabalhador nos termos da lei;

i) Ausências dos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a ocorrer a sinistros ou acidentes;

j) Ausências de um dia aos dadores de sangue a título gracioso, não mais de uma vez por trimestre;

k) Ausências pelos candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

l) As ausências motivadas por idas a consultas médicas, pelo tempo necessário à consulta, espera e transporte;

m) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — Todas as faltas não previstas no número anterior são injustificadas.

Cláusula 42.^a

Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

1 — Quando previsíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas por escrito com a anteceden-

dência mínima de cinco dias. Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas por escrito, no mais curto espaço de tempo, sem prejuízo da apresentação posterior das justificações adequadas.

2 — A comunicação das faltas será feita por escrito, em duplicado, sendo a cópia assinada pelo receptor da comunicação e entregue ao trabalhador.

3 — Na falta de comunicação ou de justificação serão as faltas consideradas injustificadas.

Cláusula 43.^a

Efeitos das faltas

1 — Salvo o disposto na lei e no presente AE, as faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição.

2 — Determinam perda de retribuição as faltas justificadas previstas na alínea *d*) do n.º 1 da cláusula 41.^a na parte em que excedam os correspondentes créditos de horas e as motivadas por doença ou acidente, sem prejuízo, quanto a estas, do disposto na cláusula 81.^a

3 — Nos casos previstos nas alíneas *d*) e *e*) do n.º 1 da cláusula 41.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

4 — As faltas previstas na alínea *h*) do n.º 1 da cláusula 41.^a determinam perda de retribuição, obrigando-se a empresa a pagar ao trabalhador a diferença entre o valor do subsídio recebido da segurança social e o valor ilíquido da retribuição.

5 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

a) Faltar injustificadamente durante três dias úteis consecutivos ou seis interpolados, no período de um ano.

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

7 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, nos termos da lei.

CAPÍTULO V

Disciplina

Cláusula 44.^a

Poder disciplinar

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.

Cláusula 45.^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.

Cláusula 46.^a

Sanções disciplinares

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

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

2 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias para a generalidade dos trabalhadores.

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

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 47.^a

Causas de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela empresa;
- d) Resolução, com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Denúncia com aviso prévio, por iniciativa do trabalhador;
- f) Denúncia, por qualquer das partes, durante o período experimental.

2 — É proibido à empresa promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 48.^a

Justa causa de despedimento por parte da empresa

1 — O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Constituem, 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 dos trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

g) 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;

h) Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas graves punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;

Cláusula 49.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar seguirá a tramitação prevista na lei e nos números subsequentes.

2 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, 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 10 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 as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4 — Na inquirição, o trabalhador arguido, querendo, será assistido por dois colegas de trabalho, por ele escolhidos, tendo também a possibilidade de recorrer ao sindicato.

Cláusula 50.^a

Consequências do despedimento nulo

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, o trabalhador tem direito 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, calculada nos termos da cláusula 52.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 51.^a

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

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

- a) Falta culposa de 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 de 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.

Cláusula 52.^a

Indemnização por rescisão de iniciativa do trabalhador com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato com fundamento na cláusula anterior terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 53.^a

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

O trabalhador pode denunciar 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 dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

Cláusula 54.^a

Encerramento temporário ou diminuição de laboração

1 — No caso de encerramento temporário ou diminuição de laboração de unidade, instalação ou serviço, os trabalhadores afectados manterão o direito à retribuição e demais regalias, contando-se para efeitos de antiguidade o tempo durante o qual ocorrer a situação.

2 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por falta imputável à empresa ou por razões de interesse desta.

Cláusula 55.^a

Direito dos trabalhadores objecto de despedimento por causas objectivas

1 — Quando em igualdade de circunstâncias e condições, e pelo prazo de um ano a contar da data do despedimento colectivo ou de despedimento por extinção do posto de trabalho, a empresa dará preferência na admissão aos trabalhadores objecto de despedimento colectivo ou de despedimento por extinção do posto de trabalho, desde que estes hajam apresentado a sua candidatura.

2 — A empresa comunicará as vagas a preencher através de anúncios públicos ou de carta a enviar para a residência conhecida do trabalhador.

CAPÍTULO VII

Preenchimento de vagas — Admissões

SECÇÃO I

Preenchimento de vagas

Cláusula 56.^a

Definição de promoção

Considera-se promoção a passagem de um trabalhador a categoria ou função diferente, que implique maior responsabilidade e a que corresponda uma banda salarial superior.

Cláusula 57.^a

Crítérios de promoção

Sempre que haja lugar a promoção, a empresa observará os critérios definidos no anexo II.

Cláusula 58.^a

Preenchimento de vagas

Sempre que ocorram vagas em qualquer posto de trabalho, as mesmas serão preenchidas por:

- a) Reconversão profissional ou recolocação por extinção de serviço;
- b) Concurso interno extensivo a todos os trabalhadores que reúnam os requisitos mínimos exigidos para o desempenho da função;
- c) Recrutamento externo;
- d) Nomeação;
- e) A pedido do trabalhador.

SECÇÃO II

Admissões

Cláusula 59.^a

Condições de admissão

1 — A empresa não admitirá trabalhadores com idade inferior a 18 anos ou sem as habilitações mínimas legais.

2 — Aquando da admissão, a empresa, no cumprimento da lei e do presente AE, prestará ao trabalhador todas as informações relativas ao contrato de trabalho.

Cláusula 60.^a

Admissões especiais

Quando em igualdade de circunstâncias e condições e pelo prazo de um ano a contar da morte de trabalhador ao serviço, a empresa dará preferência na admissão ao cônjuge sobrevivente ou a filho, desde que estes hajam apresentado a sua candidatura nas condições anunciadas.

Cláusula 61.^a

Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e terá a seguinte duração:

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

2 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas de contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos do que os previstos no n.º 1 da presente cláusula.

3 — O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo acção de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.

CAPÍTULO VIII

Formação profissional

Cláusula 62.^a

Princípios gerais da formação

1 — A empresa considera-se obrigada a incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspectos profissional e social, numa perspectiva de formação permanente.

2 — A formação é aberta a todos os trabalhadores e de acesso não selectivo e participado.

3 — A formação poderá ter uma componente de formação geral e uma componente de formação técnico-profissional.

4 — No final de cada acção de formação, será emitido um certificado ao formando, no qual venha expressa a natureza, a duração e a respectiva classificação final.

5 — Nenhum trabalhador se pode escusar às acções de formação técnico-profissional, de carácter funcional, que lhe forem designadas.

6 — As acções de formação profissional designadas pela empresa deverão decorrer no período correspondente ao seu horário normal de trabalho, devendo, tanto quanto possível, evitar-se a ultrapassagem desse período, sem que haja, no caso, pagamento de qualquer retribuição suplementar.

7 — Durante as acções de formação previstas no número anterior, os trabalhadores serão, na medida do necessário, dispensados de toda a actividade profissional, mantendo, contudo, todos os direitos e regalias dos trabalhadores em serviço efectivo, ficando as despesas correspondentes a cargo da empresa.

Cláusula 63.^a

Complicação financeira

1 — A empresa compartilhará financeiramente nas despesas decorrentes da frequência de cursos de formação geral do ensino oficial (público ou privado), nos termos dos

números seguintes, desde que directamente relacionados com os conhecimentos que o trabalhador necessita de adquirir ou desenvolver para desempenho das suas funções ou que a empresa considere de interesse.

2 — Para a formação escolar obrigatória a empresa custeará, na totalidade, as despesas de inscrição e outras, oficialmente exigidas, os custos dos livros de estudo obrigatórios, o material escolar que não seja de consumo corrente e, no caso do ensino preparatório, por correspondência, o custo dos cursos.

3 — Nos restantes graus de ensino, a empresa compartilhará entre 20% e 100% dos respectivos custos, consoante a importância do curso para o desempenho da função e ou para o desenvolvimento profissional do trabalhador, se os cursos forem ministrados em estabelecimentos de ensino privados. Para estabelecimentos de ensino públicos a percentagem mínima será de 50%.

CAPÍTULO IX

Medicina no trabalho

Cláusula 64.^a

Medicina no trabalho

1 — A empresa manterá um serviço de medicina no trabalho nos termos da lei, dotando-o de meios e elementos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem. Este serviço, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

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

CAPÍTULO X

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 65.^a

Saúde, higiene e segurança no trabalho

1 — É dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições, 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 XI

Categorias profissionais

Cláusula 66.^a

Atribuição de categorias e funções

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão classificados pela empresa numa categoria segundo as funções efectivamente desempenhadas, de acordo com o disposto no anexo II.

2 — A empresa poderá requerer à comissão paritária a criação de novas categorias profissionais quando, por razões organizativas e de funcionamento, tal se revele conveniente.

Cláusula 67.^a

Exercício de funções inerentes a categorias diversas

1 — Sempre que um trabalhador fora da previsão da cláusula 68.^a exerça simultaneamente funções inerentes a categorias diversas, ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima fixada neste AE, correspondente à categoria mais elevada cujas funções o trabalhador tenha estado a exercer.

2 — O disposto no número anterior aplica-se enquanto a situação nele prevista se verificar e desde que esta se mantenha por um período de tempo superior a cinco dias consecutivos.

3 — Para efeitos de pagamento contar-se-á a data em que o trabalhador iniciou o exercício de funções na situação prevista no n.º 1 da presente cláusula.

4 — Se o trabalhador tiver permanecido nesta situação em trabalho efectivo por mais de 120 dias consecutivos ou 150 alternados no período de um ano, terá direito, a título definitivo, à remuneração base mínima correspondente à categoria mais elevada cujas funções tenha estado a exercer.

5 — Entende-se por desempenho simultâneo de duas ou mais funções a respectiva ocupação, nas condições exigidas para o seu exercício, e por um mínimo de duas horas por dia.

6 — Caso a caso, compete à hierarquia a indicação do trabalhador que haja de prestar trabalho na situação prevista no n.º 1 da presente cláusula, requerendo-se, todavia, o acordo expresso do trabalhador.

Cláusula 68.^a

Substituições temporais

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro em funções correspondentes a categoria superior à sua, passará a auferir a remuneração mínima fixada neste AE para essa categoria.

2 — O disposto no número anterior aplica-se enquanto a situação nele prevista se verificar e desde que esta se mantenha por um período de tempo superior a cinco dias consecutivos.

3 — Para efeitos de pagamento contar-se-á a data em que o trabalhador iniciou o exercício de funções na situação prevista no n.º 1 da presente cláusula.

4 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por um trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, exercendo o substituto as atribuições do substituído, nas condições exigidas para o respectivo exercício.

5 — Se a substituição durar por mais de 120 dias seguidos ou alternados, no período de um ano, o substituto auferirá, a título definitivo, a remuneração mínima correspondente à categoria do trabalhador substituído.

6 — Após cinco dias seguidos em regime de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de trabalho, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador titular do posto de trabalho.

7 — Não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, e se já estiverem ultrapassados os prazos estabelecidos no n.º 5 desta cláusula, o substituto passa à categoria correspondente à função que tinha vindo a exercer em regime de substituição, produzindo a sua reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

CAPÍTULO XII

Benefícios sociais

Cláusula 69.^a

Actividades infantis

1 — A empresa assegurará, junto da unidade fabril, creche, infantário e actividades de tempos livres destinados aos filhos dos seus trabalhadores, até ao limite de idade de 12 anos, que funcionarão de acordo com regulamentação interna.

2 — Aos restantes trabalhadores cujos filhos não tenham vaga nas instalações, a empresa atribuirá um subsídio mensal por cada filho, até ao limite de idade de 12 anos, que frequente estabelecimento de ensino equivalente.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a empresa concederá subsídios de educação de acordo com os seguintes critérios:

a) Creche — aos trabalhadores que exerçam a sua actividade fora de Albarraque e coloquem os seus filhos em creches, a empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo fixado no anexo I, nas condições constantes de regulamentação interna;

b) Jardim infantil — aos trabalhadores que exerçam a sua actividade fora de Albarraque, a empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo fixado no anexo I, nas condições constantes de regulamentação interna;

c) Tempos livres — aos trabalhadores, com excepção dos que exerçam a sua actividade em Albarraque e residam no bairro, a empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo fixado no anexo I, nas condições constantes de regulamentação interna.

