



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

- Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outra e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços 1765

- Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a Associação Nacional das Industrias de Vestuário, Confeção e Moda - ANIVÉC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT 1767

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e o SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - Revisão global 1768

- Acordo coletivo entre a Empresa de Navegação Madeirense, L.^{da} e outras e a FESMAR - Federação de Sindicatos de Trabalhadores do Mar - Alteração salarial e outras 1782

- Contrato coletivo entre a ACA - Associação Comercial do Distrito de Aveiro e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro - Integração em níveis de qualificação 1785

- Acordo de empresa entre a SIDUL AÇUCARES, Unipessoal, L. ^{da} e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Revisão global	1787
- Acordo de empresa entre a TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA e o SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca - Alteração e texto consolidado	1819
- Acordo de empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L. ^{da} e a FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - Alteração salarial e outras	1845
- Acordo de empresa entre a CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA e a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas e outros - Alteração salarial e outras	1847
- Acordo de adesão entre a ARAG SE - Sucursal em Portugal e o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora e outro ao acordo coletivo entre a Açoreana Seguros, SA e outros e a mesma associação sindical e outro	1852
- Acordo de adesão entre a EUROVIDA - Companhia de Seguros, SA e o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora e outro ao acordo coletivo entre a Açoreana Seguros, SA e outros e a mesma associação sindical e outro	1852
- Acordo de adesão entre a SN MAIA - Siderurgia Nacional, SA e o SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros ...	1853
- Acordo de adesão entre a SN SEIXAL - Siderurgia Nacional, SA e o SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros ..	1853

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP - Eleição	1855
---	------

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- ACICO - Associação Nacional de Armazenistas, Comerciantes e Importadores de Cereais e Oleaginosas - Alteração	1855
---	------

II – Direção:

- AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico - Eleição	1856
- ANIGOM - Associação Nacional dos Industriais de Gelados Alimentares, Óleos, Margarinas e Derivados - Eleição	1856
- ACICO - Associação Nacional de Armazenistas, Comerciantes e Importadores de Cereais e Oleaginosas - Alteração	1856
- Associação Empresarial de Águeda - Eleição	1856
- FIPA - Federação das Indústrias Portuguesas Agro-Alimentares - Eleição	1857

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Inter Partner Assistance, SA - Sucursal - Constituição	1857
--	------

II – Eleições:

- ARTLANT PTA, SA - Eleição	1867
- Inter Partner Assistance, SA - Sucursal - Eleição	1868

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- TANQUISADO - Terminais Marítimos, SA - Convocatória	1868
- VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA - Convocatória	1868

II – Eleição de representantes:

- LBC Tanquipor - Movimentação e Armazenagem de Líquidos, SA - Eleição	1869
- Câmara Municipal de Mora - Eleição	1869

Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego*

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dsrctot@dgert.msess.pt

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento electrónico respeita aos seguintes documentos:

- a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

Nota:

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

SIGLAS

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outra e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outra e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2017, ao abrigo do artigo 514.º e do número

1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva 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 projeto.

29 de maio de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Nota justificativa

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outra e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2017, abran-

gem no distrito de Bragança as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade comercial e ou prestação de serviços e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído em mais de 30 % por micro, pequena e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2015, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 1,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

À semelhança das anteriores extensões, a presente extensão não abrange as relações de trabalho em que sejam parte empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respetivas portarias de extensão. Considerando que a referida qualificação é adequada e não suscitou a oposição dos interessados nas anteriores extensões, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outra e a FEP-CES – Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outra e a FEP-CES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2017, são estendidas no distrito de Bragança:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à atividade comercial e ou prestação de serviços e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

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

a) Sendo a atividade 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;

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

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

d) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar, pertencente a empresa ou grupo de empresas 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 quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT publicadas, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2017 e n.º 20, de 29 de maio de 2017, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva 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 projeto.

29 de maio de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, Miguel Filipe Pardal Cabrita.

Nota justificativa

As alterações dos contratos coletivos entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empre-

gadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT publicadas, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2017 e n.º 20, de 29 de maio de 2017, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem a atividades do setor de vestuário, confeção e afins, de fabrico de malhas e de vestuário de malha e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações das convenções aos empregadores que no território nacional se dediquem às mesmas atividades económicas, não filiadas nas associações de empregadores outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadro de Pessoal de 2015, a parte empregadora subscritora das convenções cumpre o requisito previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através das estruturas representadas, é constituído em mais de 30 % por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que as convenções atualizam as tabelas salariais e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais. Segundo os Quadros de Pessoal de 2015, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 0,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

No setor da indústria de vestuário existem outras convenções coletivas celebradas entre a ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e diversas associações sindicais, pelo que à semelhança das extensões anteriores, que não ofereçam oposição, a presente extensão não se aplica aos empregadores filiados naquela associação de empregadores.

Considerando que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à extensão.

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

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

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promo-

ve-se a extensão das alterações dos contratos coletivos em causa.

Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos coletivos entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e a

Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT publicadas, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2017 e n.º 20, de 29 de maio de 2017, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades abrangidas pelas convenções 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 atividades abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- As tabelas salariais e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e o SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - Revisão global

Revisão global do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2010, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2012.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo, adiante designado por CCT, abrange, por um lado, as empresas filiadas na ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e, por outro, os Trabalhadores representados pelo SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo qualquer que seja o seu local de trabalho.

2- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às empresas filiadas na ANASEL, que exercem a atividade de serviços de limpeza a seco, lavandaria e tinturaria, arranjos de costura, consertos de sapatos e chaves bem como aos trabalhadores que exercem as atividades nele constantes.

3- O número de empregadores corresponde a um universo de 120 empresas e 2330 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 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 aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4- 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.

5- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6- 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.

7- Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais

As categorias e respectivas funções são as que constam do anexo I.

Cláusula 4.^a

Enquadramento das profissões por níveis salariais

O enquadramento das categorias profissionais por níveis salariais far-se-á conforme o anexo II.

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as funções desempenhadas, numa das categorias profissionais constantes do anexo I.

2- A classificação dos trabalhadores é da competência da entidade empregadora e terá de corresponder às funções efectivamente desempenhadas.

Cláusula 6.^a

Admissão

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas por este CCT são:

a) Idade mínima não inferior a 16 anos;

b) Escolaridade obrigatória, adequada ou a exigível para a categoria e função específica a desempenhar.

2- As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, já exerçam a profissão.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado na lei geral do trabalho.

2- As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

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

4- A admissão dos trabalhadores, salvo acordo escrito em contrário, obedece aos seguintes períodos experimentais.

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 que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

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

5- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

6- 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 escrito em contrário.

7- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

8- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalho, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

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

Cláusula 8.^a

Contratação a termo

1- A celebração dos contratos a termo é admitida nos termos da legislação aplicável.

2- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições, terão preferência nas admissões para o preenchi-

mento de vagas ou criação de novos postos de trabalho de carácter permanente.

Cláusula 9.^a

Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- A entidade empregadora pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidades ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

3- O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4- O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5- No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

6- Salvo estipulação em contrário, a entidade empregadora pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

7- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

CAPÍTULO III

Duração do trabalho

Cláusula 10.^a

Horário de trabalho

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

2- Dentro dos condicionalismos previstos neste contrato e na lei, compete à entidade empregadora estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

3- Os horários de trabalho deverão ser afixados em lugar apropriado, bem visível e de fácil consulta pelos trabalhadores.

Cláusula 11.^a

Alteração do horário de trabalho

1- Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

2- Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser

precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, ser afixadas na empresa com antecedência de sete dias, ainda que vigore um regime de adaptabilidade.

3- O prazo a que se refere o número anterior é de três dias em caso de microempresa.

4- Exceptua-se do disposto no número 2 a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o empregador recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio com a menção de que foi previamente informada e consultada a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

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

Cláusula 12.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não pode ser superior a 8 horas diárias nem a 40 horas semanais.

2- O período normal diário de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a 30 minutos nem superior a duas horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3- Por acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, pode ser acordada a prestação de trabalho até seis horas consecutivas, durante dois dias por semana, considerando-se compreendida no tempo de trabalho uma interrupção de 15 minutos, mantendo-se, todavia, o trabalhador adstrito à realização da prestação de trabalho, em caso de necessidade. Igualmente se considera, nestes dias, a previsão constante na cláusula 13.^a, relativa ao descanso semanal complementar, após o cumprimento deste tempo de trabalho.

4- A duração do trabalho semanal pode ser calculada em termos médios em relação a um período de referência de três meses.

5- O período normal de trabalho poderá ser acrescido de 4 horas diárias, não podendo ultrapassar as 12 horas por dia nem as 48 horas por semana.

6- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, de acordo com o disposto no número anterior desta cláusula, serão compensadas com a redução de horário normal em igual número de horas, dentro do período referido no número 4 anterior.

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

8- Salvo acordo escrito em contrário, as alterações da organização dos tempos de trabalho devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência, implicando informação e consulta prévia aos representantes dos trabalhadores.

9- As alterações que impliquem acréscimo de despesas

para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

10- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

Cláusula 12.^a-A

Banco de horas

1- Por acordo escrito entre o empregador e os trabalhadores visados, pode ser criado um banco de horas que obedecerá aos princípios e regras que se indicam:

Princípios:

Exequibilidade;

Boa fé;

Equilíbrio;

Justo.

Regras:

1) A iniciativa do acordo pode ser do empregador e ou do trabalhador;

2) Quando for da iniciativa do empregador (havendo acordo):

2.1) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 52 horas semanais;

2.2) O banco de horas só pode ser utilizado até 160 horas anuais (ano civil);

2.3) A compensação do trabalho prestado em acréscimo, do horário de trabalho, é compensado por:

a) Redução do tempo de trabalho, devendo o empregador avisar o trabalhador com três dias úteis de antecedência, salvo caso de força maior, devidamente justificado;

b) Salvo acordo escrito em contrário, verificando-se a impossibilidade de redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, a compensação far-se-á por pagamento como trabalho suplementar, com o acréscimo de 100 % sobre o valor do salário hora, ou por redução do tempo de trabalho a acordar com o trabalhador no decurso do 1.º semestre do ano civil seguinte àquele a que respeita;

2.4) O empregador que pretenda utilizar o banco de horas deverá avisar o trabalhador com a antecedência de oito dias úteis, salvo se acordar com o trabalhador período diferente.

3) Quando for da iniciativa do trabalhador (havendo acordo):

3.1) O período normal de trabalho pode ser aumentado ou reduzido até 2 horas por dia, não podendo ultrapassar as 52 horas semanais nem podendo ser inferior a 30 horas semanais;

3.2) O banco de horas pode ser utilizado por motivo imprevisto e devidamente justificado ou por outra razão desde que o trabalhador acorde com o empregador com antecedência de oito dias, salvo se outra inferior for acordada com o empregador;

3.3) No caso de motivo imprevisto, a compensação poderá ser concretizada através de débito ou crédito que exista no banco de horas.

Cláusula 12.^a-B

Horários de trabalho desfasados

O horário de trabalho desfasado permite estabelecer, trabalhador a trabalhador, horas fixas diferentes de entrada e saída.

Cláusula 13.^a

Descanso semanal

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os dias de descanso semanal são:

Descanso semanal obrigatório - domingo;

Descanso semanal complementar - de segunda-feira a sábado, podendo ser rotativo e podendo ser repartido pela tarde de sábado e a manhã de segunda-feira ou outros dois meios dias.

2- Nos serviços ou funções que exijam trabalho por turnos ou laboração contínua ou actividade em todos os dias da semana, os dias de descanso semanal são dois, devendo, pelo menos, o descanso semanal obrigatório coincidir com 11 domingos por ano podendo, neste caso, o dia de descanso semanal complementar ser repartido pelo sábado e/ou segunda-feira, ou por dois meios dias, imediatamente anterior e posterior ao descanso semanal obrigatório (tarde de sábado, manhã de segunda-feira). Nas outras semanas o descanso complementar pode ser gozado num dia completo ou em dois meios dias, se possível seguidos.

3- Sempre que seja possível, deverá ser proporcionado aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

Cláusula 14.^a

Trabalho a tempo parcial

1- Só se considera trabalho a tempo parcial, nos termos da lei, o que corresponder a um período normal de trabalho semanal inferior ao horário praticado pelo trabalhador a tempo completo com igual ou idêntico tipo de trabalho no mesmo estabelecimento ou noutro estabelecimento da mesma empresa.

2- A retribuição do trabalho a tempo parcial será estabelecida em base proporcional, em função do número de horas de trabalho prestado e em referência ao nível salarial praticado na empresa para a respectiva categoria profissional ou, não existindo na empresa trabalhador com categoria equivalente, o fixado neste CCT para a categoria respectiva.

3- A celebração de contrato a tempo parcial ou a alteração nesse sentido, do já existente, está sujeito a forma escrita e assinado por ambas as partes, que ficarão cada uma com um exemplar, e que obrigatoriamente fixará a sua duração bem como a duração semanal e distribuição diária e semanal, não podendo ser alterado ou terminado a não ser também por contrato escrito revogatório nesse sentido.

Cláusula 15.^a

Trabalho por turnos

1- Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho diário, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos fixos ou rotativos.

2- Turnos fixos são grupos de trabalho fixos, com ou sem sobreposição, que se integram no período de funcionamento. Entende-se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam, regular ou periodicamente, de turno.

3- A duração de trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, podendo essa duração ser calculada em termos médias em relação a um período de referência de três meses.

4- A entidade empregadora é obrigada a fixar a escala de turnos rotativos com a antecedência de 15 dias.

5- Nos turnos rotativos, os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

6- A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade empregadora. Se não houver acordo, competirá a esta fixar a composição dos turnos.

7- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria quando previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas ao responsável do serviço até ao início do período de trabalho.

8- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio correspondente a 20 % da retribuição de base, prevista no anexo II para a respectiva categoria profissional.

9- O subsídio previsto no número anterior não será atribuído quando o turno rotativo se realize a pedido expresso e por conveniência do trabalhador.

Cláusula 16.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar é registado de forma inequívoca no início e no fim da sua prestação, estando sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 horas anuais e 2 horas por dia normal de trabalho.

3- O trabalho suplementar prestado em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade não fica sujeito a quaisquer limites.

4- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

a) 50 % da retribuição normal na 1.^a hora;

b) 75 % da retribuição nas horas ou fracções subsequentes;

c) O trabalho suplementar prestado em dia de descanso, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100 % da retribuição normal.

5- Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar

cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora, ou por quem legalmente a substitua, designadamente o chefe de loja.

6- Não é permitida, salvo acordo estabelecido em contrário, ou para execução de trabalho suplementar, a permanência de trabalhadores no seu local de trabalho após cumprimento do seu horário de trabalho, sob pena de poder ser exigido o pagamento de trabalho suplementar.

7- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

8- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Deficientes;

b) Mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 12 meses, ou cônjuges;

c) Menores.

9- A prestação de trabalho suplementar confere os seguintes descansos complementares:

a) Nas empresas com seis ou mais trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado;

b) Descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes;

c) Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes;

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

Cláusula 17.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 23 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 60 % sobre a retribuição.

3- Não é permitido o trabalho nocturno a menores.

Cláusula 18.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de administração, direcção, de confiança, de fiscalização; execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho ou exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- A isenção de horário de trabalho dá a este o direito a

receber uma retribuição especial, que não poderá ser inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

CAPÍTULO IV

Retribuição de trabalho

Cláusula 19.^a

Retribuições mínimas

As retribuições mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo contrato são as que constam do anexo II.

Cláusula 20.^a

Tempo e forma de pagamento

1- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2- O pagamento poderá efectuar-se por meio de numerário, cheque, vale postal ou depósito bancário à ordem do respectivo trabalhador.

3- No acto do pagamento deve ser entregue ao trabalhador documento de onde conste o seu nome completo, categoria e escalão de retribuição, número de inscrição na segurança social, período a que respeita a retribuição, discriminação das modalidades das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar e nocturno, bem como os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber

Cláusula 21.^a

Cálculo da retribuição horária

A fórmula a considerar no cálculo da retribuição horária é a seguinte:

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

Cláusula 22.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2- No caso de ainda não ter um ano de antiguidade, o trabalhador receberá o subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de duração do contrato.

3- Cessando o contrato de trabalho antes da data de pagamento do subsídio, este será pago na parte proporcional aos meses de duração do contrato no respectivo ano civil.

4- Idêntico esquema de proporcionalidade será aplicado, no caso de o contrato ter sido objecto de suspensão, por impedimento prolongado no decurso do ano civil, por motivo não imputável ao trabalhador.

5- Para efeito do disposto nos números. 2, 3 e 4, as fracções do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

Cláusula 23.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à remuneração do período de férias e que deverá ser pago antes do início destas.

2- Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, bem como às férias e subsídio de férias proporcionais aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação de contrato.

Cláusula 24.^a

Subsídio de refeição

1- Aos trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de refeição de valor igual a 3,65 €.

2- O subsídio de refeição é também devido quando, por razão devidamente justificada, o trabalhador não cumpra no dia a totalidade do seu horário de trabalho.

3- O trabalhador em tempo parcial tem igualmente direito ao subsídio de refeição, na proporção do seu horário de trabalho.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

Local de trabalho

1- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou a delegação em que, com carácter de regularidade, presta serviço.

2- Por transferência do local de trabalho entende-se a modificação com carácter definitivo do local onde o trabalhador presta habitualmente serviço.

3- Por deslocação de serviço, entende-se a realização temporária de trabalho fora do local habitual, quer revista carácter regular, quer ocasional.

4- Consideram-se pequenas deslocações aquelas em que seja possível o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de residência.

Cláusula 26.^a

Transferência do local de trabalho

1- A entidade empregadora só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízo sério.

2- No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, tem direito a indemnização legal, salvo se a entidade empregadora provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- Para efeitos do disposto no número 1, deverá o trabalhador alegar os prejuízos decorrentes da transferência.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 27.^a

Direito a férias

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 22 dias úteis.

2- Aos trabalhadores que gozem os 22 dias úteis, entre 1 de Janeiro e 30 de abril, serão acrescidos, a título de férias, mais três dias úteis, que poderão ser utilizados em qualquer época do ano.

3- Aos trabalhadores que gozem 15 dias úteis, entre 1 de janeiro e 30 de abril, será acrescido, a título de férias, mais um dia útil, que poderá ser utilizado em qualquer época do ano.

4- Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

5- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

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

a) 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.

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

8- Por acordo o acréscimo de dias de férias previsto no número 6 desta cláusula pode ser substituído por remuneração do dia ou dias em causa.

Cláusula 28.^a

Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

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

Cláusula 29.^a

Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo, competirá à entidade empregadora a marcação do período de férias, nos termos legais.

3- No caso previsto no número anterior a entidade empregadora só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

4- No caso previsto no número 2 poderá ser marcado o período de férias fora do período mencionado no número anterior em casos devidamente fundamentados.

5- 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.

6- Aos trabalhadores de um mesmo agregado familiar que prestem serviço na mesma entidade empregadora e o solicitem, bem como aos trabalhadores que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges, será, em princípio, facultado o gozo de férias em simultâneo.

7- As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade empregadora e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

8- No trabalho por turnos, as férias devem ser marcadas, preferencialmente, em dois períodos distintos, no início da primeira e terceira semanas do mês.

9- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado até ao dia 15 de abril de cada ano.

Cláusula 30.^a

Acumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

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 ano, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3- Terão direito a acumular férias de dois anos:

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

b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no Continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares residentes no estrangeiro.

Cláusula 31.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o

adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade empregadora dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 28.^a

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

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

Cláusula 32.^a

Interrupção de férias

1- Em caso de doença ou de parto ocorrido durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se não gozadas na parte restante.

2- O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia do início do evento, devendo dele fazer prova e indicando a morada onde poderá ser encontrado.

3- A interrupção prevista no número 1 conta-se a partir da data do evento, ou da data da comunicação, quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente.

4- O gozo das férias interrompidas prosseguirá após o termo da situação de doença ou, no caso de parto, após o termo do período da licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a entidade empregadora e o trabalhador.

5- Na falta de acordo quanto às novas datas a entidade empregadora marcará os dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 28.^a

Cláusula 33.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

Cláusula 34.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho em que, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se

verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 35.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a 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 36.^a

Ferriados

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

- a) 1 de janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de abril;
- e) 1 de maio;
- f) Corpo de Deus;
- g) 10 de junho;
- h) 15 de agosto;
- i) 5 de outubro;
- j) 1 de novembro;
- k) 1 de dezembro;
- l) 8 de dezembro;
- m) 25 de dezembro.

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

3- Além dos feriados obrigatórios serão observados o feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento e a Terça-Feira de Entrudo.

4- O feriado da Terça-Feira de Entrudo poderá ser observado no dia 24 de dezembro, caso haja acordo entre trabalhador e empregador.

Cláusula 37.^a

Faltas

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- As ausências durante períodos inferiores ao período normal de trabalho serão adicionadas para determinação do período normal de trabalho diário em falta.

Cláusula 38.^a

Tipo de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

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

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos 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 neste contrato e na lei geral e 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 da lei;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 39.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1- Nos termos da alínea b) do número 2 do artigo 225.º, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens de parente ou afim no 1.º grau na 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 40.^a

Comunicação de faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, deverão ser obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora com a antecedência mínima de cinco dias. Quando imprevistas deverão ser transmitidas à empresa logo que possível.

2- A entidade empregadora pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

3- O incumprimento do disposto nesta cláusula torna as faltas injustificadas.

Cláusula 41.^a

Efeito das faltas

1- As faltas justificadas não determinam a perda de quaisquer direitos ou regalias salvo o disposto na lei ou neste contrato.

2- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período da ausência.

Cláusula 42.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 43.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

Cláusula 44.^a

Certificado de trabalho

1- Ao cessar o contrato de trabalho a entidade empregadora deve passar ao trabalhador certificado onde conste o tem-

po durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

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

3- Além do certificado de trabalho, a entidade empregadora é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

CAPÍTULO VIII

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 45.^a

Deveres da entidade empregadora

1- São deveres da entidade empregadora:

a) Cumprir rigorosamente as disposições contidas no presente contrato;

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

2- Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria, sem prejuízo do disposto na lei ou neste contrato.

3- Prestar, por escrito, às associações outorgantes os esclarecimentos que, por escrito, lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção.

4- No preenchimento de cargos de chefia, escolher trabalhadores de comprovado valor profissional e humano.

5- Passar atestados de comportamento disciplinar e de competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados.

6- Enviar às associações sindicais outorgantes deste contrato, a pedido das mesmas, em numerário, cheque, vale do correio ou transferência bancária, o produto das quotizações descontadas aos trabalhadores que o solicitem, por escrito, à empresa, acompanhado dos respectivos mapas devidamente preenchidos.

7- Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato e das normas que o regem.

Cláusula 46.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à entidade empregadora:

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

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

c) Transferir o trabalhador para outro local, salvo o disposto na lei, e neste contrato colectivo;

d) Obrigar a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;

e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento ou prestação de serviços profissionais.

Cláusula 47.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições deste contrato colectivo;

b) Não praticar qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade empregadora nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional;

c) Exercer com competência, zelo e diligência as funções e tarefas que lhe foram atribuídas e comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade;

d) Obedecer à entidade empregadora em tudo o que respeite ao trabalho, sua organização e execução, salvo as ordens e instruções que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

f) Aumentar a sua formação e em especial cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

g) Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhe tenha sido confiado, não podendo, em caso algum, fazer uso abusivo do mesmo;

h) Cumprir e zelar pelo bom funcionamento das normas de segurança e saúde.

Cláusula 48.^a

Pluralidade de empregadores

1- O trabalhador pode obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, sempre que se observem cumulativamente os seguintes requisitos:

a) O contrato de trabalho conste de documento escrito, no qual se estipule a actividade a que o trabalhador se obriga, o local e o período normal de trabalho;

b) Sejam identificados todos os empregadores;

c) Seja identificado o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

2- O disposto no número anterior aplica-se também a empregadores que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns.

3- Os empregadores beneficiários da prestação de trabalho são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações que decorram do contrato de trabalho celebrado nos termos dos números anteriores cujo credor seja o trabalhador ou terceiros.

4- Cessando a verificação dos pressupostos enunciados nos números 1 e 2, considera-se que o trabalhador fica unicamente vinculado ao empregador a que se refere a alínea c) do número 1, salvo acordo em contrário.

5- A violação dos requisitos indicados no número 1 confere ao trabalhador o direito de optar pelo empregador relativamente ao qual fica unicamente vinculado.

CAPÍTULO IX

Trabalhador-estudante

Cláusula 49.^a

Trabalhadores-estudantes

O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei.

CAPÍTULO X

Protecção da parentalidade

Cláusula 50.^a

Parentalidade

O regime jurídico da parentalidade é o previsto na lei.

CAPÍTULO XI

Sanções e regime disciplinar

Cláusula 51.^a

Âmbito de aplicação

As infracções disciplinares estão sujeitas ao regime previsto no presente contrato e na lei.

Cláusula 52.^a

Poder disciplinar

1- A entidade empregadora tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade empregadora como pelos superiores hierárquicos do trabalhador.

Cláusula 53.^a

Prescrição da infracção disciplinar

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 54.^a

Sanções aplicáveis

1- A entidade empregadora pode aplicar, dentro dos limites da lei e deste contrato, as seguintes sanções disciplinares:

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

2- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por

infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

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

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

5- A infracção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 55.^a

Registo e comunicação das sanções

1- A entidade empregadora deverá manter actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2- O registo deve ser escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

Cláusula 56.^a

Suspensão preventiva

Com a notificação da nota de culpa pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador mas não é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 57.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que, nos termos da lei e deste contrato, não devesse obediência;
- c) Exercer funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;
- d) Exercer ou ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número quando as não venha a exercer.

Cláusula 58.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

A entidade empregadora que, nos termos da cláusula anterior, aplicar sanções abusivas deverá indemnizar o trabalhador nos termos da lei aplicável.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 59.^a

Formação profissional

As entidades patronais comprometem-se a desenvolver esforços tendo em vista uma formação adequada dos seus trabalhadores.

CAPÍTULO XII

Actividade sindical

Cláusula 60.^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 de trabalhadores e comissões intersindicais.

2- Às empresas é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o exercício da actividade sindical na empresa é o previsto na lei.

CAPÍTULO XIII

Saúde e segurança no trabalho

Cláusula 61.^a

Saúde e segurança no trabalho

1- É dever das empresas instalar os trabalhadores em boas condições, nomeadamente no que diz respeito à saúde e segurança no trabalho.

2- As empresas obrigam-se ao rigoroso cumprimento de todas as normas legais sobre saúde e segurança no trabalho.

3- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da saúde e segurança no trabalho são eleitos nos termos da lei.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais

Cláusula 62.^a

Regimes anteriores

A entrada em vigor do presente contrato faz cessar a vigência do contrato colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2010, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2012.

Cláusula 63.^a

Cláusula mais favorável

O presente contrato considera-se globalmente mais favorável do que o disposto em quaisquer instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

ANEXO I

Categorias profissionais

A - Categorias:
Administrativo;
Ajudante de distribuidor;
Analista de sistemas;
Animador de loja;
Calandrador;
Canalizador;
Chefe de equipa;
Chefe de loja/encarregado;
Chefe de secção;
Comercial/Distribuidor;
Contabilista;
Costureiro;
Director (escritório, serviços);
Distribuidor;
Electricista;
Fogoeiro;
Lavador;
Operador de lavandaria/Limpeza a seco e costura;
Operador de reparação de calçado e afins, cópia de chaves e comandos;
Operador de intervenção em cofres/fechaduras;
Operador controlador de acabamentos;
Operador de lavandaria hospitalar;
Prensador;
Programador de informática;
Recepcionista/engomador;
Trabalhador de limpeza;
Técnico de controlo e serviço;
Técnico de manutenção;
Tradutor/correspondente em línguas estrangeiras/secretário.