Cláusula 70.^a

Subsídio para filhos deficientes

A empresa atribuirá um subsídio aos trabalhadores com filhos até 25 anos de idade que necessitem de educação especial, de acordo com o estabelecido em regulamentação interna.

Cláusula 71.^a

Refeições e subsídios de alimentação

1 — A empresa disponibilizará um refeitório que cumprirá todas as normas aplicáveis, nomeadamente aquelas referentes a saúde, higiene e segurança no trabalho.

2 — A empresa providenciará uma refeição aos trabalhadores no activo cujo local de trabalho é Albarraque e um subsídio de refeição para os trabalhadores cujo local de trabalho seja outro que não as instalações de Albarraque, pelo valor diário fixado no anexo I.

3 — Os trabalhadores participarão no custo da refeição no montante fixado no anexo I.

4 — Os direitos consignados nos n.ºs 1 e 2 apenas serão concedidos nos dias de trabalho efectivo e desde que o trabalho seja prestado a tempo inteiro ou em dois períodos separados. Os trabalhadores que prestem a sua actividade em regime de meio período normal de trabalho suportarão a quantia fixada no anexo I por refeição tomada. Havendo direito ao subsídio, nos termos do n.º 2, será o mesmo correspondente a metade do valor aí previsto.

Cláusula 72.^a**Subsídio de funeral**

Por morte do trabalhador efectivo, o familiar, desde que a tal prove ter direito, receberá uma importância até ao limite fixado no anexo I, contra apresentação dos respectivos documentos. O direito ao subsídio de funeral também é conferido por morte de ex-trabalhadores da empresa que estejam na situação de reformados à data da entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 73.^a**Complementos de subsídios e pensões e adiantamentos**

A empresa garantirá o pagamento dos complementos e adiantamentos nos termos previstos e regulados nos anexos IV e V.

CAPÍTULO XIII

Actividade sindical na empresaCláusula 74.^a**Actividade sindical**

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

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

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

- a) «Delegado sindical» o representante do sindicato na empresa;
- b) «Comissão sindical» a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato;
- c) «Comissão intersindical» a organização dos delegados sindicais dos vários sindicatos.

Cláusula 75.^a**Direito de reunião**

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo global de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no n.º 1 só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical.

3 — Os trabalhadores poderão, ainda, reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, nos termos da lei. Tais reuniões poderão ser convocadas, para além das entidades referidas no n.º 2, por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção.

Cláusula 76.^a**Instalações de comissões sindicais**

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 77.^a**Direitos dos dirigentes e 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 distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa, de acordo com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais.

2 — No exercício da sua actividade sindical, os delegados sindicais têm o direito de circular livremente na empresa.

3 — As alterações do local de trabalho ou do horário de trabalho dos dirigentes ou delegados sindicais requerem o acordo do trabalhador e o conhecimento prévio do respectivo sindicato, salvo o disposto na cláusula 13, n.º 1.

Cláusula 78.^a**Constituição das comissões sindicais**

1 — Em todas as zonas poderão existir delegados sindicais.

2 — O número máximo de delegados sindicais por zona a quem são atribuídos os créditos de horas previstos na cláusula 81.^a é determinado da seguinte forma:

- a) Zona com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Zona com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Zona com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Zona com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Zona com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores.

Cláusula 79.^a**Competência e poderes dos delegados sindicais**

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

- a) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário ou creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- c) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de trabalho suplementar ou mudança de turnos;
- d) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou transferência.

2 — A empresa não poderá deliberar sobre as matérias referidas nas alíneas a) a d) do número anterior sem que

tenha sido dado prévio conhecimento às comissões sindicais do teor das suas propostas, tendo aquelas o prazo de 15 dias para se pronunciar, por escrito

3 — A empresa prestará às associações sindicais outorgantes e seus delegados todas as informações e esclarecimentos que eles solicitem quanto ao cumprimento do presente AE e demais aspectos conexos com os trabalhadores seus representados.

Cláusula 80.^a

Reuniões com os órgãos de gestão da empresa

1 — A comissão intersindical, as comissões sindicais ou, ainda, os delegados sindicais poderão reunir-se com o conselho de administração, ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2 — O tempo despendido nas reuniões previstas nesta cláusula não será considerado para o efeito de crédito de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

3 — Os dirigentes sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões sempre que o desejarem.

Cláusula 81.^a

Crédito de horas

1 — Para o exercício da acção sindical na empresa, é atribuído, no âmbito de cada comissão sindical, um crédito mensal de onze horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

2 — Para os mesmos fins, é atribuído, no âmbito de cada comissão intersindical, um crédito mensal de quinze horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

3 — Os delegados que pertençam simultaneamente à comissão sindical e à comissão intersindical consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

4 — Os delegados, sempre que pretendam utilizar o direito previsto nesta cláusula, devem avisar a empresa por escrito com a antecedência mínima possível.

5 — Os membros dos corpos gerentes do sindicato, federação ou união dispõem do crédito de cinco dias por mês para o exercício das suas funções.

Cláusula 82.^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, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização de todos os trabalhadores sindicalizados que através de documento escrito autorizem a empresa a fazê-lo.

2 — Sempre que possível, dos mapas referidos no n.º 1 deverá ainda constar a indicação dos trabalhadores que se encontram doentes, sinistrados ou com licença sem vencimento, bem como daqueles cujo contrato de trabalho tenha cessado.

CAPÍTULO XIV

Deveres e garantias das partes

Cláusula 83.^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 resultantes 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 ao serviço da 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 a outras instâncias judiciais, desde que devidamente comprovadas.

Cláusula 84.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- 1) Cumprir rigorosamente com as disposições deste AE e da lei;
- 2) Executar com competência e zelo as funções que lhes 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 lhes tenham sido confiados;
- 6) Respeitar e fazer-se respeitar por todos com quem profissionalmente tenham de contactar;
- 7) Prestar aos colegas de trabalho o apoio e ensinamentos necessários ao desempenho das suas funções;
- 8) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- 9) Guardar segredo sobre todos os assuntos da empresa cuja revelação possa causar prejuízo à mesma, nomeadamente em técnicas de fabrico e sobre condições de comer-

cialização, sem prejuízo do direito dos trabalhadores ao controlo de gestão, tal como está definido na Constituição e regulamentado na lei geral.

Cláusula 85.^a

Propriedade intelectual

1 — Pertencem à empresa os direitos de propriedade intelectual sobre as obras realizadas pelos trabalhadores em conexão com a sua actividade para a empresa.

2 — Não estando prevista a remuneração especial da actividade desenvolvida, o trabalhador tem direito a uma compensação justa e equitativa em harmonia com a importância da obra.

Cláusula 86.^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 especialmente previstos no presente AE e na lei;

4) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos 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 XV

Comissão paritária

Cláusula 87.^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 quatro representantes dos sindicatos e dois representantes da empresa.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, 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 retribuições mais elevadas que já venham a ser praticadas na empresa.

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

5 — Uma vez constituída, a comissão paritária reunirá nos 15 dias seguintes para efeitos de fixação do seu regulamento interno.

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

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 88.^a

Diuturnidades

Os valores das diuturnidades que alguns trabalhadores ainda vinham auferindo em Janeiro de 2009 passam a integrar o valor da remuneração base do trabalhador, deixando de haver rubrica específica para este efeito no recibo de vencimento.

Cláusula 89.^a

Carácter globalmente mais favorável

1 — O presente acordo de empresa é considerado globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis.

2 — Da aplicação do presente AE não poderá resultar diminuição de regalias extracontratuais de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas na empresa à data da entrada em vigor do AE, salvo quanto às matérias expressamente reguladas de modo diferente no presente AE.

ANEXO I

Tabelas 2010

Cláusula	Prestação pecuniária	Euros
71. ^a , n.º 3	Comparticipação do trabalhador na refeição.	0,12
11. ^a , n.º 7	Pequeno-almoço.	2,60
11. ^a , n.º 7, e 71. ^a , n.º 2	Almoço.	9,30
11. ^a , n.º 7, e 71. ^a , n.º 2	Jantar.	9,30
11. ^a , n.º 7, e 71. ^a , n.º 2	Ceia.	9,30
28. ^a , n.º 1	Abono para falhas.	35,55
29. ^a	Subsídio de prevenção.	2,10
69. ^a , n.º 3	Creche.	51,50
69. ^a , n.º 3	Jardim infantil.	70
69. ^a , n.º 3	Tempos livres.	45,30
72. ^a	Subsídio de funeral.	527,50

ANEXO II.1

Categorias

1 — Categorias

Os trabalhadores serão classificados de acordo com as funções que executam, enquadradas nas seguintes categorias:

Chefia superior;
Chefia intermédia;

Técnico superior;
Técnico;
Administrativo.

Chefia superior;
Director;
Gestor.

1.a) Categorias

As categorias englobam, de uma forma abrangente, as seguintes definições:

Chefia superior. — Esta categoria representa um conjunto de funções atribuídas aos trabalhadores que estudam, dirigem, organizam e coordenam, nos limites dos poderes de que estão investidos, as actividades da empresa, em uma ou várias unidades organizacionais.

Exercem funções tais como colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criam e colaboram na fixação das políticas sectoriais e exercem a verificação dos custos.

Chefia intermédia. — Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, na dependência de um superior hierárquico, são responsáveis por uma unidade de trabalho, competindo-lhe zelar pelo cumprimento dos planos de trabalho em qualidade, prazo e segurança, mediante adequada administração dos meios materiais e ou humanos ao seu dispor.

Técnico superior. — Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho das suas actividades profissionais, a partir de orientações e objectivos, executam um conjunto de actividades e análise de cariz essencialmente técnico especializado em diversas áreas da empresa.

Técnico. — Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho das suas actividades profissionais, a partir de orientações e objectivos, executam um conjunto de tarefas na área da empresa em que exerce a sua actividade.

Administrativo. — Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, possuindo conhecimentos técnicos, teóricos e práticos no desempenho das suas actividades profissionais, a partir de orientações superiores, organizam e executam um conjunto de tarefas administrativas, ou técnico-administrativas, nas diversas áreas da empresa.

1.b) Funções:

As categorias subdividem-se nas seguintes funções:

Administrativo:

Assistente administrativo;
Técnico administrativo;
Secretário;

Técnico:

Técnico comercial;

Técnico superior:

Técnico superior;

Chefia intermédia:

Supervisor;
Coordenador de equipa;

ANEXO II.2

Definição de funções

Assistente administrativo

Executa funções administrativas para uma ou mais áreas da empresa.

É o trabalhador que, com os conhecimentos teóricos-práticos necessários, e com iniciativa e responsabilidade restrita, realiza as diversas actividades inerentes ao posto de trabalho em que se encontra colocado. Opera com equipamentos informáticos necessários ao desempenho das suas actividades.

Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Técnico administrativo

Executa funções técnico-administrativas para uma ou mais áreas da empresa.

Assegura a execução de actividades de recolha, tratamento e análise de informação diversa, na área da empresa em que se encontra colocado, por forma a apoiar a realização dos objectivos propostos. As actividades podem ter um cariz técnico.

Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Secretário

Responsável pela prestação de uma gama completa de serviços de secretariado, nomeadamente marcação de reuniões, administração geral de escritório.

Opera com equipamentos informáticos necessários ao desempenho das suas actividades.

Age com iniciativa dentro de orientações bem definidas. Redige actas de reuniões, sendo o seu trabalho geralmente de natureza altamente confidencial.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Técnico comercial

É o trabalhador que, com os conhecimentos teórico-práticos e de mercado adequados, efectua actividades de *merchandising* e análise de mercado, na área geográfica que lhe está atribuída, bem como assegura as tarefas de planeamento e administrativas exigidas pela função, de acordo com a política da empresa, por forma a atingir os

objectivos de disponibilidade e comunicação das diferentes marcas nos postos de vendas da sua área de actuação.