B - Funções:
Administrativo - Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem e examina o correio recebido.
Ajudante de distribuidor - Coadjuva o distribuidor nas suas tarefas.
Analista de sistemas - Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis: consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar o sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida e com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma de frequência como devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara organo-

gramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

Animador de loja - Executa, sob orientação superior, as acções conducentes à melhoria da prestação da empresa face ao mercado. Propõe e executa acções de marketing e publicidade, cuida da imagem pública da empresa, avalia e controla os procedimentos num ou mais estabelecimentos.

Calandrador - É o trabalhador que alimenta, assegura, vigia e faz funcionar uma calandra.

Canalizador - Prepara e executa os trabalhos referentes a tubagens e canalizações (edifícios, instalações industriais e outros locais). Corta e rosca tubos. Solda tubos de chumbo, de plástico ou de outro material.

Chefe de equipa - Coadjuva o encarregado no desempenho das suas funções. Desempenha as funções de rececionista e engomador.

Chefe de loja/encarregado - Dirige, coordena e executa as tarefas necessárias para o bom funcionamento do serviço, designadamente a chefia do pessoal. Informa superiormente de todos os factos e ocorrências relacionadas com o funcionamento do estabelecimento. Avalia e controla os procedimentos num ou mais estabelecimentos, podendo para o efeito, conduzir viatura, desde que habilitado. Colabora na formação «on job» dos colaboradores num ou mais estabelecimentos.

Chefe de secção - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a 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 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 do equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Comercial/Distribuidor - Angaria novos clientes e gere numa óptica comercial, as relações com a carteira de clientes a seu cargo. Recolhe e entrega artigos referentes à actividade da empresa onde opera. Desde que habilitado, pode conduzir viaturas ligeiras ou pesadas. Mantém o equipamento em bom estado de conservação e limpeza.

Contabilista - 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 o cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarrega-

dos 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 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.

Costureiro - Cose à mão e à máquina, passa a ferro, procede à limpeza dos artigos, atende os clientes e comercializa artigos da loja. Limpa o equipamento com que opera e limpa a sua área de trabalho.

Director (escritório, serviços) - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce 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 do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Distribuidor - Recolhe e entrega artigos referentes à actividade do estabelecimento/empresa, podendo para o efeito, desde que habilitado, conduzir viaturas ligeiras ou pesadas.

Electricista - Habilitado na sua especialidade, prepara e executa os trabalhos relacionados com a instalação e os circuitos eléctricos, incluindo ensaios, experiências e montagens.

Fogoeiro - É o trabalhador que, habilitado com a carteira profissional de fogoeiro, conduz e alimenta geradores de vapor (alta e baixa pressão) de acordo com o estabelecido no Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, competindo-lhe também executar uma ou várias das seguintes funções: Controla a produção de vapor de acordo com as respectivas necessidades; executa as manobras inerentes à distribuição dos combustíveis líquidos ou gasosos; controla a potência de turbos alternadores ligados em paralelo com a rede eléctrica nacional, de acordo com as necessidades de energia eléctrica e as disponibilidades; providencia pelo bom funcionamento dos acessórios, tais como: bombas de combustíveis e de alimentação; em paragens assiste e orienta as reparações, manutenções e conservações das instalações a seu cargo e procede ao tratamento de águas, receção, preparação e transfeço de combustível.

Ou Lavador/Prensador - Opera as máquinas de lavar ou lava manualmente, procedendo à manutenção das máquinas com que opera e realizando os acabamentos das peças, incluindo engomagem com a prensa ou o manequim.

Operador controlador de acabamentos - Executa operações pós-limpeza e controlo, nomeadamente pintura, engo-

magem e impermeabilização.

Operador de lavandaria/Limpeza a seco e costura - Atende os clientes, fazendo a receção, análise e entrega de vestuário. Aconselha o cliente. Recebe o pagamento, prepara o vestuário retirando e colocando botões e/ou outras aplicações necessárias para proceder à limpeza, executa a limpeza e faz o acabamento. Passa a ferro. Vende artigos acessórios. Cose à mão ou à máquina. Trata da manutenção corrente e limpa a área de trabalho e o equipamento com que opera.

Operador de lavandaria hospitalar - Desempenha funções de recolha, distribuição, triagem, lavagem, secagem, calandragem, acabamento, embalagem, expedição e entrega de roupa proveniente de instituições prestadoras de cuidados de saúde.

Operador de reparação de calçado e afins, cópia de chaves e comandos - Atende os clientes, fazendo a receção, análise e entrega de calçado e afins. Aconselha o cliente. Recebe o pagamento. Prepara e trata o calçado, malas, cintos e afins e faz o acabamento. Cose à mão ou à máquina. Faz duplicação de chaves e comandos. Vende artigos acessórios. Trata da manutenção corrente e limpa a área de trabalho e o equipamento com que opera.

Operador de cofres/Fechaduras - intervém em cofres e fechaduras ou sistemas de controlo de acessos podendo, para o efeito, deslocar-se ao domicílio pessoal ou profissional do cliente. Vende artigos acessórios. Trata da manutenção corrente e limpa a área de trabalho e o equipamento com que opera.

Programador informático - Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os organogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de

mapas, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Rececionista/Engomador - Atende os clientes, fazendo a receção e entrega de vestuário, recebe o pagamento, prepara o vestuário, retirando e colocando botões e outras aplicações necessárias para proceder à limpeza, executando a limpeza manual ou mecânica, e faz o acabamento. Passa a ferro. Limpa a área de trabalho e o equipamento com que opera.

Trabalhador de limpeza - Limpa as instalações.

Técnico de controlo e serviço - No cumprimento de orientação superior pode exercer a sua actividade profissional dentro e fora da empresa. Inspecciona e controla serviços. Verifica a sua conformidade com as normas previamente definidas e ou legais de qualidade, higiene, segurança e regras comerciais, industriais e profissionais. Elabora relatórios. Propõe formação e, eventualmente, alteração de normas, métodos, práticas e procedimentos.

Técnico de manutenção - Executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas e motores e outros conjuntos mecânicos.

Tradutor/Correspondente em língua estrangeira/Secretário - Traduz e ou retroverte documentos num ou vários idiomas. Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado, lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Ocupa-se do secretariado 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 gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras.

ANEXO II

Categorias profissionais/enquadramentos/tabela salarial (Em euros)

Níveis		Categorias profissionais		Tabela salarial
Quadros superiores técnicos	I	A	Analista de sistemas Contabilista Director de serviços/escritório	1 345,00

Quadros médios técnicos	II	A	Chefe de secção Programador de informática Tradutor/correspondente em língua estrangeira/secretário	1 008,00
		B	Técnico de controlo e serviço	940,00
Profissionais altamente qualificados	III	A	Administrativo	A 675,00 B 634,00 C 574,00
			Fogueiro Canalizador Electricista Técnico de manutenção	682,00
			Animador/loja Chefe de loja/encarregado Operador de acabamentos	570,00
		B	Comercial/distribuidor Operador de cofres/fechaduras	
			Chefe de equipa Distribuidor	562,00
		C		
Profissionais qualificados	IV	A	Ajudante distribuidor Calandrador Costureiro Operador de lavandaria/limpeza a seco e costura Operador de lavandaria hospitalar Operador de reparação de calçado e afins, cópia de chaves Prensador Recepcionista/engomador	557,00
		B	Trabalhador de limpeza	

Notas:

(a) O administrativo níveis C e B passam automaticamente a administrativo níveis B e A logo que complete três anos de bom e efectivo serviço em C e B, respectivamente.

(c) Abono para falhas - O trabalhador que exclusivamente exerça funções de recebimento e pagamento tem direito a um abono mensal para falhas no montante de 37,20 €.

Lisboa, 12 de Maio 2017.

Pela ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves:

Rita Bento dos Santos Barral Lino Mendonça, na qualidade de mandatária.

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 1 de junho de 2017, a fl. 24 do livro n.º 12, com o n.º 100/2017, nos termos do artigo 494.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a Empresa de Navegação Madeirense, L.^{da} e outras e a FESMAR - Federação de Sindicatos de Trabalhadores do Mar - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao ACT para a Marinha de Comércio publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2016.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1- O presente ACT aplica-se à actividade dos transportes marítimos e obriga os armadores nacionais outorgantes e aos

inscritos marítimos associados nas organizações sindicais outorgantes.

2- Por armador, sindicato e inscrito marítimo assumem-se as definições constantes da lei.

3- Este ACT aplica-se em território nacional e no estrangeiro, mas apenas para os navios de registo convencional português.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- (*Mantém a redação em vigor.*)

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de Março e o último dia de Fevereiro do ano civil imediato.

3 a 7- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 28.^a

Alimentação

1 e 2- (*Mantém a redação em vigor.*)

3- Estando o navio em porto de armamento, ao inscrito marítimo pertencente ao rol da tripulação e em serviço, o armador deve fornecer a alimentação ou pagar a ração em dinheiro no valor de:

Pequeno-almoço - 3,75 €;

Almoço - 13,90 €;

Jantar - 13,90 €;

Ceia - 3,75 €.

a), b), c) e d) (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 31.^a

Deslocações para embarque/Desembarque e repatriamento

1 e 2- (*Mantém a redação em vigor.*)

3- No estrangeiro e para além do referido nos pontos anteriores, será ainda atribuída uma subvenção complementar, a título de ajudas de custo, equivalente a 57,60 €.

4- Os armadores garantirão um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, no valor mínimo de 48 540,00 €.

5 e 6- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 34.^a

Períodos de descanso em terra

1- Por cada mês de embarque, o inscrito marítimo adquire direito aos seguintes períodos de descanso em terra, com dispensa absoluta de prestação de trabalho:

a) 20 dias consecutivos nos navios de transporte de produtos petrolíferos, produtos químicos e gases liquefeitos;

b) 15 dias consecutivos nos restantes navios.

2 a 13- (*Mantém a redação em vigor.*)

ANEXO I

Enquadramento profissional

Níveis salariais	Funções
I	Comandante
II	Chefe de máquinas
III	Imediato Segundo oficial máquinas Radiotécnico-chefe
IV	Oficial chefe quarto navegação Oficial maquinista chefe quarto Oficial radiotécnico
V	Mestre costeiro
VI	Praticante Eletricista Maquinista prático 1. ^a classe Dispenseiro Enfermeiro Contramestre Mecânico de bordo Carpinteiro
VII	Maquinista prático 2. ^a classe Cozinheiro Bombeiro
VIII	Maquinista prático 3. ^a classe Marinheiro-maquinista Marinheiro de 1. ^a classe Ajudante de maquinista Padeiro
IX	Marinheiro de 2. ^a classe Empregado de câmaras Ajudante de cozinheiro
X	Estagiário

Nota - As funções estão de acordo com as emendas de 1995 e 2010 à Convenção STCW de 1978.

ANEXO II

Tabelas salariais
(Valores mensais em vigor a partir de 1 de Março de 2017)

Níveis	Tabela I	Tabela II
	TPG/TPQ/PTR	CST/PCT/GRN PSG/CRD/FRG
I	2 854,00	2 380,00
II	2 597,00	2 164,00
III a)	1 997,00	1 944,00
b) c)	1 923,00	1 873,00
IV c)	1 248,00	1 228,00
V	1 180,00	1 154,00
VI g) h)	991,00	970,00
d)	1 283,00	1 259,00
VII f) g)	854,00	838,00
VIII e)	818,00	803,00
	791,00	775,00
IX	755,00	741,00
X i)	557,00	557,00

a) Corresponde à retribuição do imediato.

b) Corresponde à retribuição do segundo oficial de máquinas.

c) O oficial radiotécnico dos navios de carga terá a retribuição correspondente à função exigida no respetivo certificado de lotação, salvaguardando-se sempre a retribuição decorrente do enquadramento existente à data da outorga deste ACT.

d) Corresponde à retribuição do enfermeiro e integra o subsídio de IHT nos termos da cláusula 22.^a

e) Corresponde à retribuição do marinheiro-maquinista.

f) O cozinheiro, quando desempenhar funções de despenseiro, vence pelo nível VI.

g) O contramestre e o maquinista prático, quando desempenharem funções de chefe de quarto de navegação ou chefe quarto de máquinas, vencem pelo nível IV.

h) Devido à suspensão das ajudas públicas à contratação de praticantes e à necessidade imperiosa de promover o embarque destes marítimos, até fevereiro de 2018 a retribuição dos praticantes filiados nos sindicatos outorgantes pode ser ajustada ao valor da remuneração mínima mensal garantida (RMMG).

i) Aos estagiários pode ser aplicado o regime de retribuição previsto no artigo 275.º do Código do Trabalho.

PSG - Navio de passageiros.

CRG - Navio de carga geral.

PTR - Navio Tanque petroleiro.

TPG - Navio de gás liquefeito.

FRG - Navio frigorífico.

TPQ - Navio de produtos químicos.

CST - Navio cisterna.

GRN - Navio graneleiro.

PCT - Navio porta contentores.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho sete empresas e 260 trabalhadores.

Lisboa, 17 de Maio de 2017.

Pela FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, em representação dos seus sindicatos filiados:

Sincomar - Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

Sitemaq - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

Smmmmm - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

Semm - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

João de Deus Gomes Pires, na qualidade de mandatário.

José Manuel Morais Teixeira, na qualidade de mandatário.

Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, na qualidade de mandatário.

Pela Empresa de Navegação Madeirense, L.^{da}:

Joaquim Manuel Barros Simões Pocinho, na qualidade de mandatário.

Pela Mutualista Açoreana de Transportes Marítimos, SA:

Carlos Oliveira, na qualidade de mandatário.

Pela Sacor Marítima, SA:

Sónia Maria Canhoto Lopes Mendes, na qualidade de mandatária.

Pela Transinsular - Transportes Marítimos Insulares, SA.

António Carlos Oliveira, na qualidade de mandatário.

Pela Navegar - Companhia Portuguesa de Navegação Internacional, SA:

Lázaro Manuel do Carmo Delgado, na qualidade de mandatário.

Pela Vieira & Silveira, Transportes Marítimos, SA:

António Carlos Oliveira, na qualidade de mandatário.

Pela Box Lines, Navegação, SA:

Joaquim Manuel Barros Simões Pocinho, na qualidade de mandatário.

Depositado em 30 de maio de 2017, a fl. 23 do livro n.º 12, com o n.º 93/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a ACA - Associação Comercial do Distrito de Aveiro e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo contrato colectivo mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2015.

1- Quadros Superiores

Analista de sistemas
Chefe de cozinha
Consultor financeiro
Contabilista/técnico oficial de contas
Diretor geral e/ou gerente
Diretor de departamento
Inspetor administrativo
Optometrista

2- Quadros Médios

2.1- Técnicos Administrativos

Analista/financeiro
Analista em gestão e organização
Astrólogo
Cabeleireiro completo de homens
Cabeleireiro completo de senhoras
Chefe de secção
Chefe de serviços
Encarregado geral (comércio e armazém)
Fotógrafo
Gerente comercial
Instrutor e ou monitor de atividade física e recreação
Manequim e outros modelos
Programador de software
Programador web e de multimédia/aplicações
Técnico de contabilidade
Técnico de contabilidade em regime livre
Técnico de informática
Técnico de publicidade e marketing
Técnico de relações públicas
Técnico de recursos humanos
Tesoureiro

2.2- Técnicos de produção e outros

Cozinheiro de 1.ª
Decorador
Designer gráfico ou de comunicação e multimédia
Designer de interiores, espaços ou de ambientes
Designer de produto industrial ou de equipamentos
Designer de têxteis e moda
Eletromecânico, electricista e instalador de máquinas e equipamentos elétricos 1.ª

Joalheiro
Técnico operador das tecnologias de informação e comunicação (TIC)
Técnico de compras (comércio e armazém)
Técnico de contatologia
Técnico de ótica ocular

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Caixeiro chefe de secção
Caixeiro encarregado
Chefe de snack
Encarregado de armazém
Encarregado de agência funerária
Encarregado de balcão de 1.ª
Encarregado de refeitório
Oficial encarregado de ourivesaria /relojoaria
Supervisor de cargas e descargas

4- Profissionais altamente qualificados

4.1— Administrativos, comércio e outros

1.º Assistente administrativo
1.º Assistente de contabilidade
1.º Caixeiro/prospetor de vendas
Caixa de escritório
Correspondente em línguas estrangeiras
Cozinheiro de 2.ª
Ecónomo
Empregado de agência funerária
Empregado de mesa de 1.ª
Empregado de mesa/balcão de sell-service comercial de 1.ª
Empregado de snack de 1.ª
Esteticista
Fiel de armazém
Inspetor de vendas
Motorista de pesados
Oficial especializado de homens (cabeleireiros)
Oficial especializado de senhoras (cabeleireiros)
Operador mecanográfico
Prospetor de vendas
Secretário de direcção
Tradutor
Técnico de vendas
Vendedor

4.2- Produção

Alfaiate e costureiro de 1.ª
Artesão
Colchoeiro de 1.ª
Correeiro de 1.ª
Curtidor de peles de 1.ª
Embalsamador
Eletromecânico, electricista e instalador de máquinas e equipamentos elétricos 2.ª
Estofador de 1.ª
Maleiro de 1.ª
Oficial de ourivesaria de 1.ª
Oficial de relojoaria de 1.ª

Preparador e acabador de peles de 1.^a
Primeiro-oficial de carnes
Sapateiro de 1.^a

5- Profissionais altamente qualificados

5.1- Administrativos

2.º assistente administrativo
2.º assistente de contabilidade
Encarregado de limpeza
Perfurador-verificador
Caixa (talho)

5.2- Comércio

2.º caixeiro
Caixeiro de comércio
Caixeiro de mar
Caixeiro de praça
Conferente
Promotor de vendas

5.3- Produção

Alfaiate e costureiro de 2.^a
Amassador
Colchoeiro de 2.^a
Correio de 2.^a
Curtidor de peles de 2.^a
Eletromecânico, electricista e instalador de máquinas e equipamentos elétricos 3.^a
Estofador de 2.^a
Forneiro
Maleiro de 2.^a
Oficial de ourivesaria de 2.^a
Oficial de relojoaria de 2.^a
Panificador
Preparador e acabador de peles de 2.^a
Reparador de bicicletas
Sapateiro de 2.^a
Segundo-oficial de carnes

5.4- Outros

Calista
Cozinheiro de 3.^a
Empregado de armazém
Empregado de mesa de 2.^a
Empregado de mesa/balcão de self-service comercial de 2.^a
Empregado de snack de 2.^a
Manicura
Massagista de estética
Motorista de ligeiros
Oficial posticeiro
Pedicura
Praticante de cabeleireiro
Prestador de cuidados a animais

6- Profissionais semiqualeificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

3.º assistente administrativo

3.º caixeiro
Ajudante de cabeleireiro
Ajudante de caixeiro/estagiário
Ajudante de motorista
Ajudante de posticeiro
Bagageiro
Bilheteiro
Cafeteiro
Cobrador
Copeiro
Contínuo
Dactilografo
Dispenseiro
Distribuidor
Estafeta
Empregado de balcão
Empregado de mesa de 3.^a
Empregado de snack de 3.^a
Empregado de refeitório
Estagiário (hotelaria e panificação)
Guarda
Paquete
Paquete (16 a 18 anos)
Porteiro
Propagandista
Roupeiro
Servente (talho)
Servente de limpeza
Telefonista/rececionista

6.2- Produção

Ajudante (talho)
Alfaiate e costureiro de 3.^a
Colchoeiro de 3.^a
Correio de 3.^a
Curtidor de peles de 3.^a
Embalador (comércio e armazém)
Embalador (comércio de carnes)
Estofador de 3.^a
Maleiro de 3.^a
Oficial de ourivesaria de 3.^a
Oficial de relojoaria de 3.^a
Operador de máquinas de embalar
Praticante de ourivesaria /relojoaria
Preparador e acabador de peles de 3.^a
Sapateiro de 3.^a
Servente (comércio e armazém)
Servente fressureiro

7- Estagiário

Aprendiz (hotelaria e panificação)
Aprendiz panificador
Aprendiz (penteado, arte e beleza)
Aprendiz (1.º e 2.º ano de cabeleireiro)
Praticante (comércio e armazém)
Praticante (comércio de carnes)

Acordo de empresa entre a SIDUL AÇUCARES, Unipessoal, L.^{da} e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Revisão global

O AE entre a SIDUL AÇUCARES, Unipessoal, L.^{da} e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2012 e posteriores alterações salariais, a última no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2016, com data de distribuição de 22 de Abril de 2016, é revisto nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa SIDUL AÇUCARES, Unipessoal, L.^{da}, que se dedica à actividade de refinação de açúcares por outro os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes deste AE.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente contrato entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano, sendo definidas e revistas para períodos de 2 anos.

3- A proposta de revisão ou denúncia pode ser feita por qualquer das partes, deve ser apresentada por escrito à outra parte, até dois meses antes do termo da vigência que estiver em curso, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4- Havendo resposta, as negociações devem iniciar-se no prazo de um mês, fixando as partes, por acordo escrito, o calendário das negociações na sua primeira reunião.

5- Decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2, o presente AE, caso não seja alterado ou substituído no todo ou em parte, renova-se automaticamente por períodos de dois anos.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1- A admissão de trabalhadores depende da satisfação das condições estabelecidas para cada categoria profissional, constantes dos anexos I e II do presente AE.

2- A empresa dará preferência ao recrutamento interno, sem prejuízo de recrutar trabalhadores directamente do exterior.

3- Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por um exame médico pago pela empresa, destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar e cujo resultado será registado em ficha apropriada.

4- Quando um trabalhador rescindir o seu contrato de trabalho com a empresa a fim de ingressar noutra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenha administradores ou sócios comuns, a nova entidade patronal obriga-se a considerar para os devidos efeitos a data de admissão na primeira e, no mínimo, os direitos constantes do AE da SIDUL AÇUCARES, Unipessoal, L.^{da}

5- A admissão deve obrigatoriamente constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, do qual conste: nome completo, morada, definição de funções, categoria ou escalão profissional, retribuição, horário de trabalho, local de trabalho, condições particulares de trabalho e resultado do exame médico referido.

6- À data de admissão serão fornecidos ao trabalhador os regulamentos internos em vigor na empresa, bem como informação sobre o presente AE.

Cláusula 4.^a

Readmissão

1- Se a empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente por iniciativa do trabalhador, sem justa causa, fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2- O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado pela Segurança Social, seja reformado por invalidez, e a quem for eventualmente anulada a pensão de reforma em resultado de parecer da junta médica de revisão, nos termos do diploma regulador, será readmitido na sua antiga categoria, com todos os direitos e regalias inerentes.

3- A readmissão para a mesma categoria, classe ou escalão não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulado em contrário, um período experimental com duração de:

a) 60 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais 11 a 15;

b) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais 7 a 10;

c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais 3 a 6;

d) 240 dias para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais 1 e 2.

2- Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo, seja qual for o seu enquadramento, haverá um período experimental, cuja duração será a que está prevista na lei.

3- Durante o período experimental, salvo acordo expresso em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias ou de 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número 1, a empresa tem de dar um aviso prévio de, respectivamente, 10 ou 15 dias, ou pagar ao trabalhador uma importância equivalente ao prazo do aviso prévio em falta.

5- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreende as acções de formação ministradas pela empresa ou frequentadas por determinação desta, e a antiguidade conta-se desde o seu início.

Cláusula 6.^a

Contratos de trabalho a termo resolutivo

1- A celebração de contratos de trabalho a termo resolutivo apenas será admitida nas situações previstas na lei.

2- As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo resolutivo.

3- Os trabalhadores contratados a termo resolutivo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

Cláusula 6.^a-A

Produção de efeitos do contrato a termo resolutivo, casos especiais

1- No caso de o contrato a termo resolutivo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, directa ou indirectamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente, por doença, licença parental, acidente de trabalho, férias, ou outras licenças, o início e a cessação de produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

a) O contrato a termo resolutivo pode iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso desta ser previsível;

b) A cessação do contrato a termo resolutivo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais

1- As profissões e categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as que se enumeram e definem no anexo I.

2- A atribuição de categorias aos trabalhadores é feita pela empresa de acordo com as funções por eles desempenhadas.

3- Podem ser atribuídas outras designações profissionais,

por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste AE.

Cláusula 8.^a

Formação profissional

1- A formação profissional é reconhecida e aceite pelos outorgantes como uma matéria de maior importância para as partes.

2- Anualmente, a empresa elaborará e implementará um plano de formação, cujo conteúdo deve ser dado a conhecer aos trabalhadores.

3- A empresa promoverá as acções de formação necessárias aos seus trabalhadores no sentido da sua adaptação às novas tecnologias e aos novos processos de trabalho, tendo em vista a sua actualização e valorização profissional.

4- O tempo despendido pelo trabalhador nos meios de formação referidos nos números anteriores será para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho efectivo.

Cláusula 9.^a

Regime de promoções

1- Constitui promoção o acesso de um trabalhador a categoria ou classificação profissional superior àquela que mantinha, ou ainda o desempenho de funções de natureza diferente daquelas que exercia, quando lhe passe a corresponder uma escala de retribuição mais elevada, sem prejuízo do disposto na cláusula 33.^a (Substituição temporária).

2- Quando o lugar vago for preenchido por promoção, a empresa abrirá concurso interno entre os seus trabalhadores, sem prejuízo das promoções obrigatórias estipuladas neste contrato.

3- Em caso de igualdade, dar-se-á preferência ao trabalhador mais antigo.

4- O concurso interno previsto no número 2 será aberto aos trabalhadores do sector e, na sua falta, aos trabalhadores que a ele se candidatem.

5- As promoções obrigatórias para cada categoria profissional são as constantes do anexo II deste contrato.

Cláusula 10.^a

Relatório Único

1- A empresa, de acordo com a legislação em vigor, deve elaborar e enviar às entidades oficiais o Relatório Único, ou outro pelo qual venha a ser substituído, e remeter uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.^a

Deveres da empresa

1- Sem prejuízo de outras obrigações decorrentes da lei, são deveres da empresa:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente AE e da lei;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador, de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;

c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho, que deve ser justa e adequada ao trabalho executado;

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

e) Contribuir para a elevação do nível da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

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

h) 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;

i) Adoptar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e deste AE;

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

k) Manter permanentemente actualizado o registo dos trabalhadores com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

l) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;

m) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores, todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Sem prejuízo de outras obrigações decorrentes da lei, o trabalhador deve:

a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente AE;

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

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Cumprir as ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como as emanadas pelo superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos, respeitantes à execução e disciplina do trabalho,

bem como à segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

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

i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;

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

k) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

l) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à empresa:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição do trabalhador;

e) Mudar o trabalhador para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na cláusula 36.^a (Transferências de trabalhadores);

g) Ceder trabalhador do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos na lei e neste AE;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

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

k) Obrigar o trabalhador a operar com máquinas ou quaisquer outros materiais que não se encontrem em condições de segurança.

2- É garantido o direito à greve.

3- A violação, por parte da empresa, de qualquer acto con-

trário às garantias do trabalhador, previstas neste AE, constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador, com direito a ser indemnizado.

Cláusula 14.^a

Regulamento interno

1- Dentro dos limites legais e os estipulados neste AE, compete à empresa elaborar o regulamento interno sobre a organização e disciplina do trabalho.

2- O regulamento interno produz efeitos após a publicação do seu conteúdo na empresa e locais de trabalho, de forma a possibilitar o seu pleno conhecimento em qualquer momento, pelos trabalhadores.

3- Na elaboração do regulamento interno, a empresa ouvirá a comissão de trabalhadores e na sua falta, os delegados sindicais.

4- O regulamento interno visa reunir as normas genéricas, extensivas à generalidade dos trabalhadores, sobre matérias cuja organização exija a formulação e aplicação de regras a observar por forma sistemática e que a empresa entenda deverem ser regulamentadas com base em critérios de uniformidade.

5- Os trabalhadores podem propor sugestões à empresa sobre os regulamentos internos.

6- Uma cópia do regulamento interno será facultada aos delegados sindicais, quando por eles solicitada.

CAPÍTULO IV

Estrutura de representação colectiva de trabalhadores

SECÇÃO I

Comissão de trabalhadores

Cláusula 15.^a

Comissão de trabalhadores

1- Os trabalhadores têm direito a criar uma comissão de trabalhadores para defesa dos seus interesses e exercício dos seus direitos, de acordo com os termos previstos na Constituição e na lei.

2- Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores, de acordo com os termos previstos na Constituição e na lei.

SECÇÃO II

Exercício da actividade sindical

Cláusula 16.^a

Princípios gerais

1- É vedada à empresa qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

2- É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade representa a respectiva categoria.

3- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste AE e na lei.

4- A empresa deve dispensar os delegados sindicais ou os dirigentes sindicais ao seu serviço quando o sindicato o solicite.

5- O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegado sindical ou que as tenham desempenhado há menos de cinco anos presume-se feito sem justa causa.

6- Os trabalhadores candidatos a corpos gerentes das associações sindicais ou que sejam, ou tenham sido, membros de estruturas de representação colectiva de trabalhadores, beneficiam do regime de protecção previsto na lei, nomeadamente em caso de procedimento disciplinar e de despedimento.

7- O despedimento que, nos termos dos números 5 e 6 desta cláusula, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento, ou a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei, do contrato de trabalho ou da convenção colectiva aplicável e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 17.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho extraordinário.

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

3- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

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

Cláusulas 18.^a

Direito a instalações

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa para o exercício das suas funções.

Cláusula 19.^a

Direito dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, nas respectivas secções e em locais apropriados, para o efeito reservados pela empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- Os delegados e os dirigentes sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 20.^a

Crédito de horas

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

2- O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, com direito à retribuição.

3- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito revisto nesta cláusula, deverão avisar por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia, salvo motivo atendível.

4- As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o da retribuição, como tempo de serviço efectivo.

5- Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à retribuição.

6- A direcção 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 quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

Cláusulas 21.^a

Composição das comissões 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 a 199 trabalhadores sindicalizados - três delegados;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - seis delegados;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados sindicais resultante da fórmula:

$$6 + ((n - 500) : 200)$$

representando n o número de trabalhadores.

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

Cláusula 22.^a

Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

3- As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no número 1 são da responsabilidade da empresa.

Cláusula 23.^a

Legislação complementar

Nos casos omissos serão aplicadas as disposições constantes na legislação em vigor.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 24.^a

Regime de trabalho

1- Dentro dos limites decorrentes do presente acordo e da lei, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- A todos os trabalhadores é garantido o trabalho a tempo completo.

3- É no entanto lícita a prestação de trabalho a tempo parcial nas situações previstas neste contrato e na lei.

4- A redução ou suspensão da laboração só poderá ser efectuada nos termos e com os condicionalismos previstos na lei.

Cláusula 25.^a

Regime de trabalho

1- A empresa deve facilitar a admissão de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida ou que pertençam a grupos sociais desfavorecidos, quer esta situação derive da idade, doença, acidente ou designadamente deficientes ou portadores de doença crónica, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e retribuição.

2- Caso a redução de capacidade de trabalho, pelos motivos indicados, se verifique em trabalhadores já ao serviço da empresa, ser-lhes-á garantido o trabalho em condições adequadas, sem diminuição da retribuição.

Cláusula 26.^a

Horário de trabalho

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

2- Dentro dos condicionalismos previstos neste AE e na lei, compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

3- A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho (gerais, sectoriais ou individuais).

Cláusula 27.^a

Período normal de trabalho

1- A duração do período normal de trabalho é de 40 horas por semana e de 8 horas por dia, salvo o disposto nos números seguintes e sem prejuízo dos horários de menor duração acordados.

2- A duração do período normal de trabalho semanal dos trabalhadores dos serviços administrativos é de 37 horas e 30 minutos, sem prejuízo de períodos de menor duração por eles já praticados.

3- O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de laboração em 4 equipas é de 40 horas semanais de segunda-feira a sábado, podendo ser aferido em termos médios, por períodos de referência que não podem exceder 12 meses.

4- O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de laboração contínua é de 37 horas e 30 minutos semanais, podendo ser aferido em termos médios, por períodos de referência que não podem exceder 12 meses.

5- A duração do trabalho normal é de segunda-feira a sexta-feira para os trabalhadores que não estejam em regime de laboração contínua ou de laboração em regime de 4 equipas, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 42.^a (Descanso semanal).

6- O período de trabalho normal em cada dia deverá ser interrompido por intervalo de duração de sessenta minutos, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas consecutivas, salvo o disposto no número 2 da cláusula seguinte.

Cláusula 29.^a

Trabalho por turnos

1- Sempre que numa instalação ou serviço o período de laboração seja de doze horas ou superior, podem ser organizados horários de trabalho por turnos, que revestirão a forma de dois turnos rotativos e/ou sobrepostos, ou de três turnos rotativos.

2- Para o pessoal em regime de turnos o período normal de trabalho em cada dia, deverá ser interrompido pelo intervalo de tempo indispensável a uma refeição, assegurada que seja a continuidade da laboração.

2.1- Sempre que se verifique a antecipação ou prolongamento do horário de turno, o intervalo de tempo para as

refeições entre o trabalhador que prolonga e o trabalhador que antecipa o turno, deve ser gozado de forma a que não se verifiquem paragens da laboração superiores a uma hora, e sempre que o horário da cantina seja incompatível com o gozo do intervalo após 5 horas de trabalho.

2.2- Nos casos previstos no número anterior, o trabalhador que prolongue o turno deverá gozar o intervalo na última meia hora de trabalho em prolongamento, e o trabalhador que antecipe o turno deverá gozar o intervalo na primeira meia hora de antecipação, contando porém, o intervalo, para os efeitos previstos no número 4, como se tivesse tido a duração de uma hora e sendo pago como tal.

3- Para efeitos do número anterior, o trabalhador em regime de turnos não pode prestar mais do que cinco horas seguidas de trabalho.

4- O período correspondente ao intervalo para refeição é considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

5- Os trabalhadores que por determinação da empresa permaneçam no seu posto de trabalho durante o intervalo para descanso ou refeição e, por esse facto, recebem o valor correspondente a uma hora normal de trabalho, a título de compensação por falta de descanso, à data de entrada em vigor do AE de 2012, mantêm essa regalia.

6- Compete à empresa, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, organizar e afixar anualmente, até dia 1 de Março, a escala de turnos a vigorar no ano económico seguinte.

7- No caso de alteração do ano económico, que actualmente decorre de 1 de Abril a 31 de Março do ano seguinte, as escalas serão afixadas com uma antecedência mínima de 1 mês em relação ao início do ano económico.

8- A empresa facilitará e autorizará as trocas de turnos entre os trabalhadores que as solicitem, desde que das mesmas não resultem prejuízos para o bom funcionamento dos serviços ou operacionalidade da laboração.

9- Para o preenchimento de vagas em regime de horário normal ou de dois turnos, será dada preferência, em caso de igualdade, aos trabalhadores de dois turnos ou de três turnos, respectivamente, que satisfaçam as condições mínimas exigidas ou que a elas se candidatem.

10- Nenhum trabalhador pode ser admitido na empresa para trabalhar em regime de turnos sem dar o seu acordo por escrito.

11- Quando qualquer trabalhador sofra de doença comprovada pelo médico da empresa que se revele incompatível com o regime de turnos mas que permita o seu ingresso no horário normal, compromete-se a empresa a assegurar a sua passagem a este último regime, mantendo o trabalhador direito ao subsídio de turno desde que tenha mais de quinze anos de trabalho em turno.

12- Em caso de dúvida, e para o efeito previsto no número anterior, pode o médico da empresa propor que o trabalhador seja sujeito a apreciação de equipa médica, composta por três elementos, sendo um designado pelo trabalhador e outro pela empresa, que por sua vez designarão por acordo o terceiro, com voto de desempate.

13- Se não existir sistema de transportes públicos que assegure o transporte de ida e volta entre o local de trabalho e

o local aproximado de habitação permanente do trabalhador antes das 8 horas ou depois das 23 horas e 30 minutos, a esse trabalhador é assegurado pela empresa o custo dos transportes, nas condições que esta estipular, sem prejuízo do sistema de transportes já existente na empresa à data da entrada em vigor deste contrato.

14- Quando o trabalhador estiver em regime de prestação normal de trabalho e, nos termos previstos neste AE, for afecto ao regime de turnos, ou quando estiver em prestação de trabalho por turnos, segundo determinado horário, e for afecto a turno de horário diferente, para além da rotação normal a que está obrigado, só poderá iniciar a nova prestação de trabalho a que foi afecto depois de decorrido um mínimo de doze horas sobre o termo da prestação de trabalho anterior, sem prejuízo de período de maior duração já praticado na empresa.

15- O trabalhador com mais de 55 anos de idade pode, se assim o entender, requerer a sua passagem ao regime normal de trabalho, comprometendo-se a empresa a assegurar essa passagem logo que exista posto de trabalho por preencher em horário geral para o qual o trabalhador tenha a competência técnica exigida, só mantendo o direito ao subsídio de turno se preencher as condições estipuladas no número 11 desta cláusula.

Cláusula 29.^a-A

Laboração contínua

1- A empresa tem a faculdade de, mediante um pré-aviso de 30 dias de antecedência, implantar um sistema de laboração contínua extensivo ao sector da produção e a sectores complementares a esta.

2- No caso de suspensão da laboração contínua, serão praticados os períodos definidos na lei.

3- A empresa compromete-se à salvaguarda de eventuais períodos de férias agendados na escala de laboração contínua, respeitando os mesmos para o ano da sua suspensão, salvo acordo em contrário com os trabalhadores.

4- O sistema de laboração contínua efectivar-se-á, em princípio, através de um horário de cinco equipas em laboração ou de quatro equipas e uma de reforço.

5- A empresa aceitará o não ingresso no regime de laboração contínua do trabalhador que, por motivo justificado, designadamente o previsto no número 11 da cláusula 29.^a (Trabalho por turnos), não possa desempenhar tal prestação de trabalho.

Cláusula 29.^a-B

Laboração em regime de 4 equipas

1- A empresa tem a faculdade de, mediante um pré-aviso de 30 dias de antecedência, implantar um sistema de laboração em regime de 4 equipas extensivo ao sector da produção e a sectores complementares a esta.

2- O sistema de laboração em regime de 4 equipas efectivar-se-á através de um horário de quatro equipas em laboração.

3- A empresa aceitará o não ingresso no regime de laboração em regime de 4 equipas do trabalhador que, por moti-

vo justificado, designadamente o previsto no número 11 da cláusula 29.^a (Trabalho por turnos), não possa desempenhar tal prestação de trabalho.

Cláusula 30.^a

Trabalho suplementar

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

2- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo quando se verificarem os motivos indicados no número seguinte, sendo o trabalhador deles informado.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

4- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade, designadamente prejuízos importantes que recomendem a antecipação ou prolongamento do período de trabalho, circunstâncias em que não fica sujeito aos limites previstos no número 6 desta cláusula.

5- Quando o trabalhador efectuar trabalho suplementar a empresa fica obrigada a assegurar o transporte do trabalhador, sempre que não existam transportes públicos à hora de entrada e/ou saída do trabalho, bem como a assegurar a sua alimentação dentro do período em que se efectue o referido trabalho, contando-se este como tempo de trabalho suplementar.

6- A prestação de trabalho suplementar previsto no número 3 fica sujeita, por trabalhador, ao limite de máximo de 2 horas por dia, em dia normal de trabalho, 8 horas em dia de descanso semanal ou feriado não podendo ultrapassar as 200 horas anuais.

7- Nos casos previstos nos números 3 e 4 desta cláusula serão sempre dispensados da realização de trabalho suplementar, a solicitação sua, os trabalhadores que por graves motivos pessoais ou familiares e de doença, devidamente comprovados, não o possam efectuar, as mulheres grávidas ou com encargos familiares, os menores e os profissionais que frequentem cursos para valorização profissional, quando esse trabalho coincida com o horário dos cursos.

8- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar na sequência do período normal de trabalho não poderá entrar novamente ao serviço sem que tenha decorrido um período mínimo de doze horas. Se, por acordo com o trabalhador, houver antecipação na reentrada ao serviço, esse período será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, havendo no entanto que se respeitar um intervalo mínimo de 10 horas entre jornadas de trabalho.

Cláusula 31.^a

Trabalho suplementar, descanso compensatório

1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, confere ao trabalhador um dia completo de descanso, à sua escolha, num dos três

dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de feriado confere igualmente ao trabalhador um dia completo de descanso, a escolher por acordo entre o trabalhador e a empresa, salvo o disposto na cláusula seguinte para os trabalhadores em laboração contínua nos feriados em que não está previsto o encerramento obrigatório.

3- O disposto nos números anteriores é válido qualquer que seja a duração do trabalho suplementar prestado, salvo o disposto no número seguinte.

4- No caso de a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado decorrer de prolongamento motivado por falta do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte e a sua duração não ultrapassar duas horas, o descanso compensatório a que o trabalhador tem direito é igual à duração do trabalho suplementar efectivamente prestado.

5- O trabalhador que, por razões excepcionais, tiver de prestar oito ou mais horas suplementares seguidas na sequência do período normal de trabalho tem direito a um dia de descanso.

6- O trabalho suplementar prestado em dia útil confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 30 dias seguintes.

Cláusula 31.^a-A

Laboração contínua e laboração em regime de quatro equipas, trabalho prestado em dia feriado

1- O trabalho prestado em dia feriado de encerramento não obrigatório, de acordo com a respectiva escala e horário normal, pelos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua, confere a estes o direito a um descanso compensatório de igual duração ou a um acréscimo de 130 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção à empresa.

2- O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se o disposto no número 2 da cláusula 31.^a (Trabalho suplementar - Descanso compensatório) quanto ao descanso compensatório, e o disposto na cláusula 61.^a (Retribuição por trabalho suplementar), quanto à respectiva retribuição.

Cláusula 32.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se trabalho nocturno, o prestado no período que decorre entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

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

Cláusula 33.^a

Substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de catego-

ria superior, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído, desde que a ela corresponda uma alteração da natureza do trabalho a desempenhar pelo trabalhador substituído.

2- Finda a substituição do trabalhador, o substituto regressa à situação anterior à substituição.

3- No caso da substituição se verificar através da celebração de um contrato de trabalho a termo resolutivo, aplica-se as condições previstas na lei.

Cláusula 34.^a

Serviço de prevenção

1- A empresa pode constituir equipas de prevenção quando entenda que a sua criação se justifica, em moldes a regulamentar internamente, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

2- Os trabalhadores que estejam inscritos em serviços ou equipas de prevenção, caso estes venham a constituir-se após a data de entrada em vigor deste contrato, têm direito a uma compensação especial, que a empresa fixará internamente, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

CAPÍTULO VI

Transferências e deslocações

Cláusula 35.^a

Local habitual de trabalho

Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador preste normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito.

Cláusula 36.^a

Transferências de trabalhadores

1- A transferência de que resulte prejuízo para o trabalhador ou que não decorra da mudança total ou parcial do estabelecimento carece sempre de acordo escrito do trabalhador.

2- A empresa 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.

3- Em qualquer dos casos previstos nos números 1 e 2 desta cláusula, a empresa custeará sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador e do seu agregado familiar diretamente impostas pela transferência.

4- O ónus da prova sobre os prejuízos decorrentes da transferência cabe sempre à empresa.

5- Em qualquer dos casos previstos nos números 1 e 2 desta cláusula, o trabalhador pode sempre optar pela rescisão do contrato, com direito à indemnização equivalente aos casos de despedimento com justa causa por sua iniciativa.

6- É vedado à empresa, quando da transferência do trabalhador, diminuir a retribuição que este auferia no seu local de trabalho.

Cláusula 37.^a

Deslocações

1- Entende-se por deslocação em serviço a efectuada para prestação de trabalho fora do local habitual onde o trabalhador presta serviço ou quando a natureza da actividade assim o determine, bem como as deslocações por razão de frequência de acções de formação profissional.

2- Será pago como trabalho suplementar o período de tempo gasto pelo trabalhador, por força de deslocação que exceda o período normal de trabalho, obtida a concordância prévia da empresa.

Cláusula 38.^a

Abonos para transportes

1- É da responsabilidade da empresa o custo das deslocações em serviço, numa das seguintes condições:

a) Fornecendo viatura própria ao trabalhador ou assegurando as despesas do transporte;

b) Utilizando a viatura do trabalhador, desde que este dê o seu acordo.

2- Para os casos em que o trabalhador se desloque colocando a sua viatura ao serviço da empresa terá direito ao pagamento, por cada quilómetro percorrido, de uma verba determinada pelo coeficiente 0,29 sobre o preço do litro de gasolina super que vigorar à data da deslocação.

3- Verificando-se com regularidade a situação prevista no número anterior, a empresa obriga-se a fazer um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

Cláusula 39.^a

Ajudas de custo

1- Ao trabalhador que se desloque em serviço no Continente será abonada a importância diária de 74,50 € em 2017 e 76,00 € em 2018, para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Nas deslocações efectuadas para as regiões autónomas ou para o estrangeiro, o trabalhador tem direito a uma importância diária de 108,30 € em 2017, e 110,50 € em 2018, e 194,50 € em 2017, e 198,40 € em 2018, respectivamente, para alimentação, alojamento e despesas correntes ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

3- Ao trabalhador que na sua deslocação profissional não perfaça uma diária completa serão abonadas as seguintes importâncias:

a) Pela dormida e pequeno-almoço: 44,90 € em 2017 e 45,80 € em 2018;

b) Pelo almoço ou jantar: 19,40 € em 2017 e 19,80 € em 2018.

4- Em casos devidamente justificados, em que as dificuldades de alimentação e alojamento não se compadeçam com as importâncias neste número fixadas, o pagamento dessas despesas será feito contra a apresentação de documentos.

Cláusula 40.^a

Áreas de trabalho

1- A empresa obriga-se a definir, por escrito, se for caso disso, as áreas de trabalho dos trabalhadores em serviço externo permanente.

2- No caso de alteração substancial das áreas de trabalho do trabalhador, a empresa garantirá a esse trabalhador o vencimento base, acrescido do vencimento variável, correspondente à média mensal auferida nos 12 meses anteriores à data da alteração, durante os cinco meses subsequentes à data da referida alteração.

Cláusula 41.^a

Seguro

1- A empresa deve assegurar aos trabalhadores de vendas, desde que em serviço externo permanente, seguro contra acidentes de trabalho que cubra o período em que o trabalhador deixa o local de trabalho a que está adstrito até ao seu regresso, durante as vinte e quatro horas do dia, com exclusão do período correspondente aos dias de descanso semanal, salvo se a deslocação de ida e volta se verificar durante esses dias, com autorização da empresa.

2- Quando um trabalhador se desloque ao estrangeiro ou às regiões autónomas em serviço da empresa, obriga-se esta, durante esse período, a assegurar um seguro complementar de acidentes pessoais de valor não inferior a 65 335,00 € em 2017 e 66 641,70 € em 2018.

3- A empresa e o trabalhador que se desloque no continente podem concertar um seguro de acidentes pessoais, por mútuo acordo, quando o trajecto a percorrer pelo trabalhador o justifique.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 42.^a

Descanso semanal

1- O trabalhador tem direito a dois dias de descanso semanal.

2- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, excepto para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua para os quais serão os que por escala lhes competirem e para os trabalhadores em regime de 4 equipas para os quais será o domingo e um outro dia que por escala lhes competirem.

3- Ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, a segunda-feira poderá constituir dia de descanso semanal em vez do sábado, só para os profissionais da manutenção que já tenham este regime, ou para aqueles que sejam admitidos nessas condições.

4- Para os trabalhadores que prestem serviço em regime de laboração contínua e para os trabalhadores em regime de 4 equipas, os dois dias de descanso semanal podem ser aferidos em termos médios anuais.

Cláusula 43.^a

Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios, sem o prejuízo das disposições legais, os dias:

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

2- Além dos feriados obrigatórios mencionados no número 1 desta cláusula, serão observados os dias de Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal onde se situa o estabelecimento.

3- Em substituição dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

4- O feriado municipal será gozado na segunda-feira de Carnaval e será atribuído um dia de dispensa a todos os trabalhadores, respeitante à quadra natalícia, a gozar no dia 24 de Dezembro ou 31 de Dezembro, ou em dia oportuno, consoante o horário de trabalho e o respectivo turno. Esta disposição é válida também para a situação de laboração em regime de quatro equipas.

5- Sempre que o dia 24 coincida com um dia de descanso semanal, o dia de dispensa respeitante à quadra natalícia será gozado no dia útil imediatamente subsequente.

6- Salvo acordo em contrário entre a empresa e os trabalhadores afectos ao regime de laboração contínua, a fábrica encerrará obrigatoriamente nos feriados de 1 de Maio, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa e 25 de Dezembro, podendo ainda a empresa, caso assim o entenda, encerrar, total ou parcialmente, a sua actividade em um ou mais dos feriados mencionados no número 1 desta cláusula. Se a empresa estiver em regime de laboração em 4 equipas a empresa encerrará no feriado de 1 de Janeiro por troca com o Domingo de Páscoa.

Cláusula 44.^a

Período e época de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo de retribuição normal, um período de férias de 23 dias úteis.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diga respeito.

3- No ano da admissão, o trabalhador terá direito a gozar 2 dias úteis de férias, por cada mês completo de trabalho nos termos da lei.

4- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

5- Na falta de acordo cabe à empresa marcar as férias, e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito os órgãos representativos dos trabalhadores.

6- A empresa marcará o período de férias para os horários de 4 equipas e laboração contínua, sendo 20 dias compreendidos no período de 1 de Maio e 31 de Outubro, e os restantes marcados em qualquer dia do ano civil, compreendido ou não naquele período.

7- O período de férias será gozado em dias seguidos, ou interpolados, desde que exista um período mínimo de 10 dias úteis seguidos.

8- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar ao serviço da mesma empresa têm direito a gozar as férias simultaneamente.

9- O mapa de férias a elaborar pela entidade patronal, de harmonia com o número 5 desta cláusula, deverá ser afixado nos locais de trabalho até ao dia 31 de Março de cada ano.

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

11- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o seu adiamento, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

Cláusula 45.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou por outra modalidade de compensação, mesmo com o acordo do trabalhador.

Cláusula 46.^a

Violação do direito a férias

1- No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias nos termos previstos neste contrato, o trabalhador tem direito a receber, a título de indemnização, o quádruplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

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

Cláusula 47.^a

Regime especial de férias para estabelecimentos fabris

1- Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, poderá a entidade patronal, mediante autorização do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, substituir o regime fixado na cláusula 44.^a deste contrato pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento fabril, até 30 dias, entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

2- Ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, a entidade patronal deverá comunicar aos trabalhadores qual o mês ou meses de encerramento, até ao dia 15 de Março

do ano a que respeite, quando pretender usar da faculdade prevista no número anterior.

3- Do disposto nos números anteriores nunca poderá resultar a redução do período de férias dos trabalhadores.

Cláusula 48.^a

Doença ou acidente no período de férias

1- sempre que em período de férias ocorrer doença ou acidente devidamente comprovado que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2- Quando se verificar a situação de interrupção de férias prevista no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia de início da doença, bem como do seu termo.

3- A prova de situação de doença prevista no número anterior desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da segurança social ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, da verificação do facto pelo médico indicado pela empresa.

4- No caso de a impossibilidade do gozo de férias se manter até Dezembro desse ano, o trabalhador terá direito a gozar as férias no ano seguinte, nos termos da lei.

5- A marcação das férias terá lugar após o regresso do trabalhador, sendo o período correspondente aos dias não gozados, marcado por acordo, ou na falta deste, pela empresa.

6- Se na data indicada para o início de férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, ou em situação de passagem à reforma, pode naquela data receber o subsídio de férias, se assim o desejar.

Cláusulas 49.^a

Pagamento das férias não gozadas

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração de férias vencidas mas não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado do ano de cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a ambas.

Cláusula 50.^a

Faltas

1- Por falta entende-se 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 normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o correspondente a oito horas de prestação de trabalho diário.

4- Não será contado, para efeitos do número 2 desta cláusula, o período de tolerância de ponto que for fixado na empresa.

Cláusula 51.^a

Participação de faltas

1- Quando um trabalhador estiver impossibilitado, por motivo imprevisto, de comparecer ao serviço deverá avisar a empresa no mais curto espaço de tempo possível, o que pode ser feito através de interposta pessoa e ou pelo telefone, sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da cláusula 52.^a

2- As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de três dias.

3- As faltas referidas na alínea da cláusula 52.^a deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias.

4- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 52.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

1.1- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

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

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

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

g) As ausências para deslocação a estabelecimento de ensino do responsável pela educação de menor, pelo tempo estritamente necessário e até quatro horas por trimestre, tendo em vista inteirar-se da situação educativa deste;

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

k) As que por lei forem como tal qualificadas (nomeadamente doação de sangue).

2- As faltas dadas ao abrigo das alíneas h) e i) do número anterior deverão ser comunicadas à entidade, através de ofício comprovativo dos respectivos organismos.

3- Nos casos previstos nas restantes alíneas do número 1.1 desta cláusula, a empresa pode exigir ao trabalhador prova

dos factos invocados para a justificação.

4- O não cumprimento do disposto nos números 2 e 3 desta cláusula torna as faltas injustificadas.

Cláusula 53.^a

Consequências das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou quaisquer outras regalias.

2- As faltas justificadas determinam, no entanto, perda de retribuição nos casos previstos nas alíneas *h)* da cláusula 52.^a, não prejuízo do crédito de horas estabelecido neste contrato.

Cláusula 54.^a

Consequências das faltas não justificadas

1- As faltas não justificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência.

2- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Falte injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;

b) Falte injustificadamente com alegação de motivos de justificação comprovadamente falsos.

Cláusula 55.^a

Impedimento prolongado

1- Considera-se que o trabalhador se encontra em situação de impedimento prolongado quando, por motivo que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente de trabalho, o impedimento se prolongue por mais de 120 dias.

2- Encontrando-se o trabalhador em situação de impedimento prolongado cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

3- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar

Cláusula 56.^a

Licença sem retribuição

1- Poderão ser concedidas licenças sem retribuição por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

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

3- A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especialmente para o efeito.

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

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 57.^a

Retribuição

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

2- A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são asseguradas as remunerações certas mínimas mas constantes do anexo IV.

Cláusula 58.^a

Retribuição horária

1- Para todos os efeitos previstos neste AE, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Rm} \times 12}{52 \times n}$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

2- O cálculo da retribuição normal/dia (RD) é obtido pela seguinte fórmula:

$$\text{RD} = \frac{\text{Retribuição mensal}}{30}$$

Cláusula 59.^a

Tempo e prazo de pagamento

1- O pagamento da retribuição de cada trabalhador deverá ser efetuado até ao dia 25 de cada mês.

2- No ato do pagamento da retribuição mensal, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um documento do qual conste: a identificação da empresa e o nome completo do trabalhador, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respectiva seguradora.

3- O pagamento será feito via transferência bancária.

4- O pagamento será sempre feito ao mês qualquer que seja o regime e categoria do trabalhador

Cláusula 60.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos têm direito aos seguintes subsídios:

a) Regime de dois turnos rotativos e/ou sobrepostos: 118,50 € em 2017 e 120,90 € em 2018;

b) Regime de três turnos rotativos de segunda a sábado: 194,40 € em 2017 e 198,30 € em 2018;

c) Regime de laboração contínua e de laboração em 4 equipas: 381,20 € em 2017 e 388,90 € em 2018.

2- Os valores do subsídio de turno já incluem o subsídio de trabalho nocturno, devendo, todavia, este prevalecer se a sua aplicação se revelar mais favorável ao trabalhador.

3- O pagamento do subsídio de turno está condicionado à prestação efectiva do trabalho com base em regime de turnos, mantendo, todavia, o trabalhador o direito a recebê-lo em caso de férias, Natal, paragem técnica da laboração por determinação da empresa, faltas justificadas nos termos da cláusula 53.^a (Consequências das faltas justificadas), doença profissional, acidente de trabalho ou exercício de funções sindicais.