Colabora com o superior hierárquico da área na definição dos objectivos individuais ou da equipa, assim como na estratégia a desenvolver na execução de cada acção, de acordo com os objectivos definidos globalmente para a empresa.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Técnico superior

É o trabalhador que, possuindo habilitações académicas adequadas, conhecimentos teóricos e ou experiência, desempenha as suas actividades profissionais, a partir de orientações e objectivos, executando tarefas de cariz técnico e analítico em diversas áreas da empresa.

Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Coordenador de equipa

Coordena, controla e assegura a execução de actividades inerentes à sua área de responsabilidade, respondendo pelos objectivos da sua equipa.

Coordenação de uma equipa de dimensão média ou elevada.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Supervisor

É o trabalhador que supervisiona as actividades de uma equipa de profissionais e ou de processo, numa área da empresa, de forma a alcançar os objectivos estabelecidos sob a sua responsabilidade.

Responsável pela formação e enquadramento técnico de profissionais de menor experiência.

Supervisão de actividades e grupo de trabalho de complexidade média ou elevada, tendo em conta o nível de qualificação profissional dos trabalhadores que coordena e as necessidades do negócio.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Gestor/director

Esta função é atribuída aos trabalhadores que dirigem, organizam e coordenam, nos limites dos poderes de que estão investidos, as actividades da empresa, em uma ou várias unidades organizacionais.

Exercem funções tais como colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criam e colaboram

na fixação das políticas sectoriais e exercem a verificação dos custos.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

ANEXO II.3

Regras de evolução profissional e de implementação

Introdução

A empresa acredita que as pessoas são o seu bem mais importante. Por isso confere uma importância primordial ao recrutamento, formação e desenvolvimento profissional dos seus trabalhadores e esforça-se por garantir condições remuneratórias consideradas das mais competitivas do mercado.

A empresa considera que é através dos seus trabalhadores que constrói a sua vantagem competitiva, pelo que adopta conhecidas políticas que visam reconhecer e recompensar profissionais talentosos e incentivar resultados de qualidade superior, promovendo, concomitantemente, o potencial dos seus trabalhadores.

As presentes regras concretizam os princípios orientadores destas políticas no que diz respeito à progressão profissional de certas categorias/funções.

3. a) Evolução profissional

1 — O presente modelo de evolução profissional, aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, de acordo com os princípios e critérios a seguir enumerados para cada função, assenta em princípios que se baseiam no desempenho e potencial do trabalhador, assumindo este um papel activo na sua evolução profissional, tendo sempre em conta a compatibilização com as necessidades da organização e as suas expectativas individuais.

2 — Para a implementação deste modelo, a empresa terá em conta a complementaridade de outros sistemas de gestão de recursos humanos, tais como avaliação de competências/desempenho, compensações e benefícios, formação e outras actividades de desenvolvimento.

3. b) Princípios

3 — Por evolução profissional entende-se a progressão do trabalhador na banda salarial (horizontal) ou na promoção para banda salarial diferente (vertical),

4 — Os critérios de evolução e percursos profissionais são determinados pela empresa, em função do desempenho sustentado, da demonstração e validação de competências técnicas e comportamentais, desde que verificadas as demais exigências e requisitos internos, sem comprometer os termos e limites da lei em cada momento em vigor.

5 — A empresa acompanhará o desenvolvimento de cada trabalhador, disponibilizando ferramentas e formação técnica adequadas (para o efeito, ver política interna de formação), exactamente com o objectivo de fomentar a evolução profissional.

6 — É objectivo da empresa, com o modelo de evolução profissional abaixo descrito, fomentar o aumento de produtividade e flexibilidade por forma a sustentar a evolução do negócio.

3. c) Conceitos do modelo de evolução profissional

7 — Categoria/função — retrato claro e objectivo, num dado momento, do que cada titular executa na prática, no desempenho da sua função, a que corresponde um determinado nível de responsabilidade e complexidade. Cada categoria/função ocupa uma determinada posição relativa ao conjunto de funções existentes na organização.

8 — Evolução profissional — conceito assente em mobilidade vertical e horizontal:

a) Vertical: evolução para uma categoria/função distinta;

b) Horizontal: evolução dentro da mesma categoria/função. Esta evolução é subdividida em fases de desenvolvimento profissional, para as seguintes funções, nos seguintes termos:

Categoria profissional de administrativo — no caso da função de assistente administrativo, a evolução horizontal é subdividida em quatro fases de desenvolvimento profissional a saber: fases de desenvolvimento 1, 2, 3 e 4;

Para as funções de técnico administrativo e de secretário, a evolução horizontal é subdividida em duas fases de desenvolvimento profissional a saber: fases de desenvolvimento 1 e 2;

Para as restantes categorias/funções, aplica-se os critérios definidos internamente pela empresa em cada momento em vigor.

9 — Nenhum trabalhador é elegível para mais de um modelo/sistema de evolução/avaliação em simultâneo.

10 — Aos trabalhadores admitidos na empresa, nos termos dos n.ºs 15 e 16 infra, será atribuído o título interno de nome da função júnior, durante o período de permanência na fase de ingresso. Por exemplo: assistente administrativo júnior.

3. d) Critérios de elegibilidade de evolução profissional

11 — Nenhum dos critérios abaixo definidos deverá ser visto de forma isolada:

a) Requisitos definidos no perfil da função;

b) Aproveitamento na formação técnica ou certificação equivalente das competências técnicas e comportamentais definidas para as responsabilidades atribuídas à função para a qual o trabalhador é elegível;

c) Avaliação consecutiva em cada um dos últimos três anos acima da média, de acordo com o sistema de avaliação de desempenho em vigor;

d) Ausência de incumprimento das normas e procedimentos da empresa nos últimos três anos;

e) Inexistência de absentismo superior a 10 dias nos últimos dois anos;

Considera-se ausência toda e qualquer ausência do trabalhador com excepção das seguintes:

Ausências pelos delegados/dirigentes sindicais para exercício das suas funções, que não ultrapassem os limites previstos na cláusula 81.ª do AE;

Ausências pelos membros das comissões de trabalhadores para exercício das suas funções que não ultrapassem o limite previsto na lei como crédito de horas com remuneração;

Ausências ao abrigo das alíneas b), c), h), j), k) e l) do n.º 1 da cláusula 41.ª do AE;

Ausências por acidente de trabalho ou doença profissional;

Ausências do trabalhador estudante nos termos da lei, para prestação de provas de avaliação no dia da prova;

Ausências no período de internamento hospitalar e respectivo período de recuperação, motivadas por doença do trabalhador;

Ausências por licença de parentalidade e aleitação;

f) Experiência profissional mínima efectiva de três anos na função anterior, no caso de progressão vertical.

12 — Evolução horizontal:

a) Periodicamente, e de preferência numa base anual para garantir alinhamento com a periodicidade da avaliação de desempenho, mediante proposta da empresa, serão identificados todos os trabalhadores que reúnam os critérios de elegibilidade para proposta de evolução horizontal;

b) Nos casos aplicáveis de evolução profissional, será assegurado um aumento salarial, entre 3 % e 5 %, sobre a retribuição base auferida anteriormente;

c) Garante-se que a remuneração base dos trabalhadores que transitem para a fase de desenvolvimento profissional seguinte será sempre assegurada nos seguintes termos:

No caso de transitar da fase 1 para fase 2, a remuneração base será sempre igual ou superior a 10 % acima do valor salarial mínimo da banda correspondente à função;

No caso de transitar da fase 2 para fase 3 a remuneração base será sempre igual ou superior a 20 % acima do valor salarial mínimo da banda correspondente à função;

No caso de transitar da fase 3 para fase 4 a remuneração base será sempre igual ou superior a 30 % acima do valor salarial mínimo da banda correspondente à função;

d) Para as restantes categorias/funções, aplica-se os critérios definidos internamente pela empresa, em cada momento em vigor.

13 — Evolução vertical:

a) No caso da categoria profissional de administrativo (que abrange as funções de assistente administrativo, técnico administrativo e secretário) garante-se que a retribuição base dos trabalhadores que evoluam para uma categoria/função distinta será sempre igual ao mínimo da banda salarial correspondente à nova categoria/função ou, em alternativa, terá um aumento salarial de 5 % sobre a retribuição base auferida anteriormente, consoante o critério mais favorável ao trabalhador;

b) Para as restantes categorias/funções, aplica-se os critérios definidos internamente pela empresa, em cada momento em vigor.

14 — Por se tratarem de situações distintas, o aumento relacionado com a evolução vertical ou horizontal poderá ocorrer em momento diferente do aumento salarial geral.

3. e) Enquadramento e remuneração

15 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, por altura da sua admissão na empresa, será atribuída uma

categoria e função, de acordo com o enquadramento na área funcional em que irá exercer a sua actividade e uma remuneração definida para cada banda salarial, como valor de ingresso.

16 — O trabalhador que esteja nas condições do número anterior terá uma permanência nesta situação durante 18 meses, tendo como objectivo adquirir conhecimentos e capacidades técnicas adequadas ao desempenho da função.

17 — Nos casos em que haja uma necessidade específica por parte da empresa de recrutar trabalhadores com um nível de conhecimentos e competências que se situe claramente acima do nível de ingresso, poderá a empresa enquadrar directamente esses mesmos trabalhadores dentro da banda da categoria/ função correspondente.

18 — Os trabalhadores que já se encontrem ao serviço da empresa, serão enquadrados numa categoria, função e banda salarial de acordo com a sua actual situação.

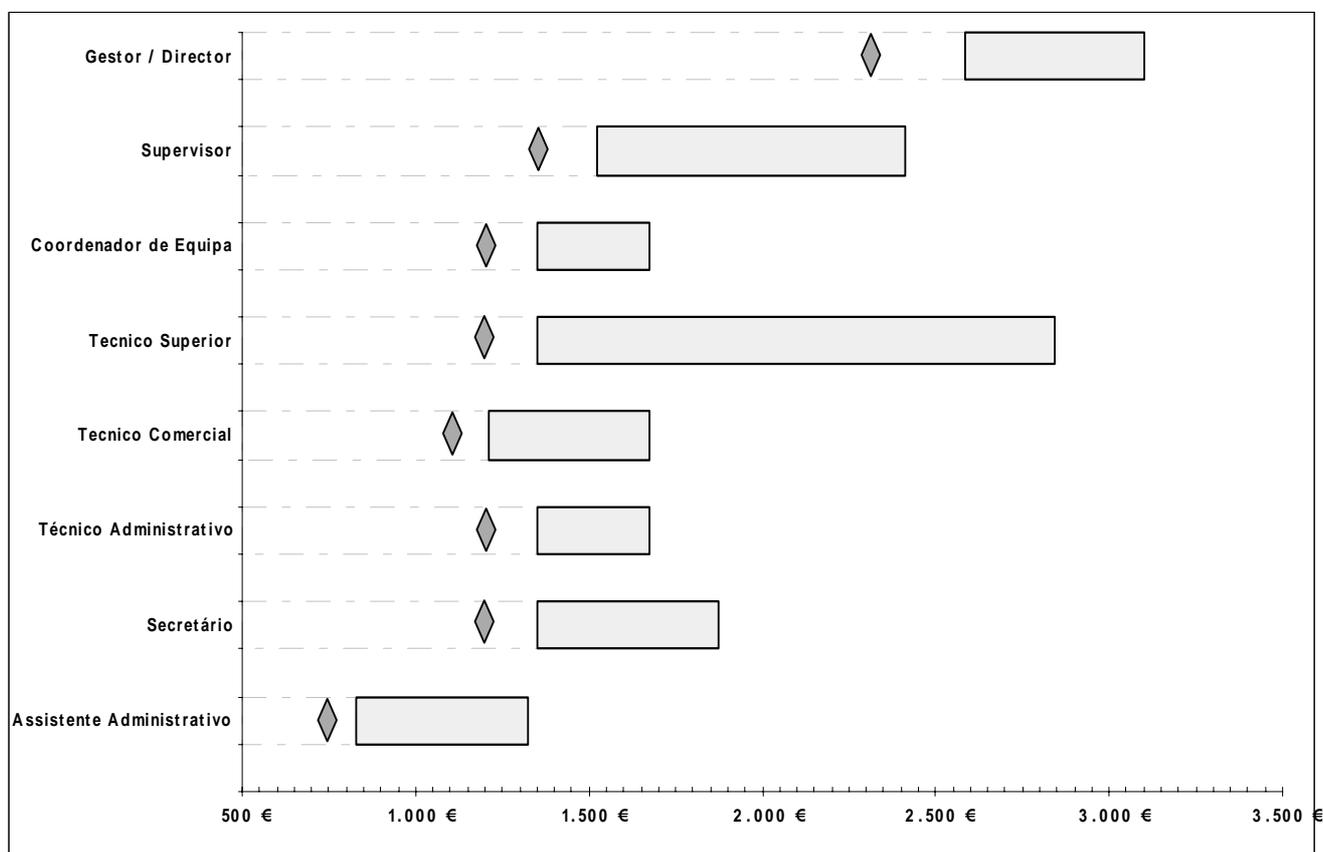
19 — O modelo de evolução profissional e critérios acima definidos poderão ser parcialmente excepcionados em função das necessidades do negócio, especial responsabilidade/perfil de determinada categoria ou função ou

potencial de desenvolvimento que seja necessário acautelar num determinado momento.