4- O disposto no número anterior não será aplicável nos casos de prestação de assistência inadiável ao agregado familiar ou doença quando a empresa, através do seu representante, considere não existir fundamento para as justificações apresentadas pelo trabalhador.

5- O trabalhador por turnos que se haja candidatado a posto de trabalho em regime de turnos e seja designado para o desempenho do lugar vago cuja aprendizagem só possa ser feita em regime de horário normal e que, para esse efeito, ingresse neste regime, manterá o direito a receber o subsídio de turno durante o período de aprendizagem.

6- O trabalhador por turnos que, por iniciativa da empresa, seja designado para frequentar, fora da empresa, estágio profissional ou curso de aperfeiçoamento profissional manterá durante esse período direito ao respetivo subsídio.

Cláusula 61.^a

Retribuição por trabalho suplementar

O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado é retribuído com um acréscimo de 100 % sobre o valor da retribuição horária.

Cláusula 62.^a

Retribuição do trabalho nocturno

1- O trabalho nocturno é retribuído com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal.

2- O trabalho suplementar nocturno é retribuído pela acumulação do valor do trabalho nocturno previsto no número anterior, com a percentagem prevista na cláusula 61.^a (Retribuição do trabalho suplementar) para pagamento das horas suplementares.

Cláusula 63.^a

Diuturnidades

1- Aos trabalhadores são devidas diuturnidades sobre o vencimento base, calculadas nos termos dos números seguintes.

2- Para os trabalhadores que ainda não receberam qualquer diuturnidade ou para os que estejam ao serviço da empresa após 1 de Janeiro de 2017, o vencimento da 1.^a, 2.^a e 3.^a diuturnidades vencem-se no início do mês em que se perfaçam três, seis ou nove anos de serviço efectivo, respectivamente.

3- O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da

proteção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efectiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, como tempo de serviço efectivo.

4- Em nenhum caso pode um trabalhador receber mais de cinco diuturnidades, incluindo-se na contagem as já vencidas na data da entrada em vigor deste contrato.

5- O valor da 1.^a e da 2.^a diuturnidades, a pagar a todos os trabalhadores, resulta do nível salarial em que se encontram nos termos do anexo IV deste acordo e é o seguinte em cada um dos respectivos níveis:

Nível	2017	2018
01 a 03	62,50 €	63,80 €
04	51,40 €	52,50 €
05	45,70 €	46,70 €
06	40,50 €	41,40 €
07 e seguintes	37,20 €	38,00 €

6- A terceira diuturnidade será de 36,80 € e 37,60 € em 2017 e 2018 respectivamente para todos os trabalhadores.

7- A 4.^a diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 3.^a diuturnidade e será de 40,70 € e 41,60 €, em 2017 e 2018, para todos os trabalhadores.

8- A 5.^a e última diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 4.^a diuturnidade e será de 40,70 € e 41,60 €, em 2017 e 2018, para todos os trabalhadores.

Cláusula 64.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2- O valor do subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil, nas seguintes situações:

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

3- Nos casos previstos nas alíneas *a)* e *b)* do número anterior, considera-se como mês completo, qualquer fracção igual ou superior a 10 dias úteis.

4- O subsídio de Natal é devido por inteiro ao trabalhador que se encontre em situação de acidente, doença profissional ou licença parental, mesmo quando em situação de impedimento prolongado.

Cláusula 65.^a

Subsídio de férias

1- A empresa pagará a todos os trabalhadores até 15 dias antes do início de férias, um subsídio em dinheiro, igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

2- O subsídio de férias beneficiará sempre qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

Cláusula 66.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 97,50 € em 2017 e 99,50 € em 2018, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, os trabalhadores substitutos terão direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 67.^a

Prémio de assiduidade

1- O trabalhador classificado entre os graus 5 e 15 inclusive, da tabela de enquadramento constante do anexo III deste contrato, tem direito a um prémio anual de assiduidade, correspondente ao valor da retribuição de oito dias de trabalho, que será pago em Janeiro do ano seguinte, salvo se houver rescisão do contrato, caso em que será pago o valor proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

2- As faltas dadas pelo trabalhador ao abrigo das alíneas *b)*, *c)*, *d)* e *e)* do número 1 da cláusula 52.^a não serão consideradas para os efeitos de dedução do prémio estipulado, a não ser quando no seu conjunto ultrapassarem os 30 dias anuais.

3- As faltas e licenças dadas pelo trabalhador ao abrigo das alíneas *a)*, *e)*, nos casos de licença parental ou acidente de trabalho, e *h)*, do número 1 da cláusula 52.^a não serão consideradas em quaisquer circunstâncias para efeitos de dedução do prémio estipulado.

4- As faltas seguidas, motivadas por acidente de trabalho, que dêem origem a um período de baixa que exceda 60 dias ou que produzam qualquer tipo de incapacidade permanente para o trabalhador, não serão consideradas para efeitos de desconto e de dedução do prémio estipulado no número 1 desta cláusula.

5- As faltas dadas ao abrigo das alíneas *f)* e *g)* da cláusula 52.^a e as autorizadas pela empresa serão consideradas para efeitos de desconto e de dedução do prémio estipulado no número 1 desta cláusula.

6- As faltas que forem dadas pelo trabalhador dentro do limite de oito dias de trabalho anuais carecem sempre de autorização prévia do superior hierárquico do trabalhador e não poderão ser utilizadas em antecipação ou prolongamento do período de férias ou licença sem retribuição.

7- O trabalhador terá direito ao prémio estipulado no número 1 desta cláusula no seu valor integral, caso não utilize, nas condições fixadas, os oito dias de faltas anuais, ou terá direito ao valor proporcional caso utilize parcialmente, nas condições fixadas, as faltas anuais indicadas.

8- O trabalhador sujeito a regime de turnos tem direito ao prémio de assiduidade fixado nos termos desta cláusula, acrescido da percentagem de 30 %.

Cláusula 68.^a

Prémio de antiguidade

1- O trabalhador que complete 15, 25, 35, 40 e 45 anos de

serviço, tem direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade do seguinte valor líquido para os anos de 2017 e 2018:

Antiguidade	2017 e 2018
15 anos	450,00
25 anos	600,00
35 anos	880,00
40 anos	1 200,00
45 anos	1 450,00

CAPÍTULO IX

Regime disciplinar

Cláusula 69.^a

Poder disciplinar

2- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei, neste AE e no regulamento interno da empresa.

3- O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela empresa como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos pelo número 1.

4- Constitui infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres consignados neste contrato ou na lei.

Cláusula 70.^a

Procedimento e prescrição

1- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

2- O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não pode suspender o pagamento da sua retribuição.

4- O trabalhador dispõe de um prazo de 5 dias úteis para deduzir por escrito a sua defesa e/ou apresentar testemunhas, que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

5- A empresa apresentará cópia integral do processo aos representantes dos trabalhadores, cuja análise e intervenção, será realizada de acordo com o previsto na lei.

6- A empresa proferirá a sua decisão, recebidos os pareceres dos órgãos representativos dos trabalhadores oficiais ou decorrido o prazo para o efeito, num período de 30 dias.

7- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos dois meses subsequentes à decisão.

8- A empresa manterá devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, por forma a verificar-se o cumprimento dos pontos anteriores.

Cláusula 71.^a

Sanção disciplinar

1- No exercício do poder disciplinar, a empresa pode aplicar as seguintes sanções:

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

2- No exercício do poder disciplinar, serão respeitados os limites definidos pela lei para as respectivas sanções disciplinares.

3- Para efeitos de graduação da sanção disciplinar, será atendida a natureza e a gravidade da infracção, o grau de culpa, o comportamento do trabalhador, a sua personalidade e as condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, a prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 72.^a

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho aplica-se de acordo com as disposições constantes na lei e no disposto nas cláusulas seguintes deste capítulo.

Cláusula 73.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1- Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Revogação pelo trabalhador;
- h) Denúncia por iniciativa do trabalhador;
- i) Rescisão por qualquer uma das partes durante o período experimental.

2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias

proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 74.^a

Certificado

1- Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, de onde conste as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

Cláusula 75.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

1- O trabalhador tem direito a denunciar o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, mediante comunicação escrita enviada à empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- Sendo o contrato a termo resolutivo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou 15 dias, se for de duração inferior.

3- Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 76.^a

Disposições complementares

1- Em todo o omissis observar-se-ão as disposições constantes da lei.

2- Se no decurso da vigência deste contrato forem reforçados os direitos e garantias dos trabalhadores nesta matéria, pela entrada em vigor da lei mais favorável, ela será imediatamente aplicada.

CAPÍTULO XI

Parentalidade

Cláusula 77.^a

Protecção na parentalidade

1- Para efeitos do regime de protecção na parentalidade previsto neste AE, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a empresa, por escrito e com o comprovativo adequado, da sua situação.

2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais sobre a matéria, designadamente as mais favoráveis ao trabalhador.

3- A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adopção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- m) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- n) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- p) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- q) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

4- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes à protecção durante a amamentação.

Cláusula 78.^a

Modalidades da licença parental

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai;
- e) Licença parental complementar.

2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

3- Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

Cláusula 79.^a

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado entre a empresa e a trabalhadora, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação/assistência aos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 80.^a

Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social, as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adopção.

2- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 81.^a

Protecção no despedimento até um ano após o parto

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, devendo respeitar os trâmites legalmente estatuídos.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações previstas no número anterior, ou que ocorra até um ano após o parto, presume-se feito sem justa causa.

3- Se o despedimento for declarado ilícito, implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorrer por violação das leis de trabalho, o pagamento ao trabalhador despedido das retribuições definidas na legislação em vigor, caso o trabalhador não optar pela sua reintegração na empresa.

CAPÍTULO XII

Segurança Social e benefícios complementaresCláusula 82.^a**Direitos dos trabalhadores estudantes**

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

3- O regime de trabalhador estudante aplica-se de acordo com as disposições constantes na lei.

Cláusula 83.^a**Seguro complementar da Segurança Social**

1- A empresa, sem prejuízo dos regimes já existentes, deverá criar ou reforçar e uniformizar, na medida do possível, os benefícios assegurados pelas instituições da segurança social, em termos a concertar com as entidades representativas dos trabalhadores no seu âmbito.

2- Os benefícios referidos no número anterior abrangerão as pensões de reforma por invalidez ou velhice, o subsídio por morte e as indemnizações a atribuir em virtude de doença profissional ou acidente de trabalho, podendo ainda incluir o pagamento do abono de família através da empresa.

3- Se no decurso da vigência deste contrato forem reforçados os direitos e garantias dos trabalhadores nesta matéria, pela entrada em vigor da lei mais favorável, ela será imediatamente aplicada.

Cláusula 84.^a**Serviços sociais**

1- A empresa coloca à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para que todos os trabalhadores ao seu serviço possam tomar as suas refeições.

2- As refeições a fornecer pela empresa são constituídas por bebida, pão, sopa, um prato (peixe, carne ou dieta), sobremesa (doce ou fruta) e bebida.

3- As condições de pagamento das refeições constarão de regulamento interno, a ajustar por acordo entre os órgãos representativos dos trabalhadores e a empresa.

4- O valor a pagar pela empresa ao trabalhador por turnos, caso não forneça refeição adequada para o período compreendido entre as 24 horas e as 8 horas do dia seguinte, é de 10,80 € em 2017 e 11,10 € em 2018.

5- Em caso de encerramento temporário do refeitório em período normal de trabalho e enquanto estiver impossibilitada de fornecer a refeição aos trabalhadores, a empresa ajustará com os seus órgãos representativos o valor correspondente ao pagamento da mesma.

Cláusula 85.^a**Subsídio escolar**

1- A empresa contribuirá para as despesas com a aquisição dos livros escolares dos filhos dos seus trabalhadores e dos seus trabalhadores estudantes, desde que seja apresentada anualmente, uma evidência relativa ao aproveitamento escolar do beneficiário.

2- Os montantes a atribuir nos anos escolares 2017-2018 e 2018-2019 são os seguintes:

Ano escolar	2017	2018
1.º ciclo	30,00€	30,60€
2.º ciclo	72,50 €	74,00 €
3.º ciclo	141,80 €	144,70 €
Ensino secundário	217,50 €	221,90 €
Ensino universitário	644,40 €	657,30 €

CAPÍTULO XIII

Promoção da segurança, prevenção e saúde no trabalhoCláusula 86.^a**Princípios gerais**

1- A empresa assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho são eleitos e actuam de acordo com os termos previstos na lei.

4- Os trabalhadores ficam obrigados ao cumprimento das prescrições de segurança, prevenção e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis.

Cláusula 87.^a**Fiscalização**

1- Na fiscalização dos estabelecimentos industriais abrangidos, para os efeitos regulados no presente capítulo, bem como na aplicação de penalidades, observar-se-ão as normas estabelecidas na lei.

2- A comissão de trabalhadores e os sindicatos têm o direito de apresentar à empresa ou à entidade fiscalizadora todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

Cláusula 88.^a

Riscos especiais

1- Todas as empresas abrangidas pelo presente contrato ficam obrigadas a cuidados especiais na utilização, armazenagem, manipulação, prevenção e cuidados médicos dos produtos de cuja composição façam parte o cloro, ácidos fortes, bases ou alcalis fortes e solventes.

2- Os produtos referidos no número anterior terão de estar devidamente rotulados, sendo a entidade patronal obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego dos mesmos e devendo ainda instruir o pessoal encarregado da sua manipulação acerca dos riscos específicos e medidas de segurança a respeitar.

3- A empresa fornecerá um litro de leite por dia aos trabalhadores que estejam em contacto com produtos tóxicos nas respectivas secções.

Cláusula 89.^a

Prevenção e serviço de saúde e medicina no trabalho

1- A empresa assegurará, directa ou por serviço externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2- O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a promoção da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas no seu trabalho.

3- As empresas deverão assegurar exames médicos adequados para a admissão de pessoal, afastando os trabalhadores atingidos por afecções das vias cutâneas, respiratórias, sanguíneas ou urinárias, bem como exames periódicos para pesquisa de quaisquer indícios de lesões.

4- Na medida das suas possibilidades, providenciarão as empresas pela formação de pessoal com o curso de primeiros socorros, visando os cuidados específicos no que respeita aos riscos profissionais.

Cláusula 90.^o

Manual de saúde, prevenção e segurança

1- O manual de saúde e segurança no trabalho é definido pela empresa, tendo em conta os termos previstos na lei, bem como as recomendações dos representantes dos trabalhadores nestas matérias.

2- O conteúdo do manual será objecto de formação e informação obrigatória para todos os trabalhadores, devendo a empresa disponibilizar o seu conteúdo na admissão de novos trabalhadores.

Cláusula 91.^a

Equipamento de protecção individual

1- A empresa fornecerá equipamentos de protecção individual, de acordo com os termos da legislação bem como com o regulamento interno de saúde e segurança, e que conforme os casos, pode incluir fatos de trabalho, capacete, luvas, auri-

culares, óculos de protecção, cintos de segurança, máscaras, sapatos com biqueira de aço, arnês, assegurando as despesas de conservação inerentes ao uso normal dos mesmos.

2- Os trabalhadores que não utilizem os equipamentos de protecção individual fornecidos pela empresa, nas situações em que os mesmos são obrigatórios estão sujeitos a medidas disciplinares.

Cláusula 92.^a

Legislação aplicável

As matérias relacionadas com a saúde e segurança no trabalho são regulamentadas pela legislação específica aplicável, pelas normas do presente AE e pelo disposto no manual de saúde e segurança da empresa.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 93.^a

Manutenção de regalias

1- Em tudo quanto no presente contrato se não previna, regularão as disposições legais aplicáveis.

2- Mantêm-se as regalias de carácter geral e permanente em tudo quanto não seja regulado de forma diferente neste contrato.

3- Da aplicação do presente acordo não pode resultar diminuição de categoria profissional ou da retribuição ao trabalhador.

4- As partes contratantes reconhecem expressamente este AE como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que toda a regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicável e, nessa medida, declaram-na revogada e por este integralmente substituída.

Cláusula 94.^a

Reclassificações

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato serão obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efetivamente desempenham, de acordo com o disposto no anexo I, no prazo de 30 dias a contar da sua entrada em vigor.

2- Nos casos em que, por virtude da entrada em vigor do presente acordo, seja alterada a classificação dos trabalhadores, esta só se tornará definitiva se, até 15 dias após a comunicação aos interessados, estes não reclamarem dela.

3- Se houver reclamação, esta será objeto de resolução pela administração, sob proposta da comissão prevista na cláusula 95.^a do presente contrato.

4- As reclassificações efetuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos a partir da data da entrada em vigor do presente contrato.

5- Da decisão proferida no número 3 o trabalhador pode recorrer para as entidades competentes

Cláusula 95.^a

Comissão de reclassificações

1- A comissão a que se refere o número 3 da cláusula anterior deste contrato será composta por quatro elementos, sendo dois representantes da entidade patronal e os outros dois indicados pela comissão sindical.

2- A comissão de reclassificações dissolver-se-á 60 dias após a entrada em vigor deste contrato.

Cláusula 96.^a

Comissão paritária

1- É criada uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da data da publicação do presente contrato no *Boletim do Trabalho e Emprego*, a qual incluirá três representantes da empresa e três representantes dos sindicatos.

2- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar e integrar o presente contrato;
- b) Criar profissões e categorias profissionais nos termos do anexo I;
- c) Pronunciar-se sobre reclassificação de trabalhadores de harmonia com o disposto no presente contrato;
- d) Deliberar sobre o seu regulamento interno e a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio de paridade.

3- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes, a enviar com a antecedência mínima de oito dias, ou, nos casos urgentes, de três dias, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte e as decisões são tomadas por maioria simples.

5- As deliberações tomadas por unanimidade, respeitantes à interpretação e integração da convenção, serão depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante deste AE.

6- Qualquer dos membros da comissão paritária pode fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante e podem fazer-se assessorar por técnicos, sem direito a voto.

7- As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação desta convenção, a identificação dos respectivos representantes.

Cláusula 97.^a

Conciliação, mediação e arbitragem

1- As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente AE pelo recurso à conciliação ou mediação.

2- Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes desde já se comprometem a submetê-los a arbitragem, nos termos da lei aplicável.

ANEXO I

Definição de funções

Profissionais de economia

1- Definição genérica da função de economista de empresa:

1.1- Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros variáveis socio-económicos a nível sectorial e global;

1.2- Estudar o reflexo na economia da empresa do comportamento das variáveis macro e microeconómicas;

1.3- Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos, de estratégias e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral;

1.4- Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação do planeamento da empresa, a curto, médio e longo prazo;

1.5- Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional;

1.6- Estudar a organização e os métodos de gestão das empresas, no âmbito das suas grandes funções, para a prossecução dos objectivos definidos;

1.7- Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa;

1.8- Elaborar modelos matemáticos de gestão;

1.9- Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa;

1.10- Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa, aos diferentes graus e áreas de decisão.

2- Consideram-se funções deste grupo profissionais seguintes:

- Análise da conjuntura económica;
- Análise económica sectorial;
- Recolha, análise e interpretação de dados económicos e estatísticos;
- Planeamento estratégico;
- Planeamento operacional;
- Controlo dos planos;
- Organização e métodos de gestão;
- Estudo de estruturas organizacionais;
- Concepção, implantação e consolidação de sistemas de informação para a gestão da empresa;
- Organização e gestão administrativa;
- Organização e gestão de contabilidade;
- Controlo de gestão e análise de custos; auditoria;
- Estudo e promoção de mercados;
- Estudo de reconversão de actividades;
- Estudo de projectos, investimentos e desinvestimentos;
- Estudo dos mercados dos factores produtivos;
- Avaliação de empresas;
- Estabelecimento de políticas financeiras;
- Estudo e selecção das fontes e aplicação dos recursos financeiros;
- Controlo da rentabilidade dos meios financeiros;

– Gestão dos aspectos fiscais, aduaneiros e de seguros da empresa;

– Desenvolvimento da gestão nas áreas comercial, de aprovisionamento e stocks, pessoal, etc.

3- Enquadramento das várias categorias profissionais:

3.1- Consideram-se seis graus para esta categoria;

3.2- O período experimental vence pelo grau em que for admitido e conta como tempo da permanência naqueles graus;

3.3- No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um grau mencionado, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;

3.4- É suficiente que o profissional economista execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

4.1- Graus 1 e 2 - Descrição geral de funções:

a) O profissional de economia no grau 1 não supervisa outros trabalhadores;

b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade sob a orientação e controlo de um profissional de categoria superior;

c) Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;

d) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estas de carácter heterogéneo e envolvendo com alguma frequência questões que não são de rotina;

e) Toma decisões de responsabilidade com alguma frequência, tendo um impacte decisivo; algumas destas decisões são da sua exclusiva responsabilidade e não estão sujeitas a aprovação superior.

4.2- Grau 3 - Descrição geral de funções:

a) Supervisa directamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo;

b) Os contactos mantidos dentro e fora da empresa são frequentes, por vezes complexos, e exigindo conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;

c) As decisões a tomar são complexas e baseiam-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados, como também na sua capacidade pessoal de apreciação e conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar;

d) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua capacidade.

4.3 Grau 4 - Descrição geral de funções:

a) Supervisa normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalhadores especializados e actividades complexas e heterogéneas, envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazos;

b) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de ampla autonomia quanto à planificação e distribuição dos trabalhos e quanto à avaliação final destes;

c) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e exterior, os quais exigem capacidade de coordenação, persuasão e negociação, dela dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;

d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussão destas, em problemas complexos, envolvendo apreciação subjectiva de situações frequentemente não qualificáveis e com forte incidência a curto ou médio prazo na vida da empresa;

e) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues.

4.4- Grau 5 - Descrição geral de funções:

a) Pode supervisar directamente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores e coordenar ainda o trabalho de outros, exigindo-se, normalmente, uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre tarefas;

b) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa nas políticas e orientações gerais seguidas pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão à sua responsabilidade;

c) As decisões a tomar exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, nem sempre facilmente detectáveis. Aquelas podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

4.5- Grau 6 - Descrição geral de funções:

a) Supervisa globalmente a planificação estratégica e operacional da empresa, define políticas gerais, coordena globalmente a sua execução e controla a cabal execução dos planos globais aprovados, assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento;

b) Mantém amplos, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto de âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;

c) As decisões a tomar são complexas e envolvem normalmente opções fundamentais de carácter estratégico; acompanha e participa, eventualmente, na tomada de decisões de curto prazo consideradas mais relevantes para o normal funcionamento e desenvolvimento da empresa; aprova globalmente os diferentes planos elaborados para cada um dos grandes sectores em que está estruturada a empresa.

Profissionais de engenharia

1- Definição genérica da função de engenharia na empresa:

São os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outros.

3- Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia que exerçam funções comerciais, administrativas ou técnicas, licenciados em engenharia, farmácia e ciências, os engenheiros técnicos, engenheiros técnicos agrários e os oficiais maquinistas da marinha mercante, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

4- Categorias profissionais:

4.1- Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdoblado em dois (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o grau 1-B seguindo-se ao grau 1-A;

4.2- Os mestres ou licenciados pré-bolonha em engenharia não poderão ser admitidos no grau 1-A. Os bacharéis ou os

licenciados pós bolonha em engenharia poderão ser admitidos nos graus 1-A e 1-B;

4.3- No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;

4.4- É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

5- Definição de funções:

5.1- Graus 1-A e 1-B - Descrição geral de funções:

a) Executa trabalho técnico simples e/ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sobre a orientação e controlo de um profissional de engenharia);

b) Executa a aplicação de técnicas fabris e de processos;

c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações estimativas sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia;

e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou decisões de rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e decisão dos resultados;

g) Não tem funções de chefia mas pode ter funções de coordenação de outros trabalhadores que não sejam profissionais de engenharia.

4.2- Grau 2 - Descrição geral de funções:

a) Assistência a engenheiros mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais mensais ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Deverá actuar em funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;

f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais, de engenharia de um grau superior.

4.3- Grau 3 - Descrição geral de funções:

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio pra-

zos;

d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas inusitados e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

4.4- Grau 4 - Descrição geral de funções:

a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicos de engenharia para o que é requerida elevada especialização;

b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;

c) Recomendações geralmente revista quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outros título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada, ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto a precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

f) Os trabalhos deverão ser entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desse trabalho;

g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

4.5- Grau 5 - Descrição geral de funções:

a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena diversas actividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiados a profissionais de engenharia de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica; ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou autónomo;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revista quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;

f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

4.6- Grau 6 - Descrição geral de funções:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnica de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu cargo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) Como gestor faz coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos e toma decisões na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

Trabalhadores açucareiros

Encarregado geral - É o trabalhador que dirige, controla e coordena os mestres de fabricação ou chefe de turno, contramestres e encarregados, sendo responsável pelo cumprimento dos programas de fabrico que lhe são indicados pelos seus superiores hierárquicos, pela correcta utilização de todo o equipamento a seu cargo, pela disciplina, segurança e higiene dos sectores a seu cargo em que superintende visando a obtenção do melhor rendimento. Deve dar conhecimento aos seus superiores hierárquicos de todas as informações recebidas.

Chefe de turno - É o trabalhador que tem a seu cargo, durante o respectivo turno, os sectores de produção, desde a alimentação, de rama até à entrada do açúcar em armazém, pronto, para a expedição. O desempenho das suas funções exige uma elevada especialização na técnica da fabricação, devendo ser capaz de as executar e fazer executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade da empresa, de acordo com as instruções recebidas dos seus superiores hierárquicos. É responsável, sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos programas de fabricação, em quantidade e qualidade, pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à

sua disposição e pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal, bem como pelo registo e comunicação das anomalias detectadas, que esteja ou não na sua dependência, e respectiva resolução.

Encarregado geral de armazéns - É o trabalhador responsável pela recepção, armazenagem e controlo dos produtos acabados, matérias-primas e subsidiárias, fiscalizando e orientando a correcta execução dessas tarefas pelos encarregados e fiéis de armazém sob sua autoridade, para o que, recebe os elementos de fabrico que deram entrada e regista toda a movimentação verificada nos armazéns que supervisiona, sendo também responsável pela manutenção de limpeza, segurança e higiene nos armazéns da empresa.

Encarregado - É o trabalhador que tem a seu cargo um sector fabril, por cuja gestão é responsável sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa. O desempenho das suas funções exige uma elevada especialização nas técnicas do seu sector, devendo ser capaz de as executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade do sector de acordo com as instruções recebidas dos seus superiores hierárquicos. Responde pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal.

Técnico de sala de controlo - É o trabalhador que tem a seu cargo a sala de controlo da fabricação provida de comandos, registos e indicadores e alarmes que vigia e sobre os quais actua de acordo com dados recebidos do laboratório e as instruções do seu chefe hierárquico directo. Regista em mapas as leituras dos aparelhos indicadores das condições nas várias fases do processo. O desempenho das suas funções exige, um conhecimento completo da instalação fAbrial e do seu funcionamento, assim como do equipamento eléctrico e electrónico que irá comandar. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

Contramestre - É o trabalhador que coadjuva o chefe de turno em todas as funções que lhe estão atribuídas, substituindo-o em todos os seus impedimentos ou ausências ao serviço. É responsável, sob a orientação do respectivo chefe de linha hierárquica directa, pela utilização dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal.

Supervisor - É o trabalhador que tem a seu encargo, em horário normal ou durante o respectivo turno, um sector fabril, que chefia sob orientação directa dos seus superiores hierárquicos na linha directa. No desempenho das suas funções tem de demonstrar uma elevada especialização, devendo ser capaz de as executar todas com o máximo rigor desejado para o sector fabril. É responsável pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal.

Oficial principal - É o trabalhador que no desempenho das suas funções revela uma elevada especialização nas técnicas do seu sector, devendo ser capaz de as executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade do sector fabril. Poderá ser responsável por um número restrito de tra-

balhadores e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina e higiene do pessoal.

Fiel de armazém de 1.ª - É o trabalhador que tem a seu cargo em horário normal ou ao respectivo turno, qualquer dos armazéns de matérias-primas, produtos adicionais, materiais de embalagem ou produto acabado. Regista internamente as entradas e saídas dos materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pela existência. É orientado pelo respectivo chefe na linha hierárquica directa.

Cozedor - É o trabalhador executante das operações relacionadas com a cristalização (granulado, recuperação e refinado corrente), que incluem a recepção de xaropes ou licores prontos a cristalizar (tachos de vácuo), do equipamento auxiliar e dos recipientes de massa. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico da sala de controlo e o centrifugador. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda, pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

Coordenador - É o trabalhador que desempenha todas as seguintes tarefas: preparação e programação do serviço segundo orientação recebida; separação da gestão de stocks das mais diversas matérias em curso; recolha de elementos sobre matérias em curso necessárias à contabilidade industrial; elaboração de registos de produção, consumos e rendimentos (em - mapas ou em gráficos); preparação de outros elementos a fornecer mensalmente à contabilidade industrial; ligação com a secção do pessoal (assiduidade, -substituições por doença, etc.); apoio a eventuais estudos da direcção industrial.

Operador geral de processo - É o trabalhador executante e vigilante de operações relacionadas com a centrifugação ou filtração ou produção de açúcar areado amarelo. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico da sala de controlo e outros operadores, conforme os casos. É responsável pela utilização correcta e em segurança do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector. É também responsável por manter e otimizar os parâmetros de processo adstritos à sua função de forma a produzir eficientemente açúcares, xaropes e licores com o máximo de qualidade.

Operador geral de embalagem - É o trabalhador que conduz correctamente e em segurança as linhas de embalagem de açúcar granulado branco ou açúcar areado amarelo, dentro das directrizes que lhe forem dadas. É responsável pela alimentação dos diversos materiais às máquinas. Cumpre com todas as rotinas estabelecidas para a linha de embalagem, actuando em conformidade sempre que tiver necessidade de corrigir problemas que possam surgir, reportando ao seu superior hierárquico. Responde também perante o seu superior pela qualidade da embalagem, nomeadamente em relação ao aspecto geral, forma, impressão, colagem, soldaduras, peso, envoltimentos e paletização. Sempre que solicitado paletiza manualmente ou acondiciona o produto paletizado no armazém. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o mecânico afinador e outros

operadores

Fiel de armazém de 2.ª - É o trabalhador que tem a seu cargo uma parte de um armazém sob a chefia directa do respectivo responsável ou a totalidade de um armazém de menor movimento em relação a outros do mesmo tipo dentro da empresa, ou coadjuva o fiel de 1.ª em todas as suas tarefas, podendo substituí-lo temporariamente.

Fiel de balança - É o trabalhador que tem a seu cargo à pesagem dos veículos que entrem ou saiam das instalações fabris, transportando mercadorias, com vista ao controlo de entradas e saídas, e elabora relações quantitativas e qualitativas das mercadorias entradas ou saídas para posterior controlo contabilístico.

Chefe de ensaie - É o trabalhador que conduz e vigia as secções de ensaie de refinado corrente e açúcar granulado, coordenando e registando dentro do seu horário de trabalho toda a movimentação respeitante a esses sectores, sendo responsável pelo controlo das balanças de ensaie, devendo alertar o seu superior hierárquico sempre que se verifique alguma anomalia nos produtos, sacos, embalagens e equipamentos sob a sua responsabilidade, e pelo estado de higiene e limpeza dos seus sectores.

Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte - É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, pás mecânicas, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais. Actua sob a orientação de superior, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda a sua limpeza.

Operador de 1.ª - É o trabalhador que conduz e vigia operações tecnológicas, que lhe exigem uma participação activa e um grau de especialização média, ou outras que lhe forem fixadas superiormente. Actua sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento assim como pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

Operador de empilhadores e similares - É o trabalhador que conduz pás mecânicas, empilhadores ou máquinas similares para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais, fazendo as tarefas inerentes à necessária identificação dos materiais. Actua sobre a orientação de superior, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda e da sua limpeza.

Operador de 2.ª - É o trabalhador que conduz e opera em segurança máquinas simples, incluindo empilhadores, quando tal for necessário ao desempenho da suas funções; exerce funções de vigilância de equipamento, procede a cargas, descargas, limpezas e transportes ou coadjuva outros profissionais em funções especializadas, dentro das directrizes que lhe forem dadas. Actua sob a orientação de superior, sendo responsável pela actualização correcta do equipamento que opera e pela sua limpeza.

Auxiliar de limpeza - É o trabalhador que executa tarefas relativas a limpezas e lavagem, utilizando, quando necessário, máquinas adequadas a estas operações, pela condução das quais é responsável dentro das directrizes que lhe forem

dadas pelo seu chefe na linha hierárquica directa. É responsável pelo estado de higiene e limpeza do sector onde exercer a sua actividade.

Trabalhadores electricistas

Encarregado - É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços no local de trabalho. É responsável, sob orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos planos de manutenção, reparações e montagens, em quantidade e qualidade, e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

Técnico de electrónica - É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças ou fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas; dispõe e liga cabos através de soldadura ou terminais, detecta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos, desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, válvulas e vibradores; procede às reparações e calibragem necessárias aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas. Pode ser especializado em determinado tipo de aparelhos ou equipamentos electrónicos e ser designado em conformidade. Pode orientar e chefiar, no seu serviço, um grupo restrito de profissionais.

Subencarregado - É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que executa e é responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, dirigindo os trabalhos de um grupo de profissionais electricistas.

Chefe de equipa - É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência directa dos seus superiores hierárquicos, dirige e orienta um grupo de profissionais. Pode, quando necessário, substituir os seus superiores hierárquicos no caso de impedimento ou ausência destes.

Oficial principal - É o trabalhador de maior nível de especialização na sua profissão e que, na dependência dos seus superiores hierárquicos, pode orientar um grupo restrito de profissionais. Pode, quando necessário, substituir os seus superiores hierárquicos no caso de impedimento ou ausência destes.

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

Pré-oficial - É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Ajudante - É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz - É o trabalhador electricista que, sob a orienta-

ção permanente dos profissionais acima referidos, os coadjuva nos seus trabalhos.

Trabalhadores de escritório

Director de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce 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 do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de departamento, de serviços ou de divisão - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos 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 equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes. A classificação nestas funções depende do âmbito da chefia exercida.

Técnico administrativo principal qualificado - É o trabalhador que na área administrativa executa funções de nível complexo, relacionadas com a sua actividade; desenvolve e executa tarefas de maior qualificação e responsabilidade, tendo em conta a consecução dos objectivos determinados pela hierarquia; prepara e elabora documentos de suporte para decisão superior e mantém contactos com outros departamentos e entidades exteriores à empresa; aplica conhecimentos resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos adequados; pode coordenar as actividades de profissionais de nível de qualificação inferior.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla, o trabalho de um grupo de profissionais.

Contabilista - É o trabalhador que 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 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 e 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.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe são confiados; verifica as diversas caixa e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Técnico administrativo principal - É o trabalhador que possui elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, ocupando-se da organização das tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Elaborar a definição dos seus programas de trabalho dentro da sua área de actividade, de acordo com as directrizes recebidas, garantindo a sua correcta implementação. Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados.

Subchefe de secção/escriturário principal - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisão correntes ou que, executando as tarefas atrás descritas, coordena o trabalho de escriturários, sendo neste caso designado por subchefe de secção, colaborando directamente com o chefe de secção e substituindo-o nos seus impedimentos.

Secretário de administração ou de direcção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras. A classificação nestas categorias depende do órgão perante quem elas se efectivem.

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar disposições necessárias para os levantamentos.

Técnico administrativo - É o trabalhador que, a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e planifica meios técnicos de actuação numa área especializada e elabora procedimentos ocasionais.

Escriturário - Executa várias tarefas, que variam, consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, dando-lhe o 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 informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas despesas, assim como outras 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 livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos.

Estagiário - É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhado, sob as ordens e responsabilidade de um escriturário, algumas das tarefas que caracterizam a função de escriturário.

Trabalhadores fogueiros

Encarregado - É o trabalhador que dirige, coordena e controla os serviços da central de vapor, incluindo toda a rede de vapor existente na mesma, sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa. É responsável pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, higiene e segurança do seu pessoal.

Fogueiro-chefe - É o trabalhador que no respectivo turno, e sem prejuízo da execução das funções que lhe competem como fogueiro, é responsável pela utilização correcta dos meios humanos, pela orientação e controlo do serviço na central de vapor e pela disciplina, higiene e segurança do seu pessoal.

Fogueiro - É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a conservação e manutenção dos geradores de vapor, auxiliares e acessórios da central de vapor. Pode ser igualmente responsável pela operação nas estações de recepção e preparação de combustíveis e dos sistemas de tratamento de água de alimentação dos geradores.

Fogueiro de 1.ª (operador de turboalternador e seus auxiliares) - É o trabalhador que conduz turbinas de vapor destinadas e accionar geradores de energia eléctrica e auxiliares, tendo a seu cargo a manutenção e conservação das mesmas e reparações inerentes quando necessário.

Trabalhadores metalúrgicos

Encarregado geral da conservação e manutenção - É o trabalhador que, no serviço de conservação e manutenção da empresa, dirige, controla e coordena, sob a orientação dos seus superiores hierárquicos, os encarregados e subencarregados das respectivas oficinas, sendo responsável pelo cumprimento dos programas de manutenção que lhe são indicados pelos seus superiores hierárquicos, pela correcta utilização de todo o equipamento a seu cargo, pela disciplina, segurança e higiene dos sectores em que superintende, visando a obtenção do melhor rendimento. Deve dar conhecimento aos seus superiores, hierárquicos de todas as informações recebidas.

Encarregado - É o trabalhador que dirige, coordena e controla directamente o subencarregado, chefes ou outros trabalhadores. É responsável, sob orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos planos de manutenção, reparação e construção em quantidade e qualidade e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

Subencarregado - É o trabalhador que substitui o encarregado nos seus impedimentos e o coadjuva directamente executando ou não trabalhos da sua especialidade orientando directamente pelos seus superiores hierárquicos e dirigindo grupos de trabalhadores da sua profissão ou outros.

Técnico metalúrgico - É o trabalhador com o mais alto nível de especialização na sua profissão e que, na dependência dos seus superiores hierárquicos, pode orientar um grupo restrito de profissionais da sua profissão.

Oficial principal metalúrgico - É o trabalhador com alto nível de especialização na sua profissão e que na dependência, dos seus superiores hierárquicos pode orientar um grupo restrito de profissionais da sua profissão.

Chefe de equipa - É o trabalhador que, executando ou não funções desta profissão na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo constituído no máximo por cinco profissionais, podendo orientar, simultaneamente, trabalhadores que exerçam profissões com qualificação técnica ou prática inferiores às da sua.

Chefe de armazém - É o trabalhador que tem a seu cargo o armazém de peças de reserva e materiais de consumo corrente, exigindo-se-lhe um conhecimento aprofundado das características e especificações desses materiais. Recebe, armazena e entrega os materiais do seu armazém sendo responsável pela verificação da concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, facturas e outros documentos, pela sua arrumação e conservação, pela manutenção de registos de entradas e saídas e sua concordância com os elementos contabilísticos. Colabora com o respectivo chefe na linha hierárquica directa na gestão dos stocks.

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.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que, operando num torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, traba-

lhando por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Fiel de armazém - É o trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências e é orientado pelo chefe na linha hierárquica directa.

Afinador de máquinas - É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas peças.

Ajudante - É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

Trabalhadores químicos

Chefe de laboratório de rotina - É o trabalhador que além de executar análises quantitativas, qualitativas e microbiológicas e outros trabalhos que exigem conhecimentos técnicos comprovadamente especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, chefia e orienta os laboratórios de controlo de rotina.

Analista principal - É o trabalhador que executa análises quantitativas, qualitativas, microbiológicas e outros trabalhos que exigem, conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, orientando e coordenando outros analistas e preparadores.

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

Preparador - É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, sob a orientação de um analista, procedendo, nomeadamente, à colheita e preparação de matérias-primas, semi-produtos e produtos acabados. Prepara, bancadas, manuseia reagentes, faz titulações e zela pela manutenção do equipamento e executa outras tarefas acessórias.

Trabalhadores técnicos de desenho

Desenhador projectista - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar os elementos para orçamentos. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos. Pode fazer o acompanhamento da obra projectada.

Desenhador - É o trabalhador que a partir de elementos que lhe sejam, fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, croquis) os adapta para a necessária execução dos desenhos e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de

construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes. Pode fazer o acompanhamento da obra.

Trabalhadores técnicos de vendas

Chefe de secção de vendas - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

Inspector de vendas - É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, promotores de venda, prospectores de vendas ou vendedores especializados, visita os clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pela nota de encomenda.

Promotor de vendas - É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas.

Prospector de vendas - É o trabalhador que verifica as possibilidades de mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público e que os produtos ou serviços se destinam. Pode, eventualmente, organizar exposições.

Vendedor especializado - É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

ANEXO II

Condições específicas

Profissionais de economia

Condições de acesso e habilitações:

1- Aos trabalhadores licenciados em economia, gestão e administração de empresas e finanças será sempre exigido o certificado de habilitações comprovativo.

2- Os trabalhadores abrangidos por este contrato, devidamente credenciados, são integrados no grau correspondente às funções que desempenham. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3- Sempre que o número de candidatos seja superior ao número de profissionais economistas que a empresa pretende admitir, deverá ser dada preferência aos candidatos com maior experiência profissional no sector pretendido, independentemente da idade.

4- No provimento dos lugares por promoção dar-se-á preferência aos profissionais, tendo em consideração os seguintes critérios:

a) Maior experiência e aptidão comprovada no sector pretendido;

- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade.

Carreira profissional:

Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de formação dos profissionais economistas, cuja permanência não poderá ser superior a um ano de tempo efectivo de trabalho no grau 1 e a dois anos de tempo efectivo de trabalho no grau 2.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da protecção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo

Profissionais de engenharia

Condições de acesso e habilitações:

1- Aos trabalhadores abrangidos por este contrato será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto de admissão.

2- Os trabalhadores abrangidos por este contrato, devidamente credenciado, são integrados no grau correspondente às funções que desempenham. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3- O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

4- A admissão não pode prejudicar, em caso algum, procedimento de lugares e cargos por quaisquer processos referidos nas alíneas b), c) e d).

5- O procedimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

6- Só podem ser admitidos no serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as condições estabelecidas para cada profissão. Como norma geral, só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

- a) Possuírem as habilitações escolares mínimas propostas por lei ou outras que se entendam equivalentes;
- b) Possuírem carteira ou cédula profissional devidamente actualizada. Para os trabalhadores que tenham carteira profissional e normas específicas relativas ao ingresso na respectiva profissão ou especialidade, a observância de tais normas prevalece sobre as normas genéricas ou particulares previstas neste contrato.

Carreira profissional:

1- Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de formação de profissionais de engenharia com grau académico, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos de tempo efectivo no grau 1-A e a um ano de tempo efectivo de trabalho no grau 1-B e a três anos de tempo efectivo de trabalho no grau 2.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da proteção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo com salvaguarda de eventuais períodos de licença parental ou acidente de trabalho.

2- São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos, pela ordem indicada:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções;
- d) Antiguidade na função anterior.

3- O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada, nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida;

4- Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretenda admitir, deverão preferir-se os candidatos com maior experiência profissional no campo pretendido, independentemente da idade.

Trabalhadores açucareiros

Condições de acesso e habilitações:

Admissão. Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima de 16 anos;
- b) Possuir as habilitações literárias mínimas determinadas por lei;
- c) A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental com a categoria de operador de 2.^a e o vencimento respectivo constante do anexo IV do presente contrato.

Carreira profissional:

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 11, que desenvolvam competências para exercer as funções de «operador de empilhadores e similares» após perfazerem 3 anos de tempo efectivo de trabalho no desempenho da função, passam automaticamente ao nível 10 com a designação de «operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte».

2- Os trabalhadores do processo e da embalagem abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 11, que desenvolvam competências para exercer as funções de operador geral de processo e de operador geral de embalagem, passam automaticamente ao nível 10 e às respectivas categorias profissionais após perfazerem 3 anos de tempo de trabalho efectivo no desempenho da função.

3- Os trabalhadores enquadrados na nova função «operador de 2.^a» (nível 12) e que desenvolvam as necessárias competências para exercer funções de nível 11, passam automaticamente ao nível 11 após perfazerem 3 anos de tempo de trabalho efectivo no desempenho da função.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da pro-

teção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo.

Trabalhadores electricistas

Condições de acesso e habilitações:

Nas categorias profissionais inferiores a oficiais, observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) A idade mínima de admissão dos aprendizes é de 16 anos;

b) Os trabalhadores electricistas diplomados nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista ministrados pelas escolas oficiais portuguesas do ensino técnico profissional, Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 2.º grau;

c) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

Carreira profissional:

1- Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após três anos de serviço efectivo na profissão ou, sendo maiores de 16 anos, desde que provem frequentar com aproveitamento os cursos industriais nocturnos de electricista, na parte de especialização.

2- Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem dois anos de serviço efectivo naquela categoria ou, sendo maiores de 17 anos, desde que tenham completado qualquer dos cursos referidos nas alíneas a) e b) do número 1.2.

3- Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais logo que completem dois anos de serviço efectivo naquela categoria.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da proteção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo.

Deontologia profissional

1- O trabalhador electricista terá sempre direito a escusar-se de cumprir ordens cuja execução ponha em risco a sua segurança pessoal ou a daqueles que com ele trabalham ou venham a utilizar a instalação em causa.

2- Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista corra risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado.

Trabalhadores de escritório

Condições de acesso e habilitações:

1- Só podem ingressar na profissão trabalhadores com o

curso geral dos liceus, o curso geral do comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou menos equivalentes, salvo a seguinte excepção:

2- Como contabilista, chefe de secção, chefe de divisão, analista de sistemas, chefe de serviços e director de serviços só poderão ingressar na profissão indivíduos com o curso superior de contabilidade e administração (ex-institutos comerciais), ou equivalente legal, ou com conhecimentos ou experiência profissional adequados e mínimo de 21 anos de idade.

3- É vedada à empresa a admissão na profissão de trabalhadores que não satisfaçam os requisitos desta cláusula, excepto nos casos em que se trate de trabalhadores de escritório já sindicalizados.

4- Só poderão ser admitidos nas empresas como técnicos administrativos trabalhadores que tenham como habilitações académicas mínimas o 12.º ano complementar e o mínimo de 21 anos de idade. Tratando-se de promoção à categoria de técnico administrativo, exige-se, como habilitações académicas mínimas, o curso complementar dos liceus e ou conhecimentos e experiência profissional adequados ao preenchimento da função.

Carreira profissional:

1- Os estagiários serão promovidos à categoria de terceiro escriturário logo que completem dois anos de serviço efectivo na categoria.

2- Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários, ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço efectivo no desempenho naquelas categorias.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da protecção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo.

Trabalhadores fogueiros

Condições de acesso e habilitações:

1- Só poderão ingressar na profissão maiores de 18 anos, com as habilitações mínimas legais, que provem, de acordo com o estipulado no artigo 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, possuir as condições físicas indispensáveis para o exercício da profissão.

2- A aprendizagem da condução de geradores de vapor será feita de acordo com as disposições do regulamento referido no número anterior.

Carreira profissional:

1- *Encarregado* - Esta categoria profissional só poderá existir nas empresas em que haja no mínimo quatro fogueiros com a categoria de fogueiro de 1.ª No entanto, as respectivas funções podem ser desempenhadas por trabalhadores de habilitações técnicas superiores adequadas à direcção, coordenação e controlo dos serviços da central de vapor e

respectiva rede, de acordo com o estipulado nos artigos 33.º, número 4, 34.º, número 4, e 35.º, número 1, do Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

2- *Fogueiro chefe* - Nas empresas em que existam três ou mais fogueiros de 1.ª, em cada turno, um deles terá a categoria de fogueiro-chefe. Os trabalhadores da energia e água abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 8, que desenvolvam competências para exercer as funções de «fogueiro chefe», passam automaticamente ao nível salarial superior - nível 7 - após perfazerem 3 anos no desempenho efectivo da respectiva função.

3- Os trabalhadores da energia e água abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 9, que desenvolvam competências para exercer as funções de «fogueiro 1.ª», passam automaticamente ao nível salarial superior - nível 8 - após perfazerem 3 anos de serviço efectivo no desempenho da respectiva função.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da protecção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo.

Trabalhadores metalúrgicos

Condições de acesso e habilitações:

1- Só poderão ser admitidos como aprendizes menores dos 16 aos 17 anos destinados ao ingresso em profissão que admita aprendizagem.

2- A idade mínima de admissão de ajudantes é de 18 anos.

3- As empresas deverão promover, isoladamente ou em comum, a criação e funcionamento de centros de aprendizagem.

4- Quando não funcionem centros de aprendizagem, as empresas obrigam-se a designar um ou mais responsáveis pela aprendizagem, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e a sua conduta no local de trabalho.

5- Os responsáveis pela aprendizagem deverão ser trabalhadores de reconhecida categoria profissional e moral.

6- Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada.

7- Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz concluir um dos cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante.

8- O trabalho que eventualmente os aprendizes venham a efectuar destina-se à assimilação de conhecimentos teóricos e práticos com vista, à sua formação profissional.

Duração da aprendizagem:

1- A duração da aprendizagem não poderá exceder, dois ou

um ano, conforme os aprendizes forem admitidos respectivamente com 16 e 17 anos.

2- Ao completar 18 anos de idade, o aprendiz será promovido ao escalão imediatamente superior, desde que tenha permanecido um mínimo de seis meses nessa situação.

Antiguidade dos aprendizes:

1- O tempo de aprendizagem para a mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido realizada, conta-se sempre para efeitos de antiguidade de aprendizagem desde que seja certificada nos termos do número seguinte.

2- Em caso de cessação do contrato deverá a entidade patronal passar ao aprendiz um certificado referente ao período de aprendizagem realizada, com indicação da profissão ou profissões a que a mesma respeita.

Promoção dos aprendizes:

Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

Praticantes:

1- Idade mínima de admissão é de 16 anos.

2- São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou de estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada, bem como aqueles que ingressem em profissão, para a qual não esteja prevista aprendizagem.

3- As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos praticantes, de acordo com as disposições aplicáveis à aprendizagem.

Duração:

1- O período máximo de treino para os praticantes será de:

a) Dois anos nas profissões que exigem aprendizagem;

b) Dois ou um ano nas restantes profissões, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 16 ou mais anos;

2- O tempo de tirocínio para a mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido realizado, conta-se sempre para efeito de antiguidade e para efeitos de promoção, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

3- Em caso de cessação do contrato, deverá a entidade patronal passar ao praticante um certificado referente ao período de aprendizagem, realizada, com indicação da profissão ou profissões a que a mesma respeita.

4- Os praticantes que tenham completado o seu período de tirocínio ascendem ao escalão imediato da respectiva profissão.

Carreira profissional:

1- Os profissionais do terceiro escalão que completem dois anos de tempo de serviço efectivo no desempenho da função ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2- Os profissionais do segundo escalão que completem três anos de tempo de serviço efectivo no desempenho da função,

ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3- Independentemente das promoções resultantes dos números anteriores, serão promovidos ao escalão imediatamente superior os profissionais do terceiro e segundo escalões que tenham completado ou venham a completar, respectivamente, três e quatro anos de antiguidade no mesmo escalão no exercício da mesma profissão, ao serviço da mesma empresa, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a sua inaptidão.

4- No caso de o trabalhador não aceitar a prova de inaptidão apresentada pela empresa, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho.

a) Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar a aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho, e serão efectuadas por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores, o qual será designado pelo delegado sindical ou na sua falta, pelo sindicato respectivo e outro em representação da empresa. Em caso de desacordo insuperável dos membros do júri, poderão estes designar um terceiro elemento, que decidirá.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da protecção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efectivo

Trabalhadores químicos

Condições de acesso e habilitações:

1- *Chefe de laboratório de rotina* - Curso de química laboratorial do Instituto Superior de Engenharia ou conhecimentos ou experiência profissionais equivalentes adquiridos no sector.

2- *Analista principal* - Curso de química das escolas industriais ou conhecimentos profissionais equivalentes adquiridos no sector.

Carreira profissional:

1- *Estagiário* - O trabalhador será classificado com esta categoria durante o período máximo de ano para adaptação e integração nos laboratórios da empresa; findo este período, ascende automaticamente à classe de analista de 3.^a

2- Analistas de 3.^a transitam para a categoria de analista de 2.^a após dois anos de tempo de trabalho efectivo.

3- Analistas de 2.^a transitam para a categoria de analistas de 1.^a após três anos de tempo de trabalho efectivo.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da protecção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efectivo.

Trabalhadores técnicos de desenho

Condições de acesso e habilitações:

Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício da categoria profissional de desenhador devem possuir o curso elementar técnico ou outro oficialmente equiparado.

Carreira profissional:

1- O desenhador no nível 9 transita para o nível após seis anos de tempo de trabalho efectivo no desempenho da função.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da protecção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo.

ANEXO III

Enquadramento**Profissões e categorias**

Níveis	Categorias profissionais
1	Profissional de engenharia de grau 6; Profissional de economia de grau 6.
2	Profissional de engenharia de grau 5; Profissional de economia de grau 5.
3	Profissional de engenharia de grau 4; Profissional de economia de grau 4; Director de serviços (escritórios).
4	Profissional de engenharia de grau 3; Profissional de economia de grau 3; Chefe de departamento ou serviços (escritórios).
5	Profissional de engenharia de grau 2; Profissional de economia de grau 2; Encarregado geral (açucareiros); Chefe de divisão (escritórios); Técnico administrativo principal qualificado (escritórios); Encarregado geral da conservação e manutenção (metalúrgicos).
6	Profissional de engenharia de grau 1-B; Profissional de economia de grau 1; Chefe de turno (açucareiros); Encarregado geral de armazéns (açucareiros); Encarregado (electricistas); Técnico de electrónica (electricistas); Chefe de secção (escritórios); Contabilista (escritórios); Tesoureiro (escritórios); Técnico administrativo principal (escritórios); Secretário de administração principal (escritórios); Encarregado (metalúrgicos); Chefe de laboratório de rotina (químicos); Desenhador projectista (técnico de desenho); Chefe de secção de vendas (técnico de vendas).

7	Profissional de engenharia de grau 1-A; Encarregado (açucareiros); Contramestre (açucareiros); Subencarregado (electricistas e metalúrgicos); Técnico electricista (electricistas); Técnico metalúrgico (metalúrgicos); Secretário de administração (escritórios); Subchefe de secção (escritórios); Técnico administrativo (escritórios); Encarregado (fogueiros); Fogueiro chefe (fogueiros); Analista-chefe (químicos); Inspector de vendas (técnico de vendas).
8	Supervisor (açucareiros); Oficial principal (açucareiros); Técnico de sala de controlo (açucareiros); Chefe de equipa (metalúrgicos e electricistas); Oficial principal (metalúrgicos e electricistas); Chefe de armazém (metalúrgicos); Serralheiro mecânico principal (metalúrgicos); Secretário de direcção (escritórios); Escrutário principal (escritórios); Fogueiro-chefe (fogueiros); 201; Analista principal (químicos); Desenhador de mais de seis anos (técnico de desenho); Vendedor especializado (técnico de vendas).
9	Fiel de armazém de 1.ª (açucareiros); Cozedor (açucareiros); Coordenador (açucareiros); Oficial (electricistas); Escrutário de 1.ª (escritórios); Caixa (escritórios); Fogueiro de 1.ª (fogueiros); Serralheiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos); Fiel de armazém (metalúrgicos); Torneiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos); Afinador de máquinas de 1.ª (metalúrgicos); Analista de 1.ª (químicos); Desenhador (técnico de desenho); Prospector de vendas (técnico de vendas); Promotor de vendas (técnico de vendas).
10	Operador geral de embalagem; Operador geral de processo; Fiel de armazém de 2.ª (açucareiros); Fiel de balança (açucareiros); Chefe de ensaço, (açucareiros); Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte (açucareiros); Escrutário de 2.ª (escritórios); Fogueiro de 2.ª (fogueiros); Serralheiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos); Afinador de máquinas de 2.ª (metalúrgicos); Torneiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos); Analista de 2.ª (químicos).
11	Operador de 1.ª (açucareiros); Operador de empilhadores e similares (açucareiros); Pré-oficial do 2.º ano (electricistas); Escrutário de 3.ª (escritórios); Fogueiro de 3.ª (fogueiros); Serralheiro mecânico de 3.ª (metalúrgicos); Torneiro mecânico de 3.ª (metalúrgicos); Afinador de máquinas de 3.ª (metalúrgicos); Preparador e analista de 3.ª (químicos).