ANEXO III

Remunerações e bandas salariais

(Em euros)				
Categoria	Função	Valores de ingresso	Valor mínimo	Valor máximo
Administrativo . . .	Assistente administrativo.	750	828	1 322
	Secretário	1 200	1 349	1 874
	Técnico administrativo	1 200	1 349	1 674
Técnico	Técnico comercial	1 100	1 209	1 674
Técnico superior	Técnico superior	1 200	1 349	2 843,50
Chefia intermédia.	Coordenador de equipa	1 200	1 349	1 674
	Supervisor	1 350	1 522	2 412
Chefia superior	Gestor/director	2 300	2 585	3 102



ANEXO IV

Complementos e adiantamentos

1 — Doença: Em caso de doença comprovada, a empresa pagará ao trabalhador um complemento do subsídio pago pela segurança social, que será igual à diferença entre esse subsídio e a retribuição líquida mensal a que o trabalhador teria direito caso estivesse ao serviço. Se o trabalhador o solicitar, a empresa garantirá-lhe-á o pagamento da totalidade daquela retribuição mensal líquida, recebendo

da segurança social os valores do subsídio devidos por esta, se for o caso.

Este complemento pode deixar de ser atribuído se o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado pelo médico da segurança social ou outros.

2 — Assistência à família: Em caso de assistência à família, nos termos da lei e devidamente comprovados pela segurança social, a empresa pagará ao trabalhador um

complemento do subsídio pago pela segurança social, que será igual à diferença entre esse subsídio e a retribuição líquida mensal a que o trabalhador teria direito caso estivesse ao serviço, recebendo da segurança social os valores do subsídio devidos por esta.

3 — Maternidade/paternidade: Durante as licenças por maternidade/paternidade, os trabalhadores têm direito a receber, na data habitual, uma importância igual à do seu vencimento líquido, revertendo o respectivo subsídio da segurança social para a empresa, procedendo-se, então, aos respectivos acertos. Se o subsídio concedido pela segurança social for inferior ao vencimento líquido, a empresa suportará esse diferencial. Se o subsídio exceder o valor pago pela empresa, a diferença reverterá a favor do trabalhador.

4 — Caso o valor dos subsídios da segurança social contemplados no presente anexo venha a diminuir em virtude de redução da base contributiva, decorrente de opção do trabalhador, o valor do complemento a pagar pela empresa não excederá o que seria devido se não houvesse aquela redução da base contributiva.

5 — Caso a segurança social envie os subsídios directamente para o trabalhador, tendo este entretanto recebido o adiantamento/complemento da empresa, deverá o trabalhador informar de imediato a empresa e entregar o subsídio recebido, procedendo-se aos necessários acertos.

6 — Acidente de trabalho e doença profissional:

a) No caso de incapacidade total ou parcial, temporária ou permanente, em resultado de acidente de trabalho ou doença profissional, ocorridos ao serviço da empresa, esta garantirá a esse trabalhador um montante correspondente à retribuição mensal líquida, devidamente actualizada, que o trabalhador receberia caso essa incapacidade não existisse, deduzida das quantias que o trabalhador tenha direito a receber de companhia de seguros e ou da segurança social. Caso o trabalhador o solicite, a empresa garantirá-lhe o pagamento da totalidade daquela retribuição mensal líquida, recebendo da companhia de seguros e ou da segurança social as referidas quantias até ao limite daquela retribuição;

b) O pagamento pela empresa cessará quando cessar a incapacidade, ou quando o trabalhador falecer, for reformado ou atingir os 65 anos de idade, consoante o evento que primeiro ocorrer;

c) Verificando-se a reconversão profissional do trabalhador a empresa garantirá o pagamento de retribuição mensal ilíquida não inferior à que o trabalhador auferiria se não tivesse sido afectado pela incapacidade, deduzida das quantias mencionadas na alínea a), mas sem prejuízo, neste caso, do direito à retribuição mínima prevista para a respectiva categoria/função.

ANEXO V

Plano de pensões

Plano de pensões da Tabaqueira II, S. A.

I — Disposições gerais

Artigo 1.º

Objectivo

O plano de pensões da Tabaqueira («plano») prevê o pagamento de benefícios nas situações de reforma por velhice

e invalidez ou morte e contempla a faculdade de opção, por parte dos trabalhadores, entre um plano de contribuição definida e um plano de benefício definido.

Artigo 2.º

Entrada em vigor

O plano entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2002.

Artigo 3.º

Elegibilidade

1 — São elegíveis para participar no plano todos os trabalhadores da Tabaqueira («empresa») à data da sua entrada em vigor, bem como os trabalhadores admitidos posteriormente a esta data.

2 — No plano de contribuição definida, a empresa, após decorridos 90 dias de vigência do contrato de trabalho, realizará contribuições calculadas com base no salário pensionável auferido pelo trabalhador desde o início do mesmo contrato.

Artigo 3.º-A

Beneficiários

Os beneficiários do plano de pensões da Tabaqueira são, sucessivamente:

- O trabalhador;
- Os beneficiários que estejam nas condições previstas no regime geral da segurança social (exemplo: cônjuges, filhos, etc.);
- Outros herdeiros ou legatários designados previamente pelo trabalhador, na ausência de beneficiários previstos no regime geral da segurança social.

Artigo 4.º

Idade normal de reforma e reforma por velhice

1 — Entende-se como idade normal de reforma a idade legalmente definida no regime geral da segurança social como idade normal de acesso à pensão por velhice, actualmente de 65 anos.

2 — Entende-se que o trabalhador obtém a reforma por velhice na data a partir da qual produza efeitos a atribuição de uma pensão por velhice, que lhe seja feita ao abrigo do regime da segurança social aplicável, quer na idade normal de reforma, quer em idade inferior ou superior a esta.

3 — Em caso de reforma por velhice antes da idade normal de reforma a pensão garantida pelo plano de benefício definido será devida após a data em que o trabalhador atingiria a idade normal de reforma e será subtraída do valor da pensão da segurança social a que o trabalhador teria direito se se reformasse por velhice na idade normal de reforma.

Artigo 5.º

Opção

1 — Os trabalhadores incluídos no plano de benefício definido poderão transitar para o plano de contribuição definida, nas seguintes condições:

- Os trabalhadores terão oportunidade de exercer a opção de transição para o plano contribuição definida uma vez em cada ano civil;

b) Nesse caso, a empresa determinará e informará os trabalhadores da data em que se verificará a inclusão no plano de contribuição definida;

c) Para o exercício da opção de inclusão no plano de contribuição definida, deve o trabalhador apresentar comunicação por escrito em formulário apropriado, a facultar pela empresa.

2 — Para os trabalhadores que transitarem para o plano de contribuição definida, depois de exercida a opção, esta será inalterável.

3 — Todos os trabalhadores admitidos posteriormente à data de início do plano serão obrigatoriamente incluídos no plano de contribuição definida.

II — Plano de contribuição definida

Artigo 6.º

Regra geral sobre os benefícios

1 — Os benefícios a atribuir aos trabalhadores nas situações previstas neste plano são os resultantes do valor acumulado das contribuições efectuadas pela empresa a favor de cada um daqueles e pelo próprio trabalhador, acrescido do valor positivo ou negativo dos rendimentos gerados, deduzido dos custos financeiros — despesas com a gestão e depósito do Fundo de Pensões — até ao momento da sua atribuição.

2 — Os custos administrativos deste plano serão suportados pela empresa.

Artigo 7.º

Contribuições

1 — Ao abrigo deste plano, a empresa fará contribuições de 7,5 %, incidentes sobre o valor do salário pensionável de cada trabalhador.

2 — As contribuições da empresa para o plano cessam logo que o trabalhador atinja a idade normal de reforma conforme definida no n.º 1 do artigo 4.º ou, antes desta data, logo que o contrato de trabalho cesse por qualquer causa.

3 — O trabalhador poderá também efectuar contribuições para este plano. A empresa contribuirá adicionalmente para o plano com uma contribuição de valor igual à contribuição do trabalhador até ao limite de 0,5 % do seu salário pensionável.

4 — As contribuições da empresa, relativas a cada um dos trabalhadores, serão registadas numa conta individual.

5 — As contribuições do trabalhador serão também registadas numa conta individual.

Artigo 8.º

Contribuição inicial

Por forma que não resulte qualquer perda de benefício para os trabalhadores que transitarem do plano de benefício definido para o plano de contribuição definida, será transferido, a título de contribuição inicial a favor de cada um desses trabalhadores no activo, um montante igual ao valor relativo ao tempo de serviço, desde a data de admissão na empresa até ao dia anterior à data de inclusão

no plano de contribuição definida, de acordo com o que resulta do plano em vigor até esta última data. Este valor será determinado por entidade autónoma e independente, de acordo com as normas de contabilidade adoptadas na empresa e de acordo com as regras e fórmula de cálculo determinadas pelo Instituto de Seguros de Portugal (instituição responsável pela supervisão dos fundos de pensões em Portugal).

Artigo 9.º

Salário pensionável

Entende-se por salário pensionável para o efeito de cálculo das contribuições da empresa previstas nos n.ºs 1 e 3 do artigo 7.º, exclusivamente as seguintes prestações: salário base, diuturnidades, subsídio de turno e suplemento por isenção de horário de trabalho.

Artigo 10.º

Mobilização do valor acumulado na situação de reforma por velhice

Logo que ao trabalhador seja atribuída, pela segurança social, qualquer pensão de reforma por velhice, o valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º

Artigo 11.º

Mobilização do valor acumulado na situação de invalidez

Em caso de invalidez total e permanente, reconhecida pela segurança social, e na data em que tal reconhecimento for certificado à empresa, o valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º

Artigo 12.º

Mobilização do valor acumulado em caso de morte

Em caso de morte de um trabalhador durante a vigência do contrato de trabalho, e na data em que o óbito for certificado à empresa, o valor acumulado na sua conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º, a pagar nas condições previstas no regime geral da segurança social.

Artigo 13.º

Morte após a reforma

Em caso de morte após a reforma, os benefícios de sobrevivência que possam existir em função das condições e forma escolhidas pelo trabalhador referidas no artigo 15.º serão atribuídos nas condições previstas, para idêntica situação, no regime geral da segurança social.