12	Operador de 2.º (açucareiros); Pré-oficial do 1.º ano (electricistas); Estagiário do 2.º ano (escritórios); Ajudante do 2.º ano (metalúrgicos); Preparador estagiário do 2.º ano (químicos).
13	Auxiliar de limpeza (açucareiros); Ajudante do 1.º ano (electricistas e metalúrgicos); Estagiário do 1.º ano (escritórios); Preparador estagiário do 1.º ano (químicos).
14	Aprendiz do 2.º ano (metalúrgicos e electricistas).
15	Aprendiz do 1.º ano - 16 anos (metalúrgicos e electricistas).

ANEXO IV

Tabela salarial

Nível	2017 (€)	2018 (€)
01	3 007,00	3 068,00
02	2 660,00	2 714,00
03	2 193,00	2 237,00
04	1 843,00	1 880,00
05	1 595,00	1 627,00
06	1 365,00	1 393,00
07	1 222,00	1 247,00
08	1 136,00	1 159,00
09	1 078,00	1 100,00
10	1 014,00	1 035,00
11	955,00	975,00
12	904,00	923,00
13	840,00	857,00
14	746,00	761,00
15	671,00	685,00

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 1 empresa e 229 trabalhadores.

Lisboa, 5 de Abril de 2017.

Pela SIDUL AÇUCARES Unipessoal L.ª:

Dr. Pedro João Sousa Conde, gerente.

Eng.º António Sérgio de Batos e Silva de Pinho Marques, gerente.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros:

Rui Paulo Fernandes Matias, mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do

Comércio, Escritórios e Serviços:

Rui Paulo Fernandes Matias, mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Rui Paulo Fernandes Matias, mandatário.

Pela FEVICOOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Rui Paulo Fernandes Matias, mandatário.

Pelo SIESI - Sindicatos das Indústrias Eléctricas do Sule Ilhas:

Rui Paulo Fernandes Matias, mandatário.

Pelo SIFOMATE - Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Rui Paulo Fernandes Matias, mandatário.

Pelo SQT D - Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

Rui Paulo Fernandes Matias, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas:

Rui Paulo Fernandes Matias, mandatário.

Sindicatos filiados na FESAHT:

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

A FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, representa os seguintes sindicatos filiados:

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços de Portugal.

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho.

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes Empresas.

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas.

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

A FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos 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.

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário.

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha-Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante.

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiras da Marinha Mercante.

STRAMM - Sindicatos dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira.

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta.

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas.

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

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro.

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

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal.

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo e Norte - SCM-PVCN.

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

Depositado em 1 de junho de 2017, a fl. 24 do livro n.º 12, com o n.º 99/2017, 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 TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA e o SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca - Alteração e texto consolidado

Novo texto acordado para as cláusulas 2.^a, 3.^a, 10.^a, 14.^a, 15.^a, 16.^a, 17.^a, 20.^a, 24.^a, 31.^a, 34.^a, 39.^a, 39.^a-B, 39.^a-C, 45.^a, 54.^a, 56.^a, 62.^a e 84.^a, eliminação das cláusulas 11.^a, 13.^a, 23.^a, 29.^a, 43.^a e 53.^a, e aditamento da cláusula 9.^a-A ao acordo de

empresa celebrado entre a TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA, e o SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de julho de 1999, com as últimas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2014.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses, com início a partir de 1 de janeiro de 2017.

2- Qualquer das partes pode denunciar o acordo de empresa, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, nos termos da lei, após o termo de vigência do mesmo.

3- Não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção, não determinando a aplicação do regime de sobrevivência e caducidade.

4- A contraproposta à proposta de revisão do acordo deverá ser enviada, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta.

Cláusula 3.^a

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

- a) ...
- b) ...
- c) Passar declarações aos trabalhadores que o solicitem, donde constem, além da categoria e data de admissão, o respetivo vencimento;
- d) ...
- e) ...
- f) ...
- g) ...
- h) ...
- i) ...
- j) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais acompanhado dos respetivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as suas colunas, desde que os trabalhadores expressamente o solicitarem;
- l) ...
- m) ...
- n) ...
- o) ...
- p) ...
- q) ...
- r) ...
- s) ...
- t) ...

Cláusula 9.^a-A

(Transporte)

Têm direito ao transporte gratuito nos navios da empresa afetos ao serviço público todos os trabalhadores no activo ou reformados, o cônjuge, ou membro de união de facto legalmente reconhecida, e os filhos e equiparados com idade igual ou inferior a 18 anos que façam parte do respetivo agregado familiar ou até aos 23 anos que se mantenham no respetivo agregado familiar e comprovem manter o estatuto de estudante.

Cláusula 10.^a

(Admissão)

1- As condições gerais de admissão são as seguintes:

- a) Idade mínima 18 anos;
- b) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem e adequação ao perfil do posto de trabalho;
- c) Maior aptidão para o exercício da função.

2- A empresa poderá contactar os sindicatos, no sentido de estes indicarem trabalhadores que se encontrem inscritos nas respetivas escalas de embarque.

Cláusula 11.^a

(Idade mínima)

(Eliminada.)

Cláusula 13.^a

(Condições especiais de admissão)

(Eliminada.)

Cláusula 14.^a

(Período experimental)

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem 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 trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

2- Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental é de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3- Durante o período experimental, salvo acordo expresse em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias ou de 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior a empresa tem de dar um aviso prévio de, respetivamente, 10 ou 20 dias, ou pagar ao trabalhador uma importância equivalente.

5- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pelo empregador.

Cláusula 15.^a

(Contratos a termo)

1- Os contratos a termo a celebrar pela empresa ficam sujeitos às disposições legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto na presente cláusula.

2- A empresa só poderá recorrer à celebração de contratos a termo para substituir trabalhadores ausentes por motivo, designadamente, de doença, acidente de trabalho, gozo de férias e para execução de trabalhos sazonais ou não permanentes bem determinados quanto à sua duração e conteúdo.

3- A duração dos contratos a termo não pode exceder 18 meses, incluindo renovações.

4- O trabalhador contratado a termo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratados sem termo, exceto no que se dispuser de forma diferente.

5- A fixação do termo é nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

6- *(Anterior número 5.)*

7- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato a termo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

Cláusula 16.^a

(Preenchimento de vagas)

1- Sempre que a empresa tenha necessidade de preencher qualquer vaga, desenvolverá um processo de recrutamento e selecção internos junto dos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, aos quais será dada prioridade no preenchimento da vaga existente, se reunirem as condições exigidas para o desempenho da função no respetivo posto de trabalho.

2- *(Eliminada.)*

Cláusula 17.^a

(Promoções obrigatórias)

1-

a) ...

b) ...

c) ...

d) O marinheiro de 2.^a classe será promovido à 1.^a classe após dois anos de matrícula em qualquer género de embarcação, conforme previsto no Regulamento de Inscrição Marítima aprovado pelo Decreto-Lei n.º 280/2001, de 23 de outubro;

e) ...

f) ...

g) ...

h) ...

2- ...

3- ...

Cláusula 20.^a

(Período normal de trabalho)

1- ...

2- O limite máximo do período normal de trabalho semanal para o pessoal administrativo será de 35 horas, que se distribuirão entre as 8 e as 20 horas, com um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas para almoço e descanso, de modo que não haja mais de cinco horas de trabalho consecutivo. Para os trabalhadores administrativos, actualmente ao serviço da empresa, a alteração ao período de funcionamento agora consagrada dependerá do seu acordo.

3- ...

4- Os horários de trabalho só poderão ser implementados depois de ter sido solicitado parecer à comissão de trabalhadores, que se deverá pronunciar no prazo máximo de 10 dias.

5- O parecer referido no número anterior, embora não vinculativo, deverá ser tomado em consideração pela empresa.

6- ...

7- ...

Cláusula 23.^a

(Trabalho por turnos)

(Eliminada.)

Cláusula 24.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante celebração de acordo os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2- *(Eliminado.)*

3- ...

4- ...

5- ...

Cláusula 29.^a

(Trabalho suplementar de menores)

(Eliminado.)

Cláusula 31.^a

(Dispensa de trabalho nocturno)

Poderão ser dispensados da prestação de trabalho noturno os trabalhadores com responsabilidades familiares, desde que o solicitem e que seja autorizado pela empresa.

Cláusula 34.^a

(Generalidades)

1- ...

2- ...

3- Para todos os efeitos o valor da retribuição horária normal será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

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

O prémio de assiduidade previsto na cláusula 39.^a-C não é considerado para determinação do valor da retribuição horária.

4- ...

5- ...

6- ...

Cláusula 39.^a

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de quatro horas efetivas de trabalho.

2- ...

3- ...

4- ...

5- As ausências ao serviço inferiores a três horas, por motivo de consulta médica, sempre que a mesma não possa ter lugar fora das horas de serviço, não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição. Tais situações, sempre que devidamente documentadas, serão apreciadas caso a caso pelo conselho de administração, que decidirá.

6- ...

7- ...

a) ...

b) ...

c) ...

8- ...

9- ...

Cláusula 39.^a-B

(Subsídio de transporte)

1- ...

2- ...

3- *(Eliminado.)*

4- ...

Cláusula 39.^a-C

(Prémio de assiduidade)

1- ...

2- *(Eliminado.)*

3- ...

4- ...

5- ...

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

a) ...

b) Cumprimento de obrigações legais;

c) ...

d) ...

e) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, por indicação da medicina do trabalho;

f) Formação profissional interna ou externa, por indicação da empresa;

g) As dadas ao abrigo do estatuto de trabalhador estudante;

h) As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade nos termos do número 11 da presente cláusula;

i) Gozo de férias.

7- (Eliminado.)

8- (Eliminado.)

9- (Eliminado.)

10- ...

11- ...

Cláusula 43.^a

(Subsídio de penosidade)

(Eliminada.)

Cláusula 45.^a

(Subsídio de alteração do local de trabalho)

1- Todo o trabalhador terá direito a ganhar uma hora extraordinária, a título de subsídio de deslocação, sempre que tenha de iniciar e ou terminar o serviço em local de trabalho diferente do habitual.

2- ...

Cláusula 53.^a

(Serviço militar - Férias)

(Eliminada.)

Cláusula 54.^a

(Indisponibilidade do direito a férias)

1- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição - conforme definida no número 2 da cláusula 34.^a - e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 56.^a

(Feriados obrigatórios)

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- Corpo de Deus;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

2- ...

3- ...

Cláusula 62.^a

(Suspensão por impedimento do trabalhador)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que se pressuponha a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

2- ...

3- ...

4- ...

Cláusula 84.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1- A cessação do contrato individual de trabalho rege-se-á pelo disposto na lei.

2- (Eliminado.)

3- ...

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 295.

Lisboa, 29 de Maio de 2017.

Pela TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Sara Maria Murta Ribeiro, na qualidade de vogal do conselho de administração.

José Osvaldo do Carmo Baptista Bagarrão, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes, na qualidade de mandatário.

José Luís de Oliveira Pires, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA, que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre o concelho de Lisboa e os concelhos de Almada, Seixal e Montijo,

e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses, com início a partir de 1 de janeiro de 2017.

2- Qualquer das partes pode denunciar o acordo de empresa, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, nos termos da lei, após o termo de vigência do mesmo.

3- Não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção, não determinando a aplicação do regime de sobrevigência e caducidade.

4- A contraproposta à proposta de revisão do acordo deverá ser enviada, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 3.^a

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Passar certificado ao trabalhador aquando da cessação do contrato, donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Passar declarações aos trabalhadores que o solicitem, donde constem, além da categoria e data de admissão, o respectivo vencimento;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos casos e condições previstas na lei;
- f) Prestar aos sindicatos outorgantes e a outros órgãos representativos dos trabalhadores, sempre que o solicitem, todas as informações relativas às condições de trabalho ou quaisquer outros elementos relativos a este AE;
- g) Proporcionar bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- h) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao

exercício de funções sindicais, e em organismos de segurança social, como tal considerados nos termos da legislação aplicável e no presente AE;

i) Conceder aos dirigentes e delegados sindicais um crédito individual até ao limite de dez dias por mês, que se contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo;

j) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais acompanhado dos respectivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as suas colunas, desde que os trabalhadores expressamente o solicitarem;

l) Permitir a afixação pelos elementos dos órgãos representativos dos trabalhadores em local próprio e bem visível, no local de trabalho, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal da empresa;

m) Procurar que nos serviços de terminais e estações os respectivos trabalhadores exerçam as suas funções a coberto dos rigores do tempo particularmente adversos;

n) Acompanhar com todo o interesse a formação dos que iniciem o exercício duma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;

o) A empresa procurará dar formação técnica a todos os seus trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional e o desenvolvimento da empresa;

p) Não se opor a que se efectuem reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração até ao limite de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes;

q) Não se opor ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros membros de órgãos representativos dos trabalhadores, nos locais de trabalho, ainda que dentro do período normal de trabalho, nos termos da lei;

r) Facultar aos delegados sindicais instalações próprias para o desempenho das suas funções;

s) Elaborar anualmente os respectivos mapas do quadro de pessoal e restante documentação obrigatória, nos termos da legislação do trabalho em vigor;

t) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos e manter locais adequados de modo que os trabalhadores possam fardar-se e desfardar-se nos locais de trabalho.

Cláusula 4.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
- c) Guardar segredo profissional;
- d) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Respeitar e fazerem-se respeitar dentro dos locais de trabalho, usando de urbanidade nas suas relações com o pú-

blico, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;

g) Cumprir a regulamentação interna, desde que elaborada em conformidade com as normas e disposições deste AE e da lei;

h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados, e informar com verdade, isenção e espírito de justiça a seu respeito;

i) Cumprir as normas e participar, nos termos da legislação aplicável, na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação, que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição;

j) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

l) Usar, durante o exercício das suas funções da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;

m) Manter actualizada toda a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;

n) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos.

Cláusula 5.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à empresa:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar, desfavoravelmente, as condições de trabalho, dele ou influir nas dos seus companheiros;

c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria, por qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei, ou quando o trabalhador, após ter substituído outro, por prazo inferior a 180, retomar as suas funções;

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

e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou refeitórios, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados, salvo nos casos expressamente previstos na lei, e ou em caso de prejuízos iminentes para a empresa;

i) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

2- A prática pela empresa de qualquer acto em contra-venção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste AE, e na lei.

3- O trabalhador pode sempre, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou quando existam fundadas dúvidas quanto à sua legitimidade.

4- O trabalhador deverá invocar e fundamentar expressamente os motivos aludidos no número anterior. No entanto os pedidos de confirmação por escrito das instruções recebidas não têm efeito suspensivo quanto ao cumprimento das mesmas, sem prejuízo de o trabalhador poder recusar o cumprimento de ordens ilegítimas.

Cláusula 6.^a

(Proibição de acordos entre empresas)

1- São proibidos quaisquer acordos entre empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

2- O trabalhador cuja admissão for recusada com fundamento, real ou declarado naquele acordo, tem direito à indemnização prevista neste AE por despedimento sem justa causa.

3- Para o efeito do disposto no número anterior, a indemnização será calculada considerando-se como tempo de trabalho um ano.

Cláusula 7.^a

(Créditos resultantes do contrato)

1- Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à empresa quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2- Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 8.^a

(Privilégios creditórios)

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil pelo prazo de um ano.

Cláusula 9.^a

(Seguros)

1- A empresa disponibilizará aos seus trabalhadores efectivos, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de saúde, de acordo com as normas em vigor na empresa.

2- O disposto no número anterior aplica-se aos trabalhadores contratados a termo, a partir da data em que completarem dois anos de vigência do contrato.

Cláusula 9.^a-A

(Transporte)

Têm direito ao transporte gratuito nos navios da empresa afetos ao serviço público todos os trabalhadores no activo ou reformados, o cônjuge, ou membro de união de facto legalmente reconhecida, e os filhos e equiparados com idade igual ou inferior a 18 anos que façam parte do respetivo agregado familiar ou até aos 23 anos que se mantenham no respetivo agregado familiar e comprovem manter o estatuto de estudante.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 10.^a

(Admissão)

1- As condições gerais de admissão são as seguintes:

- a) Idade mínima 18 anos;
 - b) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem e adequação ao perfil do posto de trabalho;
 - c) Maior aptidão para o exercício da função.
- 2- A empresa poderá contactar os sindicatos, no sentido de estes indicarem trabalhadores que se encontrem inscritos nas respetivas escalas de embarque.

Cláusula 11.^a

(Idade mínima)

(Eliminada.)

Cláusula 12.^a

(Habilitações mínimas)

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam as habilitações mínimas exigidas por lei e carteira ou cédula profissional, quando obrigatória.

Cláusula 13.^a

(Condições especiais de admissão)

(Eliminada.)

Cláusula 14.^a

(Período experimental)

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem 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 trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

2- Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental é de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior

a seis meses.

3- Durante o período experimental, salvo acordo expresse em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias ou de 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior a empresa tem de dar um aviso prévio de, respetivamente, 10 ou 20 dias, ou pagar ao trabalhador uma importância equivalente.

5- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo a formação determinada pelo empregador.

Cláusula 15.^a

(Contratos a termo)

1- Os contratos a termo a celebrar pela empresa ficam sujeitos às disposições legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto na presente cláusula.

2- A empresa só poderá recorrer à celebração de contratos a termo para substituir trabalhadores ausentes por motivo, designadamente, de doença, acidente de trabalho, gozo de férias e para execução de trabalhos sazonais ou não permanentes bem determinados quanto à sua duração e conteúdo.

3- A duração dos contratos a termo não pode exceder 18 meses, incluindo renovações.

4- O trabalhador contratado a termo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratados sem termo, exceto no que se dispuser de forma diferente.

5- A fixação do termo é nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

6- A caducidade do contrato confere ao trabalhador uma compensação correspondente a dois dias de remuneração por cada mês completo de duração do contrato.

7- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato a termo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

Cláusula 16.^a

(Preenchimento de vagas)

1- Sempre que a empresa tenha necessidade de preencher qualquer vaga, desenvolverá um processo de recrutamento e selecção internos junto dos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, aos quais será dada prioridade no preenchimento da vaga existente, se reunirem as condições exigidas para o desempenho da função no respetivo posto de trabalho.

2- Sempre que se verifique a impossibilidade de satisfação das necessidades da empresa, através do recrutamento interno, a empresa recorrerá ao recrutamento externo, após comunicação à comissão de trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 10.^a

Cláusula 17.^a

(Promoções obrigatórias)

1-

a) O aspirante será promovido a terceiro-oficial administrativo após dois anos de permanência na categoria;

b) O terceiro-oficial administrativo será promovido a segundo-oficial após três anos de permanência na categoria;

c) O segundo-oficial administrativo será promovido a primeiro-oficial após três anos de permanência na categoria;

d) O marinheiro de 2.ª classe será promovido à 1.ª classe após dois anos de matrícula em qualquer género de embarcação, conforme previsto no Regulamento de Inscrição Marítima aprovado pelo Decreto-Lei n.º 280/2001, de 23 de outubro;

e) O pré-oficial (carpinteiro, electricista e pintor) será promovido a oficial após dois anos de permanência na categoria ou desde que adquira habilitações técnicas adequadas;

f) O ajudante (electricista) será promovido a pré-oficial após dois anos de permanência na categoria;

g) O mecânico de 3.ª será promovido a mecânico de 2.ª após três anos de permanência na categoria;

h) O mecânico de 2.ª será promovido a mecânico de 1.ª após três anos de permanência na categoria.

2- Para efeito das promoções previstas no número anterior será contado todo o tempo de antiguidade na categoria e classe ao serviço da empresa.

3- O regime previsto nas alíneas g) e h) aplica-se aos maquinistas a exercerem actualmente funções na manutenção, que terão a designação de mecânico (maquinista).

Cláusula 18.^a

(Promoções facultativas)

1- Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior, poderão ocorrer promoções facultativas de acordo com eventuais exigências do serviço da empresa. Para as promoções facultativas serão constituídas comissões para apreciação das qualidades evidenciadas pelos trabalhadores candidatos, cuja composição será a seguinte:

- Chefe de serviços;
- Trabalhador com funções de chefia;
- Delegado sindical.

2- As comissões de promoção deverão ter em atenção, na apreciação dos candidatos, nomeadamente, a antiguidade na categoria imediatamente inferior e as habilitações técnico-profissionais.

3- O trabalhador com funções de chefia que deva integrar a comissão de promoções será eleito pelos trabalhadores do sector.

4- Os trabalhadores que integrem as comissões, com excepção do chefe de serviço, serão escolhidos por eleição dos trabalhadores dos respectivos sectores.

5- O plenário ou assembleia que tenha eleito os trabalhadores referidos no número anterior poderá proceder à sua substituição em qualquer oportunidade.

6- As decisões finais sobre promoções competem ao conselho de administração, com o parecer prévio da comissão de promoções.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

(Locais de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA.

2- Considera-se local habitual de trabalho a carreira para a qual o trabalhador tenha sido inicialmente escalado.

3- O trabalhador deve, em princípio, iniciar e terminar o serviço no local habitual de trabalho.

4- Na impossibilidade de a empresa dar cumprimento ao número anterior, custeará todas as despesas de deslocação, sem prejuízo do disposto na cláusula 45.^a

5- Nos casos em que o trabalhador inicie ou termine o seu serviço em terminal distanciado mais de 2,5 km do terminal onde habitualmente o inicia, tem direito, sem prejuízo do disposto no número anterior, ao pagamento de uma hora extraordinária ou uma hora normal, respectivamente, de acordo com a fórmula prevista no número 3 da cláusula 34.^a

6- Para efeito do disposto no número 2 deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

Cláusula 20.^a

(Período normal de trabalho)

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

2- O limite máximo do período normal de trabalho semanal para o pessoal administrativo será de 35 horas, que se distribuirão entre as 8 e as 20 horas, com um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas para almoço e descanso, de modo que não haja mais de cinco horas de trabalho consecutivo. Para os trabalhadores administrativos, actualmente ao serviço da empresa, a alteração ao período de funcionamento agora consagrada dependerá do seu acordo.

3- O restante pessoal observará os horários que vêm sendo praticados.

4- Os horários de trabalho só poderão ser implementados depois de ter sido solicitado parecer à comissão de trabalhadores, que se deverá pronunciar no prazo máximo de 10 dias.

5- O parecer referido no número anterior, embora não vinculativo, deverá ser tomado em consideração pela empresa.

6- Os horários de trabalho serão obrigatoriamente afixados nos locais de trabalho, em local bem visível.

7- Para os trabalhadores administrativos a prestação do período normal de trabalho poderá ser efectuada através do regime de horário flexível, que dependerá sempre do acordo prévio do trabalhador.

Cláusula 21.^a

(Horário de trabalho)

1- Sem prejuízo de horário de duração inferior já pratica-

do, o horário dos trabalhadores em regime de turnos e escalas de serviço, abrangidos por esta convenção, não poderá exceder a duração média de oito horas diárias seguidas e quarenta horas semanais.

2- A média referida no número anterior é determinada em cada período de duas semanas.

3- Em caso de reconhecida necessidade para a gestão e organização do trabalho da empresa, a média referida na alínea anterior poderá ser determinada num período máximo de três semanas.

4- Os turnos e escalas de serviço, serão organizados de forma a que os trabalhadores tenham dois dias seguidos de folga por cada período de cinco dias de trabalho, podendo, no entanto, este período ir, no máximo, até seis dias.

5- Às horas normais de refeição será facultado aos trabalhadores um período de trinta minutos, que se considerará como sendo período normal de trabalho.

6- Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, haverá um repouso mínimo de doze horas.

7- Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas, que afectem esse mínimo, serão retribuídas com um acréscimo de 100 % RH.

8- Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal.

9- Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para doze horas.

10- As escalas ou turnos de serviço, serão organizados de modo a que em cada período de cinco semanas, excepcionalmente seis semanas, os dias de descanso complementar e obrigatório, coincidam, no mínimo uma vez, com o sábado e o domingo.

Clausula 22.^a

(Afixação dos horários de trabalho)

1- Serão elaborados e fixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.

2- Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

Cláusula 23.^a

(Trabalho por turnos)

(Eliminada.)

Cláusula 24.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante celebração de acordo, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2- (Eliminado.)

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

4- Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados, desde que abrangidos.

Cláusula 25.^a

(Trabalho suplementar)

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

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando as necessidades do serviço o justificarem;

b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou por motivo de força maior.

2- É legítima a recusa de prestar trabalho suplementar sempre que não seja observado o condicionalismo previsto nos números anteriores.

3- O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4- Consideram-se atendíveis, nomeadamente, os seguintes motivos:

a) Participação na acção sindical, na qualidade de dirigente ou delegado, quando devidamente comprovada;

b) Assistência ao agregado familiar, em caso de acidente e doença grave ou súbita;

c) Frequência de estabelecimento de ensino, nas condições previstas neste AE;

d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte;

e) Período de 30 dias após licença de luto.

Cláusula 26.^a

(Trabalho em dias de descanso semanal e semanal complementar)

1- O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal terá direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes.

3- As folgas previstas nos números 1 e 2 não poderão, em caso algum, ser remidas a dinheiro.

Cláusula 27.^a

(Registo de trabalho suplementar)

Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas extraordinárias e do efectuado nos dias de descanso semanal, semanal complementar e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termos de abertura e encerramento visados pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

Cláusula 28.^a

(Limite do trabalho suplementar)

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar o limite de duzentas horas para os trabalhadores integrados em turnos e cento e cinquenta horas para os restantes trabalhadores.

Cláusula 29.^a

(Trabalho suplementar de menores)

(Eliminada.)

Cláusula 30.^a

(Trabalho nocturno)

1- Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e será pago com um acréscimo de 25 %.

2- A hora suplementar nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 44.^a, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora suplementar de trabalho.

Cláusula 31.^a

(Dispensa de trabalho nocturno)

Poderão ser dispensados da prestação de trabalho nocturno os trabalhadores com responsabilidades familiares, desde que o solicitem e que seja autorizado pela empresa.

Cláusula 32.^a

(Substituições temporárias)

1- Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído, durante o tempo que essa substituição se mantiver.

2- O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada, por um espaço de tempo superior a 180 dias, será obrigatoriamente promovido à categoria do substituído, sem prejuízo do estabelecido no RIM em relação aos trabalhadores por ele abrangidos.

3- As substituições, sejam temporárias ou não, têm de ser sempre prévia e superiormente autorizadas pelo conselho de administração, salvo quando a imprevisibilidade da situação o não permita, devendo, neste caso, ser devidamente ratificada, no prazo máximo de cinco dias sobre a data de início da substituição.

Cláusula 33.^a

(Transferências)

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma localidade, desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

2- A empresa só pode transferir o trabalhador do seu local

de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do mesmo.

3- Em caso de transferência nos termos do número 1, a empresa, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagará os acréscimos da retribuição que forem necessários para evitar prejuízo económico ao trabalhador.

4- Caso a mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência da empresa implique a alteração do local de trabalho para outra localidade, o trabalhador poderá optar por rescisão do contrato, recebendo a indemnização a que teria direito por despedimento sem justa causa.