Artigo 14.º

Cessação do contrato de trabalho

1 — Verificando-se a cessação do contrato de trabalho por qualquer causa que não seja a morte, a reforma por velhice ou invalidez, mútuo acordo, despedimento colectivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, o trabalhador terá direito, nos termos dos artigos 10.º, 11.º, 12.º, 13.º, 15.º e 16.º, n.ºs 3 e 4, a uma percentagem

do valor acumulado na conta individual, nos termos do artigo 6.º, do montante individual que lhe está afecto, resultante do valor acumulado das contribuições da empresa efectuadas após a data prevista no artigo 2.º, ou após a data de inclusão no plano de contribuição definida, consoante se trate de trabalhadores à data da entrada em vigor do plano que até 15 de Outubro de 2001 hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida ou de trabalhadores que só após a data prevista no artigo 2.º hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida, sendo tal percentagem calculada de acordo com a tabela seguinte:

Período de contribuições:	Percentagem
Inferior a um ano	0
Igual ou superior a um ano e inferior a dois anos	33
Igual ou superior a dois anos e inferior a três anos . . .	67
Igual ou superior a três anos	100

2 — Verificando-se a cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo, despedimento colectivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, o trabalhador terá direito, nos termos dos artigos 15.º e 16.º, n.ºs 3 e 4, à totalidade do valor acumulado das contribuições da empresa efectuadas após a data prevista no artigo 2.º, ou após a data de inclusão no plano de contribuição definida, consoante se trate de trabalhadores à data da entrada em vigor do plano que até 15 de Outubro de 2001 hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida ou de trabalhadores que só após a data prevista no artigo 2.º hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores os trabalhadores terão ainda direito nos termos dos artigos 10.º, 11.º, 12.º, 13.º, 15.º e 16.º, n.ºs 3 e 4, à totalidade do valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º, resultante do valor acumulado da contribuição inicial prevista no artigo 8.º e ainda do valor acumulado das suas próprias contribuições.

4 — Os trabalhadores que cessarem o contrato de trabalho, por qualquer causa que não seja a morte ou a reforma por velhice ou invalidez, terão de transferir, obrigatoriamente, num prazo de dois meses, após a data de cessação, os montantes acumulados nas suas contas individuais para outro fundo de pensões, fechado ou aberto, ou outro veículo de financiamento, de acordo com a legislação em vigor no momento. Após esse prazo, e na falta de qualquer indicação de um fundo de pensões pelo ex-trabalhador, esses montantes serão transferidos para um fundo de pensões aberto (médio) a indicar pela entidade gestora do Fundo de Pensões da Tabaqueira. A partir desse momento, cessa todo e qualquer vínculo entre o participante e o Fundo de Pensões da Tabaqueira.

Artigo 15.º

Forma de pagamento dos benefícios

Os benefícios serão pagos nas condições e pela forma escolhidas pelo trabalhador, sem prejuízo dos requisitos aplicáveis a fundos de pensões cujas contribuições sejam

consideradas como custos fiscais no exercício em que são concretizadas.

(Presentemente, pelo menos dois terços do montante dos benefícios resultantes das contribuições da empresa têm de ser recebidos sob a forma de uma pensão mensal vitalícia, podendo o remanescente ser remido em capital).

Artigo 16.º

Momento de pagamento dos benefícios

1 — Os benefícios por reforma por velhice e invalidez ou por morte serão pagos logo que ao trabalhador ou ao seu cônjuge ou dependentes seja atribuída, pela segurança social, qualquer pensão de reforma por velhice e invalidez ou por morte.

2 — A atribuição dos benefícios por invalidez dependerá do reconhecimento de tal incapacidade pelos órgãos competentes da segurança social portuguesa.

3 — Os benefícios a que o trabalhador tem direito em caso de cessação do contrato de trabalho por qualquer causa que não seja a morte, a reforma por velhice ou invalidez, só lhe serão pagos no momento em que venha a auferir qualquer benefício de reforma por parte da segurança social.

4 — O valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será transferido para uma apólice de seguro ou outro instrumento previsto na lei, em nome individual ou colectivo, para que se verifiquem as condições definidas neste plano. Os custos relativos a esta transferência serão a cargo da empresa.

Artigo 17.º

Financiamento e periodicidade das contribuições

1 — As contribuições da empresa, determinadas pela multiplicação da percentagem anteriormente definida pelo salário pensionável, serão efectuadas trimestralmente.

2 — As contribuições próprias do trabalhador serão efectuadas trimestralmente.

3 — A entidade gestora do Fundo de Pensões associado a este plano deverá manter registos individualizados das contribuições da empresa, das contribuições próprias do trabalhador e do valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º, por forma que este valor possa servir de base ao cálculo dos benefícios.

4 — Será dada ao trabalhador a possibilidade de seleccionar as aplicações da sua conta individual a partir de uma composição mista de dois fundos diferenciados, dentro dos condicionalismos legais.

5 — Uma vez em cada ano a entidade gestora emitirá um relatório individual de benefícios que será entregue ao trabalhador. Durante o mês seguinte à recepção do seu relatório individual de benefícios, o trabalhador poderá modificar aquela composição mista de dois fundos diferenciados.

Artigo 18.º

Número de pagamentos anuais da pensão

No pagamento de pensões, o respectivo valor será determinado por forma que as mesmas sejam pagas 12 vezes ao ano.

III — Plano de benefício definido

Artigo 19.º

Complemento de pensão de reforma

1 — A empresa obriga-se a pagar a todos os trabalhadores uma pensão de reforma de acordo com a seguinte fórmula:

$$\left(\frac{2,25}{100}\right) \times \left(\frac{RM \times 14}{12}\right) \times (n + 2)$$

sendo:

RM — retribuição mensal;

n — número de anos de serviço, com o limite de 40.

2 — Independentemente do tempo de serviço, a empresa garantirá a todos os trabalhadores uma pensão de reforma, cujo valor será, no mínimo, correspondente a metade da retribuição à data da passagem à situação de reforma.

A pensão calcular-se-á pela fórmula seguinte:

$$\left(\frac{50}{100}\right) \times \left(\frac{RM \times 14}{12}\right)$$

3 — O montante obtido de acordo com o disposto nos números anteriores será subtraído do montante de uma pensão de segurança social hipotética à data da passagem à situação de reforma, calculada por referência ao disposto no Decreto-Lei n.º 35/2002, de 19 de Fevereiro, substituindo a referência ao salário mínimo nacional (SMN) previsto no artigo 8.º daquele diploma, pelo indexante de apoios sociais (IAS) previsto no artigo 32.º da Lei n.º 187/2007 de 10 de Maio. No caso de o trabalhador ter efectuado contribuições para a segurança social, antes ou após a data de reforma, ao serviço de outras empresas, apenas se considera o montante correspondente ao período de contribuições efectuadas ao serviço da Tabaqueira ou empresas antecessoras.

4 — O complemento de reforma será pago pelo Fundo de Pensões no último dia de cada mês, após o reconhecimento pela segurança social da situação de reformado.

Artigo 20.º

Pensão de sobrevivência

1 — A empresa obriga-se a garantir uma pensão de sobrevivência imediata e diferida ao cônjuge sobrevivente, calculado segundo a fórmula:

$$\left(\frac{1,5}{100}\right) \times \left(\frac{RM \times 14}{12}\right) \times (n + 2)$$

sendo:

RM — retribuição mensal;

n — número de anos de trabalho do cônjuge falecido, trabalhador da empresa com o limite de 40.

2 — Independentemente do tempo de serviço do trabalhador falecido, o valor mínimo da pensão de sobrevivência garantida pela empresa é de 40% da última retribuição auferida por aquele.

A pensão calcular-se-á pela fórmula seguinte:

$$\left(\frac{40}{100}\right) \times \left(\frac{RM \times 14}{12}\right)$$

3 — Caso não exista cônjuge sobrevivente, o complemento da pensão de sobrevivência será atribuída aos herdeiros em termos análogos aos previstos pela segurança social.

O montante obtido de acordo com o disposto nos números anteriores será subtraído do concedido pela segurança social.

Albarraque, 9 de Março de 2010.

Pela Tabaqueira II, S. A.:

Alexandra Castelo Branco, mandatária.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por si e em representação de:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal:

Fernando Henrique Pedro Rodrigues, mandatário.

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

Fernando Henrique Pedro Rodrigues, mandatário.

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

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

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, membro do secretariado na qualidade de mandatário.

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

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, membro do secretariado na qualidade de mandatário.

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

Adérito Gil, mandatário.

Pedro Gonçalves dos Reis, mandatário.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, por si e em representação das seguintes associações:

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SE — Sindicato dos Economistas:

João Manuel Netas Neves, mandatário.

Pela FE — Federação dos Engenheiros, em representação do SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros e do SERS — Sindicato dos Engenheiros:

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

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho, mandatário.

Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário.

Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação do SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 5 de Março de 2010. — A Direcção Nacional: *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro* — *Francisco Martins Cavaco*.

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

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

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

5 de Março de 2010.

Depositado em 17 de Março de 2010, a fl. 69 do livro n.º 11, com o n.º 28/2010, 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

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado Alteração

Alterações, aprovadas na assembleia geral de 4 de Março de 2010, aos estatutos do STE publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 17, de 8 de Maio de 2009, e 33, de 8 de Setembro de 2009.

Artigo 1.º

Denominação

O Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos, abreviadamente designado por STE [...]

Artigo 5.º

Símbolo e bandeira

1 — O STE tem como símbolo as iniciais STE desenhadas a branco e negro sobre fundo azul redondo e, em

duplo círculo, sobre fundo branco, a inserção e caracteres negros da denominação Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos.

Artigo 31.º

Funcionamento

1 — A direcção do Sindicato só pode reunir validamente com a presença da maioria dos seus membros, efectivos ou suplentes, e funciona de acordo com as disposições constantes nos presentes estatutos e no regulamento interno a aprovar na primeira reunião da direcção por maioria dos membros presentes.

Não estando presente a maioria dos membros a reunião inicia-se meia hora mais tarde com os membros presentes.

Registados em 22 de Março de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 13, a fl. 126 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

Sindicato Nacional da Actividade Turística Tradutores e Intérpretes

Eleição, em 21 de Novembro de 2009, para o mandato de três anos.

Direcção

1 — Secretária de direcção — Marta Sofia Saraiva Andrade, bilhete de identidade n.º 10035413, de 29 de Abril de 2008, Porto, sócia n.º 3659, guia intérprete nacional.

2 — Tesoureira — Maria José Pereira Aleixo Cardoso, bilhete de identidade n.º 10506507, de 6 de Outubro de 2005, Lisboa, sócia n.º 4453, guia intérprete nacional.

3 — Vogal — Paulo de Jesus de Oliveira Cosme, bilhete de identidade n.º 9835458, de 17 de Dezembro de 2004, Porto, sócio n.º 3493, guia intérprete nacional/correio de turismo.

4 — Magdalena Natalia Anastasia Gorrell Guimaraens, passaporte P000056922, de 22 de Novembro de 2007, Viana do Castelo, sócia n.º 3691, intérprete de conferência.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

Associação Comercial do Distrito de Beja

Eleição, em 29 de Março de 2008, para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente: engenheiro Francisco Joaquim Carriço Pedro, em representação da empresa Consulferreira — Consultadoria e Marketing, L.^{da}

Vice-presidente: Antónia Manuela Prazeres Pós-de-Mina, em representação da empresa Armina Abastecedora de Mercarias do Alentejo, L.^{da}

Tesoureiro: João Augusto do Monte Leitão.

Vogais:

Dr. Cláudio Miguel Zurzica Tanganho, em representação da empresa Cervejaria Snack Bar «O Américo».

Paula Susana M. P. Borralho, em representação da empresa Paula Susana M. P. Borralho Unipessoal, L.^{da}

Vogais suplentes:

Dr.^a Isabel Catarina Caçador Sabino, em representação da empresa António Catarino B. Sabino, Herdeiros.

João Fernando Gravanças Dolores, em representação da empresa Rosinda da Guadalupe Baltazar Barão.

Associação dos Agricultores do Concelho de Serpa

Eleição, em 28 de Dezembro de 2009, para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Sebastião Manuel Louzeiro Morgado Louro Rodrigues.

Vice-presidente — Manuel Machado Cavaqueiro Godinho.

Secretário — António Diogo Borrero Martins Morgado.

Tesoureiro — José Damião Martins Torrão Félix.

Vogal — Luís Manuel Gonçalves Pereira.

Associação de Medicina Natural e Bioterapêuticas

Eleição em 13 de Janeiro de 2010, para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Prof. Dr. Orlando Valladares dos Santos — bilhete de identidade n.º 6233666, de Lisboa.

Secretário — Prof. Dr. Fernando José Tomás Neves, cartão do cidadão n.º 07582076.

Tesoureiro — engenheira Rute Isabel Ferreira Gravata, cartão do cidadão n.º 10035383.

Vogal — Noel Jorge Martins Ferreira, bilhete de identidade n.º 11838100.

Vogal — Nuno Filipe da Fonseca Correia, bilhete de identidade n.º 1264283364, de Lisboa.

Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal — ANORECA

Eleição, em 28 de Abril de 2009, para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Carlos Henrique da Silva Moreira Teixeira cartão do cidadão n.º 9293686, válido até 30 de Setembro de 2013.

Vice-presidente — António do Couto Ferreira, bilhete de identidade n.º 5710740, de 7 de Abril de 2004, Porto.

Tesoureiro — Carlos Duarte de Brito Couto, bilhete de identidade n.º 5546604, de 14 de Outubro de 2004, Lisboa.

Secretário — Serafim José da Silva Ferreira, bilhete de identidade n.º 7380669, de 12 de Dezembro de 2002, Porto.

Vogal — Vasco Lino de Oliveira Gomes, bilhete de identidade n.º 10374904, de 19 de Abril de 2005, Lisboa.

ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria

Eleição, em 15 de Abril de 2008, para o mandato de dois anos.

Direcção

Presidente — Imperial — Produtos Alimentares, S. A., representada por Manuela Tavares de Sousa.

Vogal — NESTLÉ Portugal, S. A., representada por João P. C. Guimarães.

Vogal — FERRERO Ibérica, S. A., representada por Stefan Lobisch.

Associação Nacional dos Laboratórios Clínicos

Eleição, em 27 de Janeiro de 2010, para o mandato de quatro anos.

Direcção

Presidente — José António de Carvalho Rodrigues, em representação de HEMOBIOLAB — Laboratório de Análises Clínicas, S. A.

Vice-presidente — Joaquim José Paiva Chaves, em representação de Dr. Joaquim Chaves — Laboratório de Análises Clínicas, S. A.

Vice-presidente — António Miguel Pinheiro Botelho Moniz, em representação de Clínica Laboratorial Dr. Edgar Botelho Moniz, S. A.

Tesoureiro — Domingos Nobre Ramalho Palma, em representação de Laboratório Análises Clínicas Maria La Salette & Irmão, L.^{da}

Secretário — António Márquez Márquez, em representação de HORMOFUNCIONAL — Centro Hormonologia Funcional, S. A.

Vogal — Fernando Nuno de Sousa Zuzarte Saraiva, em representação de Clínica de Diagnósticos Dr. Fernando Teixeira, S. A.

Vogal — Luís Filipe Valenzuela Menezes Lopes, em representação de Laboratório de Patologia Clínica Prof. Ernesto Morais, S. A.

Vogal suplente — Fernando Manuel Garcia, em representação de Laboratório de Análises Clínicas Dr. Fernando Garcia, L.^{da}

Vogal suplente — Célia dos Santos Allen Revez Ferreira, em representação de CLIDIS — Clínica Diagnósticos de Sines, L.^{da}

Associação Portuguesa de Empresas de Chaves e Sistemas de Segurança — APECSS

Eleição, em 6 de Fevereiro de 2010, para o mandato de dois anos.

Direcção

Presidente — Ferragens Pronto Socorro, Sociedade de Ferragens, L.^{da}, representada por António Jorge dos Santos, portador do bilhete identidade n.º 7017316.

Vice-presidente — A Rainha das Chaves de Cascais, L.^{da}, representada por José Davide Serrano Fernandes, portador do bilhete identidade n.º 7093635.

Tesoureiro — MACHAVES, Chaves da Parede, L.^{da}, representada por Paulo Jorge Ramos Machado, portador do bilhete de identidade n.º 10281610.

Secretário — Casa das Chaves de Telheiras, L.^{da}, representada por Paulo Jorge Bento da Luz, portador do bilhete de identidade n.º 10569636.

Vogal — Jorge Manuel de Antas Bacelar e Castro Custódio, empresário em nome individual, portador do bilhete de identidade n.º 7360292.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Abel da Costa Tavares, L.^{da} — Alteração

Alteração, aprovada em 7 de Janeiro de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2009.

As alterações introduzidas aos estatutos da Comissão de Trabalhadores da Abel da Costa Tavares, L.^{da}, são as seguintes:

A Comissão de Trabalhadores da Abel da Costa Tavares, L.^{da}, é um órgão que representa todos os trabalhadores da empresa, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional, como é também um órgão autónomo em relação a credos políticos ou religiosos e tem por finalidade a defesa dos trabalhadores e da própria empresa.

Artigo 4.º — 4.2.3 — Assinar em nome da CT em todas as matérias em que a mesma lhe delega.

Artigo 6.º — A Comissão de Trabalhadores é eleita, de entre as listas apresentadas, pelos trabalhadores da empresa, por sufrágio directo, universal e secreto e segundo o princípio da representação proporcional.

Artigo 7.º, n.º 1 — As listas candidatas são apresentadas à Comissão de Trabalhadores até ao 15.º dia anterior à data do acto eleitoral e subscritas por 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa.

Artigo 8.º, n.º 2 — A convocatória do acto eleitoral é feita com a antecedência mínima de 30 dias sobre a data das eleições, dela constando o dia, local ou locais, horário e objecto, dela sendo remetida, simultaneamente, cópia para o órgão de gestão da empresa.

Artigo 12.º — O artigo 12.º passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 12.º

Comissão eleitoral — Eleição, funcionamento, composição e duração

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por um elemento da CT que será o presidente e por um delegado de cada uma das candidaturas.

2 — Os delegados são designados no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

3 — A CE, logo que constituída nos termos dos n.ºs 1 e 2, impulsionará o processo eleitoral até à validação das listas candidatas.

4 — A CE garante a legalidade e a regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito do processo eleitoral, o qual é efectuado sob sua coordenação, incluindo especialmente a contagem dos votos, o apuramento de resultados e a sua publicação, contendo designadamente o nome dos membros eleitos para a CT.

5 — A CE delibera em reunião convocada pelo seu presidente ou por dois dos seus membros, com uma antecedência que não deve ser inferior a dois dias, salvo se houver unanimidade dos seus membros quanto a período mais curto.

6 — As deliberações são aprovadas por consenso ou por maioria simples de votos dos membros presentes, observando-se condições análogas às previstas para as deliberações da CT.

7 — O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere no n.º 1 deste artigo e termina o mandato após publicação dos nomes dos membros eleitos e depois de decorrido o prazo para impugnação do acto eleitoral.»

Artigo 14.º, n.º 1 — A Comissão de Trabalhadores entra em funções depois da publicação dos estatutos e da respectiva composição, pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

Artigo 18.º — O artigo 18.º passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 18.º

Direito de eleger e ser elegível

Qualquer trabalhador da empresa tem o direito de eleger e ser elegível, independentemente da sua idade, categoria profissional, função ou sexo.»

Artigo 20.º, n.º 1 — As reuniões gerais de trabalhadores, realizadas dentro e fora do período normal de trabalho, são convocadas pela CT, por sua iniciativa ou a requerimento de 30% dos trabalhadores da empresa.

Artigo 20.º, n.º 4 — Só serão válidas as deliberações que tenham a participação da maioria absoluta dos trabalhadores da empresa, com ressalva do que respeita a eleição e destituição da Comissão de Trabalhadores e de outras matérias expressamente contempladas nestes estatutos e na lei geral.

Artigo 21.º, n.º 1 — A iniciativa da alteração do presente estatuto, no todo ou em parte, pertence à Comissão de Trabalhadores ou a 20% dos trabalhadores da empresa.

Artigo 23.º — O artigo 23.º passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 23.º

Instalações e material/financiamento

1 — A Abel da Costa Tavares, L.^{da}, deverá pôr à disposição da Comissão de Trabalhadores as instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições.

2 — Para além do disposto no número anterior, constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto da iniciativa de recolha de fundos.

O produto da venda de documentos e outros materiais editados pela CT.»

Artigo 24.º, 24.1.c — As decisões no seio da Comissão de Trabalhadores serão tomadas por maioria dos presentes, sendo válidas desde que nelas participem a maioria dos membros da CT, com possibilidade de plenário dos trabalhadores em caso de empate das deliberações.

Artigo 25.º — O artigo 25.º foi acrescido ao estatutos, tendo a seguinte redacção:

«Artigo 25.º

Destino do património

Em caso de extinção da CT, o património existente e pertencente a esta será doado aos Bombeiros Voluntários de Lourosa.»

Artigo 26.º — Este artigo substitui o anterior artigo 25.º, tendo a seguinte redacção:

«Artigo 26.º

Disposições finais

O presente estatuto não pode ser revisto antes de decorrido um ano sobre a data da sua aprovação.»

Registado em 22 de Março de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 16, a fl. 144 do livro n.º 1.

Banco de Portugal — Alteração

Alteração, aprovada na assembleia geral de 25 de Fevereiro de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 28, de 29 de Julho de 2005, e 9, de 8 de Março de 2006.

Artigo 17.º

Direitos, deveres e competências da CT

- 1 —
- 2 — Entre as competências e poderes funcionais da CT devem considerar-se os seguintes:
 - a)
 - b)
 - c)
 - d)
 - e) Emitir os pareceres escritos sujeitos a obrigatoriedade de parecer prévio, nos termos e condições constantes do Código do Trabalho vigente;
 - f)
 - g) Exercer o controlo de gestão no Banco, nos termos e condições constantes do Código do Trabalho vigente;
 - h) Participar nos processos de reestruturação do Banco, nos termos e condições constantes do Código do Trabalho vigente;
 - i)

SECÇÃO II

Da composição, eleição e destituição

Artigo 18.º

Composição da CT e das subcomissões

- 1 — O número de membros da CT é o previsto no Código do Trabalho vigente.
- 2 — O número de membros de cada subcomissão é o previsto no Código do Trabalho vigente.

Artigo 19.º

Início e duração dos mandatos

- 1 — O mandato da CT e de cada subcomissão é de quatro anos, de acordo com o previsto no Código do Trabalho vigente, e inicia-se com a publicação dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.
- 2 — As eleições da CT e das subcomissões decorrem em simultâneo, nos termos do Código do Trabalho vigente.

Artigo 25.º

Eleição

- 1 —
- 2 — A votação inicia-se trinta minutos antes do começo e termina sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento do Banco, nos termos do Código do Trabalho vigente.

Artigo 44.º

Subcomissões

- 1 —

2 — A CT procurará especificar e integrar adequadamente as condições e o modo de funcionamento das subcomissões, nomeadamente por via da delegação legalmente prevista, e referida na alínea c) do n.º 2 do artigo 17.º

Registados em 25 de Março de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 23, a fl. 145 do livro n.º 1.

CMPEA — Empresa de Águas do Município do Porto, E. E. M.

Estatutos aprovados em assembleia de trabalhadores realizada em 19 de Fevereiro de 2010.

Preâmbulo

Os trabalhadores da CMPEA — Empresa de Águas do Município do Porto, E. E. M., com sede no Porto, no exercício dos direitos que a Constituição e a lei conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e a defender seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

- 1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa, qualquer que seja o seu vínculo.
- 2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.
- 3 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da Comissão de Trabalhadores (CT), na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Órgão do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário dos trabalhadores;
- b) A CT;
- c) As subcomissões de trabalhadores, quando existam.

Artigo 3.º

Plenário dos trabalhadores

O plenário dos trabalhadores, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Compete ao plenário dos trabalhadores:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destitui-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o exercício dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

§ único. Para as competências previstas nos n.ºs 1 e 2 deste artigo, o plenário delibera por voto directo e secreto.

Artigo 5.º

Convocação do plenário dos trabalhadores

O plenário dos trabalhadores pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa, com indicação da ordem de trabalhos e fundamentação da iniciativa.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

O plenário dos trabalhadores será convocado com a antecedência mínima de cinco dias úteis, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda e ou enviados por mensagem electrónica a todos os trabalhadores da empresa.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário dos trabalhadores

1 — O plenário dos trabalhadores reúne-se ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário dos trabalhadores reúne-se extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

§ único. O plenário dos trabalhadores, quando convocado nos termos da alínea b) do artigo 5.º, só poderá deliberar validamente com a presença de mais de metade dos subscritores da convocatória da reunião.