5- Das transferências referidas nesta cláusula, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado prévio conhecimento ao sindicato respectivo, salvo em caso de urgência, em que a comunicação deve ser feita posteriormente para efeitos da ratificação ou rectificação.

6- Para efeitos da parte final do número anterior, deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 34.^a

(Generalidades)

1- Considera-se retribuição aquilo a 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 mensal compreende a remuneração de base efectivamente recebida, as diuturnidades, o subsídio de turno, o abono de função, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e ainda as prestações pecuniárias auferidas regularmente sob a forma de subsídio ou abono com expressão mensal.

3- Para todos os efeitos o valor da retribuição horária normal será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

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

O prémio de assiduidade previsto na cláusula 39.^a-C não é considerado para determinação do valor da retribuição horária.

4- A retribuição mensal compreende ainda, além das prestações indicadas no número 2, o subsídio de quebras e riscos para efeitos de pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

5- Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar, salvo quando se venha a entender que integra a retribuição do trabalhador.

6- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

Cláusula 35.^a

(Constituição da retribuição)

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

Clausula 36.^a

(Remunerações base mínimas)

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

Cláusula 37.^a

(Pagamento da retribuição)

1- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2- A empresa pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;

b) As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro, ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pela empresa;

c) O recibo, elaborado nos termos legais, deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

3- No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, especificação das verbas que o integram, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 38.^a

(Diuturnidades)

1- Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de seis diuturnidades, no valor de 19,38 €.

2- Os períodos contar-se-ão a partir da data de admissão na empresa.

3- Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, ainda que, seja qual for o motivo, o ordenado seja aumentado em montante superior.

4- As diuturnidades vencem-se no dia seguinte àquele em que o trabalhador complete cada período de quatro anos de antiguidade na empresa.

Cláusula 39.^a

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que

prestem um mínimo de quatro horas efectivas de trabalho.

2- O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na cláusula 34.^a

3- O subsídio de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

4- Sempre que o trabalhador preste quatro ou mais horas para além do respectivo período normal de trabalho diário terá direito a dois subsídios de refeição.

5- As ausências ao serviço inferiores a três horas, por motivo de consulta médica, sempre que a mesma não possa ter lugar fora das horas de serviço, não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição. Tais situações, sempre que devidamente documentadas, serão apreciadas caso a caso pelo conselho de administração, que decidirá.

6- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências determinadas pelo exercício de funções de membros da comissão de trabalhadores dentro dos limites de crédito previstos na lei e neste AE.

7- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências dos dirigentes e delegados sindicais sempre que, no exercício das suas funções e dentro dos créditos previstos na alínea i) da cláusula 3.^a, participem no seguinte tipo de reuniões com a empresa:

a) As relativas à revisão do AE;

b) As que forem convocadas pela empresa;

c) As que tenham lugar por solicitação sindical.

8- O subsídio de refeição é de 9,13 €.

9- (Eliminado.)

Cláusula 39.^a-A

(Adicional de remuneração)

1- Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios da classe catamaran, têm direito, pela prestação efectiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 35,5 %, 28 % e 13 % do valor da remuneração base diária decorrente da tabela salarial, respectivamente, para mestres, maquinistas e marinheiros.

2- Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios de outras classes, têm direito, pela prestação efectiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 18 %, 15,5 % e 13 % do valor da remuneração base diária, decorrente da tabela salarial, respectivamente, para mestres, maquinistas e marinheiros.

3- Todos os trabalhadores não abrangidos pelos números 1 e 2, com excepção dos que exercem funções de chefia, têm direito a um adicional de remuneração diário no montante de 2,64 €, pela prestação efectiva de trabalho.

4- O adicional de remuneração tem a mesma natureza e rege-se pelas regras do subsídio de refeição constantes da cláusula 39.^a, com excepção dos números 4 e 5.

Cláusula 39.^a-B

(Subsídio de transporte)

1- Compete ao trabalhador, por sua conta e risco, assegurar as suas deslocações de ida e de regresso, para cumprir os períodos de trabalho a que estiver obrigado, recorrendo ao meio de transporte que considere mais adequado.

2- Sempre que o sistema de transportes públicos, no período compreendido entre as 23 e as 7 horas, não garanta ao trabalhador a sua deslocação de ida para o trabalho ou de regresso, devido a inexistência de transporte público, a empresa concederá um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de 2,02 €, desde que o trabalhador necessite de transporte e habitualmente recorra ao sistema de transportes públicos nas suas deslocações e a empresa não lhe disponibilize transporte.

3- *(Eliminado.)*

4- O subsídio de transporte não integra o conceito de retribuição, nos termos do artigo 260.º do Código do Trabalho e a sua atribuição, quando devida, depende da efectividade do trabalho prestado.

Cláusula 39.^a-C

(Prémio de assiduidade)

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 223,32 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- *(Eliminado.)*

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 166,06 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 148,87 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 7,16 € x número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 10,21/dia € e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 3,45 € e 6,88/mês € que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;

b) Cumprimento de obrigações legais;

c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral;

d) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue;

e) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, por indicação da medicina do trabalho;

f) Formação profissional interna ou externa, por indicação da empresa;

g) As dadas ao abrigo do estatuto de trabalhador estudante;

h) As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade, nos termos do número 11 da presente cláusula;

i) Gozo de férias.

7- *(Eliminado.)*

8- *(Eliminado.)*

9- *(Eliminado.)*

10- A partir de fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na SOFLUSA.

11- As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade não relevam para determinação da efectividade de que depende a atribuição do prémio. Porém, o seu montante é reduzido na proporção das situações de perda de retribuição, em que a Segurança Social suporta o pagamento.

Cláusula 40.^a

(Abono de função)

Eliminada por integração dos valores correspondentes às categorias profissionais aqui referidas na tabela salarial constante do anexo II.

Cláusula 41.^a

(Subsídio de turnos)

1- Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

a) 26,27 € mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;

b) 48,40 € mensais, para os trabalhadores integrados em três turnos.

2- Os subsídios de turno previstos no número anterior não incluem o acréscimo de remuneração por trabalho nocturno.

Cláusula 42.^a

(Subsídio por quebras e riscos)

1- Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de tesoureiro, caixa e bilheteiro dos passes sociais têm direito a um acréscimo mensal da retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 25,00 €.

2-

a) Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, funções de bilheteiro ou equiparado, fiscal e os motoristas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 16,70 €.

b) Terão direito a igual acréscimo de retribuição os contínuos que, no exercício das suas funções, lidem com espécies monetárias.

Cláusula 43.^a

(Subsídio de penosidade)

(Eliminada.)

Cláusula 43.^a-A

(Subsídio de inovação tecnológica)

(Eliminada.)

Cláusula 44.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre retribuição/hora.

2- O trabalho suplementar prestado aos sábados e domingos, quando dias normais de trabalho, será remunerado com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição/hora.

3- O trabalho prestado em dia de descanso semanal e semanal complementar será pago pelo dobro da remuneração normal, devendo ser pago o mínimo de oito horas.

4- O trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou semanal complementar, na parte que exceda o limite máximo do período normal de trabalho diário previsto neste AE, será remunerado com o acréscimo de 150 % sobre a retribuição/hora.

5- O trabalho prestado em feriados dá direito a acréscimo de remuneração de 200 % com garantia de um mínimo de cinco horas em cada feriado.

Cláusula 45.^a

(Subsídio de alteração do local de trabalho)

1- Todo o trabalhador terá direito a ganhar uma hora extraordinária, a título de subsídio de deslocação, sempre que tenha de iniciar e ou terminar o serviço em local de trabalho diferente do habitual.

2- Aos trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vejam privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de 7,76 €.

Cláusula 46.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2- O 13.º mês será processado juntamente com o vencimento de novembro.

3- O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual ao da retribuição mensal, calculado nos termos da cláusula 34.^a, a que o trabalhador tiver direito no mês de dezembro.

4- No ano da admissão ou no da cessação do contrato de trabalho o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de permanência ao serviço da empresa verificado nesse ano.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 47.^a

(Direito a férias)

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do con-

trato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.

2- No ano de admissão o trabalhador terá direito a dois dias de férias por cada mês completo de serviço.

3- Fora dos casos previstos no número anterior e ressalvando a disposição do número seguinte, todos os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 23 dias úteis.

4- Os trabalhadores contratados a prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

5- Os trabalhadores, que, quando no interesse da empresa, aceitem gozar, pelo menos 50 % das férias entre os meses de novembro a abril, inclusive, têm direito a gozar mais três dias úteis no respectivo período.

6- Durante o período de férias, os trabalhadores auferirão retribuição não inferior à que receberiam se estivessem em serviço efectivo.

7- Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago numa só vez, antes do início das férias.

8- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a subsídio de férias correspondente, também proporcional.

9- O período de férias não gozadas por motivo da cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 48.^a

(Escolha e marcação de férias)

1- A época de férias será escolhida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais pela ordem indicada de preferência.

3- Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores.

4- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro.

5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

6- O mapa de férias definido deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano, devendo ser remetida uma cópia do referido mapa aos sindicatos respectivos, dentro do mesmo prazo.

Cláusula 49.^a

(Férias seguidas e interpoladas)

1- As férias devem ser gozadas seguidamente.

2- Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

Cláusula 50.^a

(Cumulação de férias)

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei.

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

3- Os trabalhadores poderão ainda cumular no mesmo ano metade do período de férias vencidas no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 51.^a

(Alteração do período de férias)

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou interrupção dos já iniciados só poderão resultar de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, devendo obter-se, em princípio, o acordo prévio do trabalhador.

2- A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse para a empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

Cláusula 52.^a

(Alteração ou interrupção por doença)

1- Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3- A prova da situação de doença terá de ser feita por estabelecimento hospitalar, por boletim de baixa ou equivalente, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa, que será exercido no local onde se encontre doente.

4- Para efeitos do controlo previsto no número anterior, o trabalhador fornecerá à empresa os elementos necessários, nomeadamente a indicação do local de permanência durante a situação de doença.

Cláusula 53.^a

(Serviço militar - Férias)

(Eliminada.)

Cláusula 54.^a

(Indisponibilidade do direito a férias)

1- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição - conforme definida no número 2 da cláusula 34.^a - e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 55.^a

(Violação do direito a férias)

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

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 56.^a

(Feriados obrigatórios)

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- Corpo de Deus;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

2- Serão igualmente considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o dia 13 de junho, feriado municipal de Lisboa.

3- É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela empresa.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 57.^a

(Princípios gerais)

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período nor-

mal de trabalho a que está obrigado.

2- No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 58.^a

(Tipo de faltas)

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- 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 da lei;

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

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 da lei;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos deste acordo de empresa e da lei;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 59.^a

(Comunicação e prova sobre faltas justificadas)

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatória e previamente comunicadas à empresa; no caso previsto na alínea a) do número 2 da cláusula anterior a comunicação deverá ocorrer com a antecedência mínima de 10 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível, no prazo máximo de quarenta e oito horas a contar do dia da falta.

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

4- A empresa pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 60.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas:

a) (Eliminada;)

b) Dadas nos casos previstos na alínea g) do número 2 da cláusula 58.^a, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;

c) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 80.^a

Cláusula 61.^a

(Efeito das faltas no direito a férias)

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

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

SECÇÃO IV

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 62.^a

(Suspensão por impedimento do trabalhador)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que se pressuponha a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4- Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto à densidade de quadros.

5- Nos contratos a prazo o impedimento previsto no número 1 não altera a data da caducidade neles prevista, excepto em caso de acidente de trabalho, em que a data de caducidade se transferirá para a data da alta.

Cláusula 63.^a

(Regresso do trabalhador)

Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo motivo de força maior.

Cláusula 64.^a

(Ocorrência de justa causa de rescisão durante o impedimento)

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qual-quer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

SECÇÃO V

Licença sem retribuição

Cláusula 65.^a

(Licença sem retribuição)

1- Se requeridas pelo trabalhador, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licenças sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta-se como tempo de serviço efectivo.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e regalias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 66.^a

(Parentalidade)

Em matéria de parentalidade aplica-se o regime jurídico constante do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Cláusula 67.^a

(Trabalhadores-estudantes - Regalias)

1- A empresa garantirá a todos os trabalhadores que comprovem, nos termos da lei, a sua condição de trabalhadores-estudantes a mesma oportunidade de se valorizarem, qual-quer que seja a sua função na empresa, concedendo-lhes as regalias previstas na lei e ainda as seguintes:

a) A empresa custeará, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, todas as despesas nos termos do regulamento em vigor na empresa, inerentes à frequência de qualquer curso do ensino oficial ou particular que seja considerado de interesse para a empresa;

b) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho de uma a duas horas

antes do termo do seu horário normal de trabalho, conforme as necessidades e sem prejuízo da remuneração;

c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente desde que o solicitem, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 49.^a;

d) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda no dia anterior às mesmas, além dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar, nos termos da legislação em vigor.

2- Para usufruir das regalias concedidas pela empresa, deverá o trabalhador estudante:

a) Apresentar prova da sua situação escolar, sempre que a empresa o solicitar. A empresa suportará o custo da prova da situação escolar, salvo a prova de matrícula;

b) Só poderá usufruir das regalias estabelecidas o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 68.^a

(Poder disciplinar)

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar reside no conselho de administração.

Cláusula 69.^a

(Processo disciplinar)

1- A aplicação de qualquer sanção, com excepção da re-pressão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2- O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais vinte dias.

3- O prazo referido no número anterior inicia-se a partir da data em que a empresa comunique ao trabalhador arguido a decisão de instaurar processo disciplinar e termina com a comunicação da decisão final ao arguido.

4- Sempre que o contrário não resulte de legislação, nomeadamente a aplicável à cessação do contrato por despedimento com justa causa, o processo disciplinar obedecerá aos seguintes trâmites:

a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;

b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, duas e cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;

c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respectivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;

d) Remessa do processo constituído por todas as suas pe-

ças à comissão de trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respectivo, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis;

e) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

5- Na decisão devem ser ponderadas todas as circunstâncias do caso e referenciadas, clara e ainda que resumidamente, as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada na alínea *d*) do número anterior.

6- Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva nos termos previstos na lei.

Cláusula 70.^a

(Caducidade)

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou a empresa teve conhecimento dela.

Cláusula 71.^a

(Suspensão do trabalho)

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 72.^a

(Sanções disciplinares)

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 73.^a

(Proporcionalidade das sanções)

1- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2- É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

Cláusula 74.^a

(Indemnização e acção penal)

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da empresa serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 75.^a

(Recursos)

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

Cláusula 76.^a

(Sanções abusivas)

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho suplementar, ou em dias de descanso semanal e dias de descanso semanal complementar, dentro dos limites máximos previstos neste AE, ou sem qualquer justificação para além desses limites;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da empresa;
- d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os companheiros;
- f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;
- g) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa, quer em processos disciplinares, quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
- h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
- j) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 77.^a

(Presunção de sanção abusiva)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

- a) Quando tenha lugar até três anos após os factos referidos na alínea *i*) da cláusula anterior;
- b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

Cláusula 78.^a

(Comunicação das sanções)

1- A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, tenham exercido ou se tenham candidatado há menos de cinco anos às funções de dirigente, membros de comissões ou delegados sindicais, é obrigatoriamente comunicada pela empresa ao sindicato respectivo, com a devida fundamentação, no prazo máximo de 10 dias.

2- Para efeito do disposto no número anterior os sindicatos comunicarão à empresa os nomes dos dirigentes e delegados sindicais que tenham sido eleitos, ou destituídos, e ainda os nomes dos candidatos em desempenho daquelas funções.

Cláusula 79.^a

(Registo de sanções)

1- A empresa deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se, facilmente, o cumprimento das cláusulas anteriores.

2- Os membros dos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa terão acesso sempre que o solicitem ao livro de registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO IX

Segurança Social - Direitos complementares

Cláusula 80.^a

(Complemento de subsídio de doença e acidente)

1- O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2- Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela Segurança Social, ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

Cláusula 81.^a

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

A empresa obriga-se a:

1- Pagar aos trabalhadores todos os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo estabelecer o respectivo seguro calculado sobre a remuneração base mensal efectivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente ou doença, ou, na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela empresa;

2- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade temporária absoluta ou parcial para

o trabalho, pagar sempre as importâncias necessárias para assegurar ao trabalhador a retribuição que efectivamente receberia se estivesse ao serviço;

3- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade absoluta ou parcial permanente para o trabalho habitual, a empresa, ouvida a comissão de trabalhadores e delegados sindicais, promoverá a reconversão do trabalhador diminuído, o qual terá direito às importâncias necessárias para lhe assegurar a retribuição que receberia caso continuasse a sua progressão profissional em condições normais;

4-

a) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar morte do trabalhador, a empresa assegurará, a título de pensão global, 80 % da remuneração base (incluindo diuturnidades) efectivamente auferida pelo trabalhador à data da sua morte;

b) Em caso de vários beneficiários, respeitar-se-á a ordem de prioridade e percentagens estabelecidas na Lei n.º 100/97, de 13 de setembro;

c) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respectiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;

d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto n.º 360/71.

Cláusula 82.^a

(Subsídios de reforma)

A TRANSTEJO e os sindicatos acordam conjuntamente em encetar diligências junto dos ministérios competentes no sentido de ser obtida uma melhoria das condições de reforma dos trabalhadores da empresa, na forma que for considerada mais conveniente.

Cláusula 83.^a

(Subsídio por morte)

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

CAPÍTULO X

Cessaçãõ do contrato de trabalho

Cláusula 84.^a

(Cessaçãõ do contrato de trabalho)

1- A cessaçãõ do contrato individual de trabalho reger-se-á pelo disposto na lei.

2- (Eliminado.)

3- A empresa compromete-se a não efectuar despedimentos, mesmo em caso de reconversão.

Cláusula 85.^a

(Encerramento do estabelecimento e ou dependências da empresa)

1- No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou redução da actividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo.

2- O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3- Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data, aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 86.^a

(Encerramento definitivo)

1- Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências, ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da empresa, quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos colectivos.

2- Os trabalhadores afectados terão direito à indemnização prevista neste AE ou na lei.

Cláusula 87.^a

(Pagamento do mês da cessação)

1- A cessação do contrato de trabalho não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuição do mês da cessação, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2- Em nenhuma hipótese de cessação a empresa deixará de pagar as retribuições já vencidas, na proporção do trabalho prestado.

Cláusula 88.^a

(Indemnizações)

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes dos sindicatos, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e deste AE e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de vencimento.

CAPÍTULO XI

Disposições finais

Cláusula 89.^a

(Incorporação de empresas)

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

Cláusula 90.^a

(Garantias diversas)

1- Os efeitos derivados de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2- Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição, ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriores aplicáveis.

3- Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo código civil.

4- O presente AE é, no seu conjunto, globalmente mais favorável do que o anterior.

Cláusula 91.^a

(Normas supletivas)

São supletivamente aplicáveis, em tudo o que não for contrário ao disposto no presente AE, as normas gerais de direito do trabalho ou, nas suas lacunas, os princípios gerais de direito civil e a legislação regulamentar das matérias contempladas no presente AE aqui regulamentadas.

ANEXO I

SECÇÃO I

Trabalhadores dos transportes fluviais

Mestre-encarregado do tráfego local.

Mestre do tráfego local.

Marinheiro de 1.^a classe do tráfego local.

Marinheiro de 2.^a classe do tráfego local.

Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

Definição de funções

1- *Mestre-encarregado do tráfego local* - Só poderão desempenhar funções de mestre-encarregado do tráfego local os trabalhadores possuidores de cédula marítima de tráfego local e respectiva carta de mestre.

Os mestres-encarregados do tráfego local exercem, em geral, as funções em terra, como controladores de todos os serviços ligados à actividade das embarcações do tráfego local, competindo-lhes, designadamente:

a) Coordenar o aproveitamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações solicitados pelos respectivos mestres;

b) Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre estas e os serviços de terra, com rigoroso respeito pela legislação vigente, contratos de trabalho e determinações sindicais;

c) Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas, de acordo com os condicionalismos previstos no acordo co-

lectivo de trabalho específico a cada sector de actividade;

d) Dar estrito cumprimento às convenções colectivas de trabalho vigentes;

e) Controlar, em colaboração com os respectivos mestres das embarcações, a manutenção sempre legalizada de toda a documentação de bordo;

f) Coordenar e controlar a efectivação anual das matrículas, dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;

g) Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades flutuantes;

h) Promover a colocação e garantir a manutenção e aprovisionamento de equipamentos de bem-estar a bordo previstos nas convenções de trabalho conducentes à constante melhoria de condições de trabalho das tripulações.

3- *Mestre do tráfego local* - O trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

4- *Marinheiro de 1.ª classe do tráfego local* - O trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação da embarcação onde presta serviço.

5- *Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local* - O trabalhador que auxilia o marinheiro de 1.ª classe em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

Nota - Compete aos marinheiros conservar limpos o interior e o exterior dos navios das cintas para cima.

SECÇÃO II

Maquinistas práticos e ajudantes

Maquinista prático de 1.ª

Maquinista prático de 2.ª

Maquinista prático de 3.ª

Ajudante de maquinista.

Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de junho.

Definição de funções

Aos maquinistas compete manter a disciplina na sua secção, da qual são chefes directos, devendo participar com presteza ao mestre e à empresa todas as situações e circunstâncias de interesse relativas quer à disciplina quer às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem e sua manutenção, executando pequenas reparações em casos de avaria.

Aos ajudantes compete auxiliar os maquinistas práticos na condução e reparação das máquinas, cuidar da conservação do material e executar a bordo os trabalhos inerentes aos serviços das máquinas que lhe forem determinados pelos seus chefes directos.

SECÇÃO III

Serviço de fiscalização

Categorias

Chefe de serviço de fiscalização.

Fiscal.

Chefe de terminal.

Chefe de zona.

Chefe de estação.

Bilheteiro.

Operador comercial.

Definição de funções

Chefe do serviço de fiscalização - É o profissional que superintende em todos os serviços de fiscalização, revisão, bilheteiras e todo o pessoal que preste serviço nas estações de embarque e desembarque.

Fiscal - É o trabalhador que fiscaliza o serviço de revisão e venda de bilhetes e outros títulos de transporte, quer a bordo quer em terra; aplica as multas legais aos passageiros não portadores de título válido de transporte, recorre à intervenção da autoridade competente sempre que o passageiro infractor se queira furtar ao pagamento de multa e bilhete; levanta autos de notícia aos passageiros que não exibam bilhete ou título de transporte; apreende o título de transporte indevidamente utilizado pelo passageiro; exige a identificação dos passageiros quando em infracção no exercício das suas funções - compete ao fiscal a obrigação de se identificar sempre que isso lhe seja solicitado pelo passageiro; participa, por escrito e diariamente, todas as ocorrências ao seu superior hierárquico; obtém dos bilheteiros a numeração e série dos bilhetes em uso, sempre que o entender necessário para a realização da sua missão; não permite que se fume no espaço não reservado para esse fim.

Chefe de terminal - É o profissional que deve assegurar o cumprimento dos programas de utilização dos terminais, tanto no que respeita à exploração do serviço público de transporte fluvial de passageiros, viaturas e mercadorias como no que respeita à exploração comercial das instalações, incluindo os parques de estacionamento. Deve garantir e assegurar as melhores condições de qualidade, nomeadamente o controlo do cumprimento dos horários de funcionamento dos terminais e respectivas carreiras, a satisfação das necessidades funcionais de recursos (técnicos e humanos), o atendimento do público e o cumprimento das normas legais e contratuais, incluindo a segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

Chefe de zona - É o profissional que coordena e supervisiona toda a actividade exercida nas estações fluviais da sua zona; orienta e controla a acção dos chefes de estação; vela pelo cumprimento dos horários das carreiras e de todo o pessoal da estação; afixa em locais bem destacados todos os documentos de interesse para o público, designadamente horários e informações sobre carreiras e alterações que eventualmente ocorram; presta com solicitude as informações pedi-

das pelo público, usando sempre da melhor urbanidade com este; certifica-se da eficácia da venda de bilhetes e revisão; comunica aos chefes de serviço por escrito e de imediato as ocorrências observadas no decorrer das suas funções; providencia pela limpeza e conservação das estações incluídas na sua zona, requisitando, quando necessário, os meios para o efeito; responsabiliza-se por todo o material pertencente às estações a seu cargo; colabora, sempre que lhe seja solicitado, com o serviço de planeamento na obtenção de dados relativos ao tráfego.

Chefe de estação - É o profissional que dá saída aos navios, de acordo com os horários preestabelecidos; abre e encerra a estação no início e final do período diário de actividade; acata e cumpre todas as ordens que expressas em ordem de serviço ou de outro modo emanadas dos seus superiores hierárquicos; encerra ou manda encerrar as cancelas após dada a partida às embarcações; desempenha, sempre que necessário, funções relacionadas com a venda de bilhetes; desempenha funções relacionadas com a revisão e ou fiscalização, sempre que lhe seja solicitado; responsabiliza-se por todo o material confiado à sua guarda; presta com solicitude informações pedidas pelo público, usando sempre da Maior urbanidade para com este.

Bilheteiro - É o profissional que procede à venda de bilhetes directamente ao público, bem como confere e presta contas das importâncias recebidas.

Operador comercial - É o trabalhador que executa um conjunto de actividades relacionadas com o apoio aos clientes, nomeadamente, prestando informação e assistência aos clientes na utilização do sistema intermodal de transportes, bem como à exploração do referido sistema, procedendo também à personalização dos cartões utilizados.

SECÇÃO IV

Empregados de escritório

Categorias

Chefe de serviços ou repartição.
Tesoureiro.
Chefe de secção.
Oficial administrativo principal.
Primeiro-oficial administrativo.
Segundo-oficial administrativo.
Terceiro-oficial administrativo.
Telefonista-recepcionista.
Contínuo.
Aspirante.

Dotação de quadros

1- Por cada cinco trabalhadores com a categoria de chefe de secção, as empresas obrigam-se a ter um trabalhador com a categoria de chefe de repartição ou chefe de serviços.

2- Por cada sete trabalhadores com as categorias de primeiro-oficial administrativo, segundo-oficial administrativo, terceiro-oficial administrativo e aspirante, as empresas obrigam-se a ter um trabalhador com a categoria de chefe de secção.

3- Nenhum trabalhador pode ser promovido sem a permanência mínima de um ano na categoria imediatamente inferior, sem prejuízo do disposto no número 6 da cláusula 18.^a

4- Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de programador de computador será atribuída, pelo menos, a categoria profissional de segundo-oficial administrativo.

5- Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de caixa será atribuída, pelo menos, a categoria de primeiro-oficial administrativo.

6- Aos trabalhadores que exerçam funções de analista de sistemas será atribuída, pelo menos, a categoria de primeiro-oficial administrativo.

7- Aos trabalhadores que exerçam as funções de operador de computador ou operador de recolha de dados será atribuída, pelo menos, a categoria de terceiro-oficial administrativo.

Definição de funções

Analista de sistemas - É o profissional que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que prioridade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara organogramas e outras especificações para o programador, efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de tratamento automático da informação.

Programador de computador - É o profissional que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os organogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o operador de computador.

Operador de computador - É o profissional que opera e controla o computador por intermédio da consola do computador ou de uma consola auxiliar; inicia o sistema para cada programa de acordo com as instruções de operação; prepara o tratamento periférico; opera o sistema e toma as necessárias operações de correcção de acordo com as instruções de

operação; verifica se todos os mapas ou outros out-puts estão completos antes de deixarem a sala do computador e procede ao registo do tempo e material utilizado.

Operador de registo de dados - É o profissional que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas ou gravações em suportes magnéticos, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras, e verifica a exactidão dos dados perfurados ou gravados.