Artigo 8.º

Plenário dos trabalhadores de emergência

O plenário dos trabalhadores reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores, definida como tal pela Comissão de Trabalhadores.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário dos trabalhadores

1 — O plenário dos trabalhadores delibera com base na votação de propostas ou moções que sejam apresentadas por trabalhadores da empresa presentes na reunião ou

previamente apresentadas nos termos dos estatutos quando se trate de voto secreto.

2 — As deliberações são aprovadas por maioria simples dos trabalhadores.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a deliberação de destituição da CT ou das subcomissões ou de algum ou alguns dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de voto em plenário dos trabalhadores

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões ou de parte dos seus membros, a aprovação ou alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1 — As votações referidas no n.º 3 decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

4 — O plenário dos trabalhadores ou a CT pode decidir submeter outras matérias de particular importância ao sistema de votação no n.º 3.

Artigo 11.º

Discussão em plenário dos trabalhadores

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em reunião do plenário dos trabalhadores as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum ou alguns dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum ou alguns dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — O plenário dos trabalhadores deve submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Artigo 12.º

Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e por estes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Direitos da CT

Constituem direitos da CT, nos termos da lei e destes estatutos:

- a) Aceder e receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo da gestão empresa;
- c) Participar, entre outros, em processo de reestruturação da empresa, na elaboração dos planos e dos relatórios

de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;

e) Gerir e participar na gestão das obras sociais da empresa;

f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais;

g) Reunir, pelo menos uma vez por mês, com o órgão de gestão da empresa para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos;

h) Visar os registos de trabalho suplementar a enviar ao ministério responsável pela área laboral, nos termos da lei.

Artigo 14.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento dos trabalhadores e reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras.

Artigo 15.º

Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais de toda a actividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a administração da empresa, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

Artigo 16.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 17.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de se reunir com uma periodicidade mínima mensal com o órgão de gestão da empresa

para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos e com os direitos e interesses dos trabalhadores da empresa.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

Artigo 18.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação, que deve ser prestada regularmente à CT, recai sobre o órgão de gestão da empresa e abrange, designadamente as seguintes matérias:

a) Planos gerais de actividades e orçamentos;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;

c) Situação do aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes grupos profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;

f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e da reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que a justificam.

Artigo 19.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Têm de ser precedidos de pedido de parecer escrito à CT os seguintes actos de decisão da empresa:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoção dos trabalhadores;

e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

f) Alteração de horários de trabalho;

g) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

h) Quaisquer medidas de que resulte ou possa resultar uma diminuição do número de trabalhadores da empresa ou agravamento das suas condições de trabalho e, ainda, decisões susceptíveis de desencadear mudanças na organização de trabalho.

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3 — Quando seja solicitada a prestação de informação pertinente sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

4 — Quando esteja em causa decisão do empregador no exercício de poderes de direcção e organização decorrentes do contrato de trabalho, o procedimento de informação e consulta deve ser conduzido por ambas as partes no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

Artigo 20.º

Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar à empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, à melhoria das condições de trabalho e às condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 21.º

Processos de reestruturação da empresa

1 — A CT tem o direito de participar nos processos de reestruturação da empresa.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, a CT tem o direito de:

a) Ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos do n.º 2 do artigo 19.º, sobre os planos ou projectos de reestruturação referidos no número anterior;

b) Ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) Ser informada sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciar antes de aprovados;

d) Se reunir com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) Apresentar sugestões, reclamações ou críticas junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 22.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Ter conhecimento dos processos disciplinares individuais e emissão de parecer prévio à decisão sobre eles, nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, despedimento por inadaptação ou despedimento por extinção do posto de trabalho através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Intervir em processos que envolvam redução ou suspensão da prestação de trabalho e no acompanhamento da medida;

d) Receber a comunicação de contratos a termos celebrados e do respectivo motivo justificativo, bem como de cessação de contratos a termo;

e) Ser ouvida pela empresa sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem direito a participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 24.º

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento da empresa.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 25.º

Plenário e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões convocadas nos termos destes estatutos no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa corria a antecedência mínima de 48 horas.

Artigo 26.º

Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 27.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em locais adequados para o efeito.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição de documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 28.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas para o exercício das suas funções no interior da empresa.

Artigo 29.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem o direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 30.º

Crédito de horas

Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros das seguintes entidades dispõe de um crédito de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Subcomissões de trabalhadores — 8 horas mensais;
- b) Comissões de trabalhadores — 25 horas mensais;
- c) Comissões coordenadoras — 20 horas mensais.

Artigo 31.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, subcomissões e comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições a actividades.

2 — As faltas dadas nos termos do número anterior não podem prejudicar quaisquer direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 32.º

Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 33.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem o direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 34.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acta que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstos nestes estatutos.

Artigo 35.º

Protecção legal

Os membros da CT, subcomissões e comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial os previstos na Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Artigo 36.º

Personalidade e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 43.º

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 37.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa, na Rua do Barão de Nova Sintra, 285, Porto.

Artigo 38.º

Composição

1 — A CT é composta por cinco elementos efectivos e três suplentes, nos termos da lei e destes estatutos.

2 — Em caso de impedimento, renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 39.º

Duração do mandato

O mandato dos elementos da CT é de quatro anos, sendo permitidos mandatos sucessivos.

Artigo 40.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 39.º

Artigo 41.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua representação, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 42.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, três membros em efectividade de funções.

Artigo 43.º

Coordenação da CT e deliberações

1 — A CT poderá eger um coordenador na sua primeira reunião após a tomada de posse ou em qualquer altura do seu mandato, cabendo-lhe decidir as funções que delega nesse coordenador.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

Artigo 44.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por semana.

2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias:

a) Sempre que ocorram motivos justificados;

b) A requerimento de, pelo menos, dois dos seus membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 45.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

4 — Os requerimentos podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 46.º

Subcomissões de trabalhadores

1 — Nos estabelecimentos com 10 ou mais trabalhadores, poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores deve coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 47.º

Comissões coordenadoras

A CT poderá articular a sua acção com comissões de trabalhadores da região ou do mesmo sector de actividade para constituição de uma comissão coordenadora.

Disposições gerais

Artigo 48.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se anexa.

Regulamento eleitoral para eleições da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 1.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

Artigo 2.º

Princípios gerais de voto

- 1 — O voto é directo e secreto.
- 2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que exercem a sua actividade em locais onde não exista mesa de voto ou que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de doença.
- 3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional de média mais alta de Hondt.

Artigo 3.º

Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral, adiante designada por CE, constituída pelos três primeiros subscritores da convocatória, por um representante da Comissão de Trabalhadores, que presidirá, e um representante de cada uma das candidaturas.

Artigo 4.º

Cadernos eleitorais

- 1 — A empresa deve entregar os cadernos eleitorais ao primeiro subscritor da convocatória da votação no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa.
- 2 — Os cadernos eleitorais devem conter o nome dos trabalhadores da empresa agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 5.º

Convocatória da eleição

- 1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias úteis sobre a respectiva data.
- 2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.
- 3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores.
- 4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa até cinco dias úteis a partir da data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.
- 5 — Com a convocação da votação deve ser divulgado o respectivo regulamento.
- 6 — A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedem à convocação da votação, sem prejuízo do disposto neste regulamento.

Artigo 6.º

Convocação do acto eleitoral

- 1 — O acto eleitoral é convocado por um mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa.

Artigo 7.º

Candidaturas

- 1 — Podem propor listas de candidaturas à eleição da CT um mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais ou, no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissão de trabalhadores, por 10% dos trabalhadores do respectivo estabelecimento.
- 2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.
- 3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.
- 4 — As candidaturas são apresentadas até 10 dias úteis antes da data marcada para o acto eleitoral.
- 5 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.
- 6 — A CE entrega aos representantes um recibo com a data e hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.
- 7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 8.º

Rejeição de candidaturas

- 1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.
- 2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias úteis, a contar da data da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos, devendo notificar de imediato o primeiro proponente no caso de se verificar qualquer irregularidade.
- 3 — As irregularidades e violações dos estatutos e ou deste regulamento detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias úteis a contar da respectiva notificação.
- 4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nos estatutos e ou neste regulamento são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue ao primeiro proponente.

Artigo 9.º

Aceitação de candidaturas

- 1 — Até ao 5.º dia útil anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, nos termos do n.º 3 do artigo 54.º, a aceitação de candidatura.
- 2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

Artigo 10.º

Campanha eleitoral

- 1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

Artigo 11.º

Local e horário da votação

1 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa.

2 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

3 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa.

4 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

5 — Em empresa com locais de trabalho geograficamente dispersos, a votação e o apuramento realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

Artigo 12.º

Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa de voto não podem corresponder mais de 500 eleitores.

Artigo 13.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando para esse efeito dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — A competência da CE é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores, caso existam.

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

4 — Os delegados de cada candidatura, quando existam e tenham estado presentes na mesa, devem assinar a respectiva acta de apuramento.

Artigo 14.º

Boletins de voto

1 — Os boletins de voto são de papel não transparente e todos do mesmo formato, contendo as siglas das listas a votar.

2 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

3 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

Artigo 15.º

Acto eleitoral

1 — Compete às mesas de voto dirigirem os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada. Seguidamente fecha a urna e procede à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

Artigo 16.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE e devem chegar à sede da empresa até à hora do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «Comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 17.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada, ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 18.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4 — Uma cópia de cada acta referida no n.º 2 é afixada junto do respectivo local de votação durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE, que devem ser transmitidas à CE pelo meio mais expedito e ser seguidamente enviadas por carta registada, no caso de mesas de voto fora da sede.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 19.º

Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

Artigo 20.º

Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou dos estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto a impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 21.º

Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

Artigo 22.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que sejam tomadas por voto secreto.

Artigo 23.º

Casos omissos

Os casos omissos nestes estatutos são regulados pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Registados em 23 de Março de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 24, a fl. 145 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

AMTROL — Alfa Metalomecânica, S. A. Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 2010, foi publicada a identificação dos membros eleitos para a comissão de trabalhadores na empresa referida em epígrafe, a qual se encontra incorrecta, procedendo-se assim, à sua rectificação.

Onde se lê «ANTROL — Alfa — Metalomecânica, S. A.» deve ler-se «AMTROL — Alfa — Metalomecânica, S. A.».

CMPEA — Empresa de Águas do Município do Porto, E. E. M.

Eleição, em 19 de Fevereiro de 2010, para o mandato de quatro anos.

Membros efectivos:

Carlos Gaspar Pereira da Cunha, cartão de cidadão n.º 05803872, válido até 1 de Dezembro de 2014.

Rui Francisco Romero Damião, cartão de cidadão n.º 03297278, válido até 23 de Dezembro de 2014.

Ana Maria Simões de Oliveira Gomes, bilhete de identidade n.º 3315118, de 9 de Maio de 2007.

Rui Manuel Martins de Almeida, bilhete de identidade n.º 5801857, de 6 de Dezembro de 2006.

António Manuel Albuquerque Leite, bilhete de identidade n.º 10360418, de 8 de Fevereiro de 2006.

Membros suplentes:

José da Silva Alves, cartão de cidadão n.º 03844526, válido até 11 de Dezembro de 2014.

António Fernando da Mota Cardoso de Oliveira, bilhete de identidade n.º 3982295, de 21 de Novembro de 2002.

Alcino Manuel da Rocha Vieira da Silva, bilhete de identidade n.º 8548633, de 2 de Junho de 2006.

Registado em 23 de Março de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 25, a fl. 145 do livro n.º 1.

Comissão e subcomissão de trabalhadores do Banco de Portugal

Eleição, em 25 de Fevereiro de 2010, para o mandato de quatro anos.

Efectivos:

João Nunes de Carvalho, portador do bilhete de identidade n.º 5320237, de 8 de Outubro de 2008 do arquivo de Lisboa, candidato da lista C.

Joaquim António Barbosa da Cruz portador do bilhete de identidade n.º 6255773, de 21 de Julho de 2000 do arquivo de Santarém, candidato da lista A.

Maria Cristina da Andrade Ferreira, portadora do cartão do cidadão n.º 5507863, candidata da lista C.

José Garcia Faria, portador do bilhete de identidade n.º 4202750, de 21 de Fevereiro de 2008 do arquivo de Lisboa, candidato da lista B.

Aquiles Ramiro Alves dos Santos Ribeiro, portador do bilhete de identidade n.º 2865851, de 3 de Julho de 1997 do arquivo de Lisboa, candidato da lista C.

José António Gaspar da Costa Neves, portador do bilhete de identidade n.º 6101740, de 4 de Março de 2002 do arquivo de Lisboa, candidato da lista A.

Isabel Marta Frazão Bettencourt Silva, portadora do bilhete de identidade n.º 5509542, de 11 de Agosto de 2004 do arquivo do Funchal, candidata da lista C.

José Rui de Freitas Baptista, portador do bilhete de identidade n.º 3984975, de 4 de Julho de 2002 do arquivo de Lisboa, candidato da lista B.

Paulo Manuel Nobre Sobral, portador, do bilhete de identidade n.º 5329251, de 17 de Maio de 2001 do arquivo de Lisboa, candidato da lista A.

Gui David dos Santos Figueiredo, portador do bilhete de identidade n.º 12541522, de 17 de Março de 2005, do arquivo Oeiras, candidato da lista C.

Nuno Manuel Oliveira Mendes, portador do cartão de cidadão n.º 04238201, candidato da lista C.

Suplentes da lista A:

Francisco José Silva Ribeiro Nunes Lourenço, portador do bilhete de identidade n.º 4309607, de 16 de Outubro de 2000, do arquivo de Castelo Branco, suplente da lista A.

Joaquim Manuel Cardoso Manteiga, portador do bilhete de identidade n.º 5396432, de 14 de Agosto de 2002, do arquivo de Lisboa, suplente da lista A.

António Carlos Moreira Marcelino, portador do cartão de cidadão n.º 7349084, suplente da lista A.

Suplentes da lista B:

Fernando Pereira Duarte, portador do bilhete de identidade n.º 6350860, de 10 de Abril de 2003, do arquivo de Lisboa, suplente da lista B.

Nazaré Maria da Anunciação Fernandes, portadora do bilhete de identidade n.º 7939227, de 15 de Novembro de 2000, do arquivo de Lisboa, suplente da lista B.

Francisco Henrique Morais do Rego, portador do bilhete de identidade n.º 5835815, de 9 de Outubro de 2006, do arquivo de Lisboa, suplente da lista B.

Suplentes da lista C

Maria de Fátima Nuncio Tavares Felgueiras, portadora do bilhete de identidade n.º 5079357, de 14 de Fevereiro de 2000, do arquivo de Lisboa, suplente da lista C.

Maria Isabel Silva Costa, portadora do bilhete de identidade n.º 4866267, de 29 de Dezembro de 2000, do arquivo de Lisboa, suplente da lista C.

Maria Telma Soares Moreira de Castro, portadora do cartão de cidadão n.º 5016830, suplente da lista C.

Subcomissão de Trabalhadores do Complexo do Carregado

Efectivos:

Carlos Alberto José Rodrigues, portador do bilhete de identidade n.º 6068060, de 7 de Janeiro de 2003, do arquivo de Lisboa, candidato da lista 1.

Silvino Costa Nunes, portador do cartão de cidadão n.º 04197987, candidato da lista 1.

Rui Miguel Dias Farinha, portador do cartão de cidadão n.º 10752137, candidato da lista 1.

Suplentes da lista 1:

Jerónimo Francisco Fernandes, portador do bilhete de identidade n.º 9521095, de 18 de Junho de 2008, do arquivo de Lisboa, suplente da lista 1.

Mário João Simões Ferreira Isidoro, portador do bilhete de identidade n.º 6370839, de 28 de Novembro de 2000, do arquivo da Amadora, suplente da lista 1.

Registado em 16 de Março de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 22, a fl. 145 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

MONTEADRIANO — Engenharia & Construção, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores, 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 16 Março de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, na empresa MONTEADRIANO — Engenharia & Construção, S. A.:

«Os trabalhadores da MONTEADRIANO — Engenharia & Construção, S. A., vêm por este meio comunicar a sua intenção de organizar um processo eleitoral para a selecção dos seus representantes para a segurança e a saúde no trabalho, de acordo com o Código do Trabalho.

Comunica-se ser pretensão que o referido processo eleitoral seja realizado no dia 26 de Julho de 2010.»

Seguem-se assinaturas de 153 trabalhadores.

VIDROMARQUES, L.^{da}

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 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 da Indústria Vidreira, 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 19 de Março de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, na empresa VIDROMARQUES, L.^{da}:

«Com antecedência mínima de 90 dias, exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 18 de Junho de 2010, realizar-se-á na empresa VIDROMARQUES, L.^{da}, sediada na Rua de D. Afonso IV, 180, 4445-251 Alfena, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme o disposto nos artigos 21.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.»

ALFERPARC — Projectos, Assistência e Obras Públicas, L.^{da}

Nos termos do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunica-

ção efectuada pelos trabalhadores da empresa ALFERPARC — Projectos, Assistência e Obras Públicas, L.^{da}, ao abrigo do n.º 2 do artigo 27.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 17 de Março de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST), na empresa acima referida.

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, os trabalhadores abaixo indicados pelas suas assinaturas, informam V. Ex.^{as}, que vão levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área da saúde e segurança no trabalho (SST) da empresa ALFERPARC — Projectos, Assistência e Obras Públicas, L.^{da}, sita na Rua dos Frades, 9, Algarão, 2475-011 Benedita, no dia 15 de Junho de 2010.»

Seguem-se 20 assinaturas.

URALUSA — Instalações e Montagens, L.^{da}

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pela empresa URALUSA — Instalações e Montagens, L.^{da}, com sede na Rua do Vale dos Mognos, 1, 2680-177 Camarate, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da supracitada lei, recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 19 de Março de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na referida empresa, que se transcreve:

«Nos termos e para efeitos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, os trabalhadores informam VV. Ex.^{as} de que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores, na área da segurança e saúde no trabalho (SST), da empresa URALUSA — Instalações e Montagens, L.^{da}, na sede na Rua do Vale dos Mognos, 1, 2680-177 Camarate, no dia 17 de Junho de 2010, e nas restantes delegações, no Lanka Parque 2, armazém J Norte, Tavagueira, 8200-425 Albufeira, e no Parque Industrial Laúndos, lote 2A, 4570-311 Póvoa de Varzim, dias 16 e 18 de Junho de 2010, respectivamente.»

Seguem 35 assinaturas dos trabalhadores que subscrevem a convocatória.

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

SAPA II Perfis, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da SAPA II Perfis, S. A., em 3 de Março de 2010, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2009.

Efectivos:

Pedro Miguel Silva Marques, bilhete de identidade n.º 11755531, emitido em 5 de Março de 2007, pelo Arquivo de Lisboa.

Rui Manuel Ferreira Emídio, bilhete de identidade n.º 4251526, emitido em 19 de Julho de 1999, pelo Arquivo de Lisboa.

Francisco José da Silva Ribeiro, bilhete de identidade n.º 4143659, emitido em 12 de Agosto de 2006, pelo Arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Magda Marina Martins Gonçalves, bilhete de identidade n.º 13254715, emitido em 6 de Junho de 2007, pelo Arquivo de Lisboa.

Carlos Alberto Oliveira Reis, bilhete de identidade n.º 10071859, emitido em 13 de Fevereiro de 2001, pelo Arquivo de Lisboa.

Alberto Matos Mendes, bilhete de identidade n.º 6075825, emitido em 6 de Julho de 2000, pelo Arquivo de Lisboa.

Registado em 18 de Março de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 23, a fl. 42 do livro n.º 1.

Centro Hospitalar de Coimbra, E. P. E.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho do Centro Hospitalar de Coimbra, E. P. E., em 22 de Janeiro de 2010, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 2009.

Efectivos:

Sónia Maritza Fernandes Marques — enfermeira (nível I).
Isabel Maria Santos Correia Bem-Hája — enfermeira graduada.

Ana Paula Ramos Lindo Pleno — enfermeira especialista.

Jorge Paulo Oliveira Leitão — enfermeiro-chefe.

Constantino da Silva Pinho — assistente técnico.

Vera Mónica da Cunha Ferreira — técnica de 2.ª classe (TDT).

Laurinda da Silva Santos — assistente operacional.

Suplentes:

Maria Manuel Mendes Carlos — enfermeira graduada.

Alberto Leandro Martins Alves — enfermeiro (nível I).

Tiago João Fonseca Dias Ferreira — enfermeiro graduado.

Magda Maria Damas Malva — técnica de 2.ª classe (TDT)

Maria da Conceição Fernandes de Jesus — assistente técnica.

Gracinda Maria Ferreira Almeida — encarregada operacional.

António Coelho Pereira — assistente operacional.

Registado em 22 de Março de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 24, a fl. 42 do livro n.º 1.

Empresa NOVADELTA — Comércio e Indústria de Cafés, S. A. — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2009, foi publicada a identificação dos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho, eleitos na empresa referida em epígrafe, a qual se encontra incorrecta, procedendo-se, assim, à sua rectificação.

Onde se lê «João Nelson Leal Fidalgo — bilhete de identidade n.º 07849280» deve ler-se «João Carlos Magalhães Carrilho — bilhete de identidade n.º 07849280».

Exide Technologies, L.ª

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da Exide Technologies, L.ª, em 8 de Março de 2010, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2009.

Efectivos:

Rui Fernando Carinhas da Conceição, bilhete de identidade n.º 5156780, emitido em 2 de Abril de 1999, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Filomena Simões Paulino, bilhete de identidade n.º 4732931, emitido em 8 de Novembro de 2002, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Carlos Rodrigues Vitorino, bilhete de identidade n.º 7857644, emitido em 17 de Julho de 2003, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Helena Cristina Loureiro Sousa, cartão do cidadão n.º 10381739, válido até 7 de Novembro de 2013.

Suplentes:

Carlos Manuel Santos Ribeiro, bilhete de identidade n.º 5537483, emitido em 15 de Abril de 1998, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Soraya Barata Reis, bilhete de identidade n.º 11084957, emitido em 5 de Abril de 2008, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Rui José Nunes Camilo, bilhete de identidade n.º 9337926, emitido em 11 de Outubro de 2005, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Ana Cristina Freitas Câmara Serrador, bilhete de identidade n.º 10852855, emitido em 30 de Novembro de 2004, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Registado em 24 de Março de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 26, a fl. 42 do livro n.º 1.

PROENGEL — Projectos de Engenharia e Arquitectura, L.^{da}

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, realizada em 22 de Fevereiro de 2010 para o próximo mandato.

Cláudia Susana dos Santos Pereira.

Observações. — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, do 10 de Se-

tembro, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 27.º do mesmo diploma.

Registados em 17 de Março de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 22, a fl. 41 do livro n.º 1.

TJA — Transportes J. Amaral, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, realizada em 21 de Dezembro de 2009 para mandato de três anos.

Efectivos:

Engenheiro Pedro Nuno Páscoa Albino.

António Santos Ferreira.

João Silva O. Marques.

Maria Manuel F. Santos Gamelas.

Suplentes:

Manuel Pereira Reis.

Albino Araújo Sampaio.

António Manuel T. Sousa.

Carlos Alberto F. L. Ferreira.

António Rodrigues Marques.

Arnaldo M. M. Mendonça Rodrigues.

Observações. — Esta eleição não foi precedida da publicação da convocatória no *Boletim do Trabalho e Emprego*, prevista no artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no 3 do artigo 27.º do mesmo diploma.

Registados em 22 de Março de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 25, a fl. 42 do livro n.º 1.