Chefe de serviços - É o profissional que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exercer 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 de actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção - É o profissional que propõe medidas que reputa convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas e procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende; poderá eventualmente chefiar e coordenar áreas de actividades que na empresa sejam consideradas como secções ou órgãos equiparados e zelar pela formação profissional dos trabalhadores sob a sua orientação.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica, periodicamente, se o montante dos valores em caixa coincide com os que os livros indicam. Executa ainda outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Oficial principal - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao oficial, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que o obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Oficial administrativo - É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes o 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; colabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda e recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço com-

petentes; 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 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 as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; desempenha as funções de secretário de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

Telefonista/recepcionista - É o trabalhador que tem por funções estabelecer as ligações telefónicas e radiotelefónicas, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas, estabelecendo as ligações internas ou para o exterior, podendo proceder ao registo das chamadas e, quando necessário, receber e encaminhar todos os visitantes na ausência dos contínuos.

Contínuo - É o profissional 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, fora do escritório da empresa, efectuar, normal e regularmente, recebimentos e pagamentos ou depósitos.

Aspirante - É o profissional que coadjuva o oficial administrativo.

SECÇÃO V

Categorias profissionais dos carpinteiros de construção naval

Oficial principal carpinteiro.
Oficial de 1.^a
Oficial de 2.^a

Definição de funções

Carpinteiro naval - É o profissional que constrói ou repara cascos ou superestruturas de madeira, ou executa outros trabalhos de madeira em embarcações, ou realiza operações de querenagem, arfação, docagem, encalhe ou desencalhe.

SECÇÃO VI

Electricistas

Definição de funções

Encarregado - É o profissional electricista que tem a seu cargo funções de direcção técnica e ou disciplinar de qualquer número de profissionais electricistas compreendidos nas categorias abaixo discriminadas.

Técnico de electrónica - É o trabalhador electricista responsável pelos serviços de electrónica.

Oficial principal - É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua especialidade e pela coordenação e chefia no local da obra de outros profissionais de igual categoria ou categoria inferior, com supervisão de um superior hierárquico.

Oficial - É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua responsabilidade.

Pré-oficial - É o profissional electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

SECÇÃO VII

Mecânicos

Definição de funções

Encarregado - É o trabalhador que coordena, orienta e controla o trabalho dos mecânicos, promovendo a reparação ou inspecção do equipamento de qualquer barco da frota. Procede à inspecção de máquinas, equipamento auxiliar e superestruturas dos navios. Compila e confere elementos relativos a consumos de combustíveis e lubrificantes. Fiscaliza os trabalhos adjudicados a terceiros. Prepara e acompanha as vistorias de máquinas para obtenção de certificados de navegabilidade.

Mecânico principal - É o trabalhador que executa as funções inerentes à profissão de mecânico, nomeadamente as mais exigentes ou que requeiram maior especialização; pode coordenar, orientar e controlar as tarefas desempenhadas pelos restantes elementos que consigo formem equipa.

Mecânico - É o trabalhador que repara avarias de carácter mecânico das instalações de qualquer barco da frota, isoladamente ou integrado em equipa, e executa ou colabora nas tarefas de inspecção, desmontagem, limpeza, recuperação e montagem de equipamentos e seus órgãos em acções de desmanagem ou de revisão programada.

Servente de reparações/manutenção - É o trabalhador que, no sector de reparações e manutenção, colabora com os respectivos profissionais e executa funções não especializadas.

SECÇÃO VIII

Pintores da construção naval

Quadros e acessos

1- Sempre que necessário, podem as entidades patronais nomear operários-chefes como encarregados por períodos variáveis e conforme as exigências do trabalho, sendo-lhes devida nesses casos, e para todos os efeitos, uma subvenção igual à diferença da sua remuneração para a de encarregado. Os operários-chefes que se mantenham nessa situação seis meses seguidos ou dois meses interpolados em dois anos civis seguidos, têm direito a ascender imediatamente à categoria de encarregado.

2- Os operários-chefes passarão automaticamente à categoria de encarregado após permanecerem cinco anos na categoria.

Funções

Pintor da construção naval - É o trabalhador que repara e prepara superfícies para pintar, prepara e aplica massas,

betumando ou barrando, alarga fendas, desmonta ou monta pequenas peças, tais como apliques e outras, em alojamentos e superestruturas, pinta manual e mecanicamente, aplicando tintas primárias, subcapas ou aparelhos, esmaltes, tintas a água, alumínio, tintas prateadas ou douradas e outras não betuminosas, afinando as respectivas cores, e enverniza. Estas funções poderão ser executadas em prancha, bailéu ou falso. Nesta categoria inclui-se o pintor de letras, trabalhador que desenha, traça, decalca e pinta letras, números ou figuras nos navios, na palamenta ou outros artigos de aprestamento.

SECÇÃO IX

Trabalhadores de armazém

Definição de funções

As categorias profissionais e respectivas definições de funções dos trabalhadores de armazém são:

Encarregado de armazém - É o profissional que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel - É o profissional que recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos, responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve a quantidade de mercadorias recebidas nos registos ou em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas correctamente e apõe-lhes marcas distintivas quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa; examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos. Pode ser designado segundo a natureza das mercadorias que se encontrem em armazém.

Servente - É o profissional que manuseia mercadorias ou produtos dentro e fora dos armazéns (arrumação, avio, entrega e descarga, etc.) e procede à limpeza dos armazéns. Poderá utilizar meios mecânicos de movimentação e de arrumação de cargas.

SECÇÃO X

Rodoviários

Motorista.

Funções

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis em relação com tarefas próprias da empresa, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

SECÇÃO XI

(Eliminada.)

SECÇÃO XII

(Eliminada.)

SECÇÃO XIII

Enfermeiro - É o trabalhador titular de carteira profissional que exerce directa ou indirectamente funções relativas à medicina do trabalho, estipuladas por este acordo e nos termos da legislação em vigor.

SECÇÃO XIV

(Eliminada.)

SECÇÃO XV

Técnicos auxiliares

Técnico auxiliar (TA)

Definição de funções

Técnico auxiliar - É o trabalhador habilitado com conhecimentos teóricos e experiência profissional em actividades de natureza técnica e ou administrativa decorrentes do exercício prolongado de uma profissão que exerce actividades de estudo, de organização, de formação, de tratamento da informação ou outras, de apoio a quadros técnicos ou estruturas da empresa. Os técnicos auxiliares dos dois níveis superiores da categoria podem, eventualmente, no âmbito das suas funções, ser encarregados da orientação e ou coordenação do trabalho de outros profissionais ou de terceiros.

Acessos

1- O ingresso na categoria é efectuado mediante integração ou concurso interno, sempre dependente da existência de vaga e do estabelecimento do seu nível, previamente aprovado pelo conselho de administração.

2- O acesso a níveis da categoria superiores àquele em que se verificou a integração obedece aos seguintes critérios:

a) Tempo mínimo de permanência de quatro anos e avaliação profissional positiva para acesso ao nível imediatamente superior àquele em que se verificou a integração;

b) Reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

SECÇÃO XVI

Encarregado de instalações fixas - coordena, orienta e executa trabalhos de reparação nas instalações fixas da empresa.

ANEXO II

Tabela salarial

Categorias

Grupo I

Técnico auxiliar TA 5 - 1143,11 €

Técnico auxiliar TA 4 - 1072,54 €

Técnico auxiliar TA 3 - 1022,05 €

Técnico auxiliar TA 2 - 950,42 €

Técnico auxiliar TA 1 - 900,47 €

Grupo II

Chefe de serviços administrativos - 1022,05 €

Tesoureiro - 871,16 €

Chefe de secção - 822,32 €

Oficial administrativo principal - 777,81 €

Primeiro-oficial administrativo - 728,42 €

Segundo-oficial administrativo - 670,33 €

Terceiro-oficial administrativo - 623,67 €

Grupo III

Encarregado de reparações mecânicas - 822,32 €

Mecânico principal - 871,16 €

Mecânico de 1.ª - 813,08 €

Mecânico de 2.ª - 796,26 €

Mecânico de 3.ª - 786,50 €

Técnico de electrónica - 822,32 €

Encarregado de reparações eléctricas - 822,32 €

Electricista principal - 871,16 €

Electricista de 1.ª - 813,08 €

Pré-oficial electricista - 786,50 €

Oficial principal carpinteiro - 871,16 €

Oficial carpinteiro - 813,08 €

Grupo IV

Mestre-encarregado TL (subchefe mov.) - 950,42 €

Mestre-encarregado TL (adjunto mov.) - 822,32 €

Mestre - 763,68 €

Marinheiro de 1.ª - 646,45 €

Marinheiro de 2.ª - 623,67 €

Maquinista prático de 1.ª - 747,96 €

Maquinista prático de 2.ª - 731,66 €

Maquinista prático de 3.ª - 724,61 €

Ajudante de maquinista - 623,67 €

Grupo V

Chefe de serviço de fiscalização - 950,42 €

Chefe de terminal - 829,37 €

Chefe de zona - 688,25 €

Chefe de estação - 670,33 €

Fiscal - 747,96 €

Bilheteiro - 646,45 €

Operador comercial - 646,45 €

Grupo VI

Encarregado de instalações fixas - 777,81 €

Enfermeiro - 777,81 €

Encarregado de armazém - 688,25 €

Pintor - 813,08 €

Motorista - 653,51 €

Fiel de armazém - 662,19 €

Telefonista/recepcionista - 591,10 €

Contínuo - 556,89 €

Servente de armazém - 556,89 €

Servente de reparações - 556,89 €

Aspirante administrativo - 556,89 €

ANEXO III

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminar os locais e fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para o pessoal durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

Iluminação

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;

Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

Temperatura

Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

Artigo 11.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

Artigo 12.º

É proibido utilizar, meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Espaço unitário de trabalho

Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

Água potável

Artigo 14.º

1- A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspeccione periodicamente.

2- Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

Artigo 15.º

1- Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2- Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

Lavabos

Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 18.º

1- As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2- As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

Assentos

Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

Vestiários

Artigo 22.º

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

Artigo 24.º

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre a empresa e os representantes dos sindicatos.

Artigo 25.º

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

Locais subterrâneos e semelhantes

Artigo 26.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

Primeiros socorros

Artigo 27.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 28.º

1- O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de pessoal e a natureza dos riscos.

2- O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3- Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Artigo 29.º

1- A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores empregados ao seu serviço, abrangidos por este acordo, os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique - capacetes de protecção;

b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas - óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;

c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras - máscaras antipoeiras.

Artigo 30.º

d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas - máscaras com filtro apropriado;

e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta - máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrado;

f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, confferdans, cisternas, etc.) - fatos apropriados;

g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado - cintos de segurança;

h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo - máscara antipoeira e viseira;

i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre - escafandro com protecção até meio corpo e com fornecimento de ar a distância e devidamente purificado;

j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto - luvas apropriadas;

l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes ou outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;

m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação e ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e dos ouvidos;

n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;

o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

2- Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriquem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas, porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante 20 minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3- A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no número 1 todo o equipamento de segurança e de protecção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes no número 1 do presente artigo.

4- Todo o equipamento de protecção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovadas pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfecção.

1- Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

2- Em caso de naufrágio, abalroamento ou qualquer outro desastre em serviço da empresa em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a empresa pagará o prejuízo efectivamente suportado, o qual não poderá ultrapassar 249,40 € por trabalhador.

3- As empresas obrigam-se a manter em funcionamento um serviço médico de trabalho privativo, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

4- Os trabalhadores deverão sujeitar-se periodicamente a exames médicos, a expensa da empresa, e poderão igualmente ser examinados, mesmo em situação de baixa, desde que a comissão intersindical de delegados ou o médico da empresa o entendam conveniente.

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 295.

Lisboa, 29 de maio de 2017.

Pela TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Sara Maria Murta Ribeiro, na qualidade de vogal do conselho de administração

José Osvaldo do Carmo Baptista Bagarrão, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes, na qualidade de mandatário.

José Luís de Oliveira Pires, na qualidade de mandatário.

Depositado em 2 de junho de 2017, a fl. 24 do livro n.º 12, com o n.º 101/2017, 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 Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.^{da} e a FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - Alteração salarial e outras

Alteração salarial ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2016.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito e área**

1- O presente AE aplica-se à atividade dos transportes marítimos e obriga a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.^{da} e os tripulantes ao seu serviço que estejam associados nas organizações sindicais outorgantes.

2- Por armador, sindicato e tripulante assumem-se as definições constantes da lei.

3- Sem prejuízo do disposto no número 2, para efeitos do presente acordo considera-se como tripulante, cujo regime pode ser diferenciado nos termos do presente AE, profissionais com enquadramento de navegação e hotelaria, tal como definidos no anexo I.

4- Este AE aplica-se em território nacional a todos os navios de propriedade ou afretados pela Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.^{da}, registados no RIM - Registo Internacional da Madeira.

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente AE entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de maio e 30 de abril do ano civil imediato.

3 a 7- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 25.^a**Alimentação**

1- A alimentação em viagem ou porto de armamento é igual para todos os tripulantes, é fornecida pelo navio em conformidade com as disposições legais em vigor, e tem como valor de referência 11,5 € diários.

2- (*Mantém a redação em vigor.*)

3- Estando o navio em porto de armamento, ao tripulante em serviço o armador deve fornecer a alimentação ou pagar a ração em dinheiro no valor de:

Pequeno-almoço - 3,70 €;

Almoço - 13,75 €;

Jantar - 13,75 €;

Ceia - 3,70 €.

a), b), c) e d) (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 27.^a**Deslocações para embarque/Desembarque e repatriamento**

1 e 2- (*Mantém a redação em vigor.*)

3- No estrangeiro, e para além do referido nos pontos anteriores, será ainda atribuída uma subvenção complementar, a título de ajudas de custo, equivalente a 57,10 €.

4- O armador garantirá um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, no valor mínimo de 48 540,00 €.

5 e 6- (*Mantém a redação em vigor.*)

ANEXO I

Enquadramento profissional - Navegação

Níveis salariais	Funções
I	Comandante
II	Chefe de máquinas
III	Imediato Segundo oficial máquinas Radiotécnico-chefe
IV	Oficial chefe quarto navegação Oficial maquinista chefe quarto Oficial radiotécnico
V	Praticante Eletricista Maquinista prático 1. ^a classe Contramestre Mecânico de bordo Carpinteiro
VI	Maquinista prático 2. ^a classe Cozinheiro
VII	Maquinista prático 3. ^a classe Marinheiro de 1. ^a classe Ajudante de maquinista
VIII	Marinheiro de 2. ^a classe
IX	Estagiário

Nota - As funções estão de acordo com as emendas de 1995 e 2010 à Convenção STCW de 1978.

Enquadramento profissional - Hotelaria

Níveis salariais	Funções
A	Chefe de hotel staff
B	Chefe de secção
C	Hotel staff de 1. ^a
D	Hotel staff de 2. ^a
E	Hotel staff praticante

ANEXO II

Tabelas salariais
(Valores mensais em vigor a partir de 1 de Maio de 2017)

Tabela I - Navegação

Níveis	Remunerações base mensais
I	2 362,00
II	2 148,00
III <i>a)</i>	1 931,00
<i>b) c)</i>	1 859,00
IV <i>c)</i>	1 220,00
V <i>d) h) i)</i>	964,00
VI <i>d) e)</i>	833,00
VII	798,00
VIII	736,00
IX <i>i)</i>	557,00

a) Corresponde à retribuição do imediato.

b) Corresponde à retribuição do segundo oficial de máquinas.

c) O oficial radiotécnico dos navios de carga terá a retribuição correspondente à função exigida no respetivo certificado de lotação, salvaguardando-se sempre a retribuição decorrente do enquadramento existente à data da outorga deste AE.

e) O maquinista prático, quando desempenhar funções de chefe quarto de máquinas, vence pelo nível IV.

d) O cozinheiro, quando desempenhar funções de despenseiro, vence pelo nível V.

h) Devido à suspensão das ajudas públicas à contratação de praticantes e à necessidade imperiosa de promover o embarque destes marítimos, até fevereiro de 2018 a retribuição dos praticantes filiados nos sindicatos outorgantes pode ser ajustada ao valor da remuneração mínima mensal garantida (RMMG).

i) Aos estagiários pode ser aplicado o regime de retribuição previsto no artigo 275.º do Código do Trabalho.

Tabela II - Hotelaria

Níveis	Remunerações base mensais
A	1 440,00
B	867,00
C	758,00
D	674,00
E	573,00

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e 47 trabalhadores.

Funchal, 17 de maio de 2017.

Pela Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.ª:

Joaquim Manuel Barros Simões Pocinho, na qualidade de mandatário.

Pela FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, em representação dos seus Sindicatos filiados:

SINCOMAR - Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

João de Deus Gomes Pires, na qualidade de mandatário.

José Manuel de Moraes Teixeira, na qualidade de mandatário.

Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, na qualidade de mandatário.

Depositado em 30 de maio de 2017, a fl. 23 do livro n.º 12, com o n.º 94/2017, 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 CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA e a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas e outros
- Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- Este acordo de empresa, doravante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a sociedade CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA, cuja principal atividade consiste na produção de pasta para papel, adiante designada por empresa e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 27.ª (Adesão individual ao contrato).

2- Sempre que neste AE se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia, revisão e revogação

1- O presente acordo de empresa altera o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2016, entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua

publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

2- A matéria de expressão pecuniária terá um prazo de vigência de 12 meses e será revista anualmente.

3- As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2017.

4 a 7- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 11.^a

Transferência definitiva de local de trabalho

1 a 7- *(Mantém a redação em vigor.)*

8- Nas transferências por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador, a empresa:

a) *(Mantém a redação em vigor.)*

b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar 78,30 € mensais, corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido de 10 % daquele no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;

c) *(Mantém a redação em vigor.)*

9- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 39.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1 e 2- *(Mantém a redação em vigor.)*

3- O trabalhador tem direito a uma refeição, nos termos das alíneas seguintes, quando o período normal desta esteja intercalado no período de trabalho suplementar:

a) *(Mantém a redação em vigor.)*

b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de 1,60 €;

c) *(Mantém a redação em vigor.)*

4 a 8- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 65.^a

Base de indexação

1- A base de cálculo do valor das diuturnidades e dos subsídios de turno corresponde em 2017 ao valor consolidado de 1272,00 €, o qual será atualizado em percentagem igual à que for acordada anualmente para as tabelas salariais.

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 70.^a

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 55,30 €.

2- Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do número 1, movimentam verba inferior a 495,90 € mensais em média anual.

3- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 75.^a

Subsídio de refeição

1 e 2- *(Mantém a redação em vigor.)*

3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 6,40 € por cada dia de trabalho prestado.

4- Exclusivamente para os trabalhadores integrados na tabela I deste AE, o valor do subsídio referido no número anterior é de 9,80 €.

5 a 8- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 94.^a

Outras regalias de trabalhadores-estudantes

1 a 3- *(Mantém a redação em vigor.)*

4- As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:

a) *(Mantém a redação em vigor.)*

b) Reembolso, nas condições referidas na alínea anterior, das despesas com material didático recomendado, dentro dos limites seguidamente indicados:

– Até ao 6.º ano de escolaridade - 67,60/ano €;

– Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade - 89,50/ano €;

– Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade - 117,20/ano €;

– Ensino superior ou equiparado - 216,30/ano €;

5 e 6- *(Mantém a redação em vigor.)*

ANEXO II

Condições específicas

Princípios gerais sobre carreiras profissionais de progressão não automática e avaliação de desempenho

D) Operador industrial

8- Nestes termos e em virtude das características muito especiais da atividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) *(Mantém a redação em vigor.)*

b) O prémio terá o valor horário de 0,75 € e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efetivamente prestadas nesse mês;

c) *(Mantém a redação em vigor.)*

M) Trabalhadores fogueiros

II - Condições específicas e únicas dos trabalhadores:

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- Nestes termos, e em virtude das características muito

especiais da atividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) *(Mantém a redação em vigor.)*

b) O prémio terá o valor horário de 0,75 € e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efetivamente prestadas nesse mês;

c) *(Mantém a redação em vigor.)*

ANEXO III

Enquadramentos e tabela de retribuições mínimas

Grupo 1
Director de departamento/serviços.
Técnico superior (grau VI).

Grupo 2
Chefe de departamento.
Técnico superior (grau V).

Grupo 3
Chefe de serviço I.
Técnico superior (grau IV).

Grupo 4
Chefe de serviço II.
Encarregado geral fabril.
Secretário(a) de direcção ou administração (grau V).
Técnico administrativo/industrial (grau IV).
Técnico industrial de processo qualificado.
Técnico superior (grau III).

Grupo 5
Chefe de sector administrativo/industrial.
Encarregado fabril.
Encarregado de turno fabril.
Preparador de trabalho qualificado.
Secretário(a) de direcção ou administração (grau IV).
Técnico administrativo/industrial (grau III).
Técnico industrial de processo de 1.^a
Técnico superior (grau II).

Grupo 6
Chefe de secção administrativo/industrial.
Preparador de trabalho principal.
Secretário(a) de direcção ou administração (grau III).
Técnico administrativo/industrial (grau II).
Técnico industrial de processo de 2.^a
Técnico de controlo e potência.
Técnico de segurança (grau V).
Técnico superior (grau I).

Grupo 7
Assistente administrativo (grau V).
Chefe de turno fabril.
Operador de computador qualificado.
Operador industrial extra.
Operador de processo extra.
Preparador de trabalho (grau I).
Secretário(a) de direcção ou administração (grau II).

Técnico administrativo/industrial (grau I).
Técnico industrial de processo de 3.^a
Técnico de conservação eléctrica principal.
Técnico de conservação mecânica principal.
Técnico principal (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial).
Técnico analista de laboratório (grau V).
Técnico de manutenção (grau V).
Técnico de segurança (grau IV).

Grupo 8

Assistente administrativo (grau IV).
Operador de computador principal.
Operador industrial qualificado.
Operador de processo qualificado.
Operador qualificado fogueiro.
Preparador de trabalho (grau II).
Recepcionista de materiais qualificado.
Secretário(a) de direcção/administração (grau I).
Técnico analista de laboratório (grau IV).
Técnico de conservação eléctrica especialista.
Técnico de conservação mecânica especialista.
Técnico especialista (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial).
Técnico de conservação civil principal.
Técnico de manutenção (grau IV).
Técnico de segurança (grau III).

Grupo 9

Assistente administrativo (grau III).
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado.
Electricista principal.
Fiel de armazém qualificado.
Motorista (ligeiros e pesados) qualificado.
Operador de computador de 1.^a
Operador industrial principal.
Operador de processo principal (a).
Preparador de trabalho auxiliar.
Recepcionista de materiais principal.
Técnico analista de laboratório (grau III).
Técnico de conservação civil especialista .
Técnico de conservação eléctrica de 1.^a
Técnico de conservação mecânica de 1.^a
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.^a
Técnico de manutenção (grau III).
Técnico de segurança (grau II).

Grupo 10

Assistente administrativo (grau II).
Auxiliar administrativo principal.
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal.
Controlador industrial principal.
Fiel de armazém principal .
Motorista (ligeiros e pesados) principal.
Oficial de 1.^a (b).
Operador de computador de 2.^a
Operador industrial de 1.^a
Operador de processo de 1.^a (c).

Rececionista de materiais de 1.^a
 Técnico analista de laboratório (grau II).
 Técnico de conservação civil de 1.^a
 Técnico de conservação eléctrica de 2.^a
 Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.^a
 Técnico de manutenção (grau II).
 Técnico de segurança (grau I).

Grupo 11
 Assistente administrativo (grau I).
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.^a
 Controlador industrial de 1.^a
 Fiel de armazém de 1.^a
 Motorista (ligeiros e pesados).
 Oficial de 2.^a (d).
 Operador de computador estagiário.
 Operador industrial de 2.^a
 Operador de processo de 2.^a (e).
 Rececionista de materiais de 2.^a
 Técnico analista de laboratório (grau I).
 Técnico de conservação civil de 2.^a
 Técnico de instrumentação de controlo industrial estagiário
 Técnico de manutenção (grau I).

Grupo 12
 Assistente administrativo estagiário do 2.º ano.
 Bombeiro.
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.^a
 Controlador industrial de 2.^a
 Fiel de armazém de 2.^a
 Operador industrial de 3.^a
 Operador de processo de 3.^a
 Pré-oficial electricista do 2.º ano.
 Rececionista de materiais de 3.^a
 Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano.
 Técnico de conservação civil estagiário do 2.º ano.
 Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano
 irocinante do 2.º ano (instrumentação).

Grupo 13
 Ajudante.

Assistente administrativo estagiário do 1.º ano.
 Operador industrial estagiário.
 Praticante (laboratório/metalmúrgico).
 Pré-oficial electricista do 1.º ano.
 Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano.
 Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano.
 Técnico de conservação civil estagiário do 1.º ano.
 Tirocinante.
 Tirocinante do 1.º ano (instrumentação).

(a) Inclui:
 Fogueiro de 1.^a (operador de caldeira de recuperação).
 Operador de digestor contínuo.
 Operador de forno e caustificação.
 Operador de tiragem.
 Operador de turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo.

(b) Inclui:
 Electricista.
 Fresador mecânico.
 Rectificador mecânico.
 Serralheiro civil.
 Serralheiro mecânico.
 Soldador.
 Torneiro mecânico.

(c) Inclui:
 Operador de secadores e cortadora da tiragem.
 Operador de lavagem e crivagem.

(d) Inclui:
 Electricista.
 Fresador mecânico.
 Rectificador mecânico.
 Serralheiro civil.
 Serralheiro mecânico.
 Soldador.
 Torneiro mecânico.

(e) Inclui:
 Ajudante de fogueiro (tanque de Smelt).
 Operador de evaporadores.
 Operador de preparação de madeiras.
 Operador de secadores e cortadora de tiragem.
 Suboperador de forno e caustificação.

Tabela de retribuições mínimas

Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2017								
Grupos ENQ.	Tab. X	Tab. Y	Tab. Z	Tab. I	Tab. II	Tab. III	Tab. IV	Tab. V
1				2 162,00	2 478,00	2 613,00	2 736,00	2 916,00
2	1 972,00	2 071,00	2 165,00	2 000,00	2 304,00	2 426,00	2 540,00	2 613,00
3	1 702,00	1 781,00	1 862,00	1 697,00	1 972,00	2 071,00	2 165,00	2 304,00
4	1 565,00	1 636,00	1 708,00	1 461,00	1 702,00	1 781,00	1 862,00	1 972,00
5	1 406,00	1 464,00	1 532,00	1 343,00	1 570,00	1 640,00	1 715,00	1 786,00
6	1 241,00	1 292,00	1 348,00	1 191,00	1 406,00	1 464,00	1 532,00	1 570,00
7				1 046,00	1 256,00	1 305,00	1 348,00	1 406,00

8				980,00	1 196,00	1 241,00	1 297,00	1 305,00
9				924,00	1 130,00	1 177,00	1 221,00	1 241,00
10				889,00	1 072,00	1 111,00	1 152,00	1 177,00
11				840,00	1 015,00	1 053,00	1 095,00	1 111,00
12				789,00	963,00	995,00	1 038,00	1 053,00
13				737,00	902,00	931,00	971,00	995,00

Notas:

1.ª - A tabela I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental, durante os primeiros 6 meses de permanência nessa tabela;

2.ª - Logo que seja completado o período de 6 meses de permanência na tabela I, e enquanto se mantiver a integração nessa mesma tabela, a retribuição base do trabalhador é acrescida do valor de 1,0 %.

Declarações

Em cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, declara-se que se estima que o presente AE venha a abranger uma empresa e 172 trabalhadores.

Vila Velha de Ródão, 21 abril de 2017.

Pela CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA:

Maria Isabel dos Santos Proença d'Almeida, na qualidade de representante.

Pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas:

José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira, na qualidade de mandatário.

Manuel Joaquim Rosário Damas, na qualidade de mandatário.

Luís António Ferreira Nogueira, na qualidade de mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira, na qualidade de mandatário.

Manuel Joaquim Rosário Damas, na qualidade de mandatário.

Luís António Ferreira Nogueira, na qualidade de mandatário.

Pela FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviço:

José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira, na qualidade de mandatário.

Manuel Joaquim Rosário Damas, na qualidade de mandatário.

Luís António Ferreira Nogueira, na qualidade de mandatário.

Pelo SQD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira, na qualidade de mandatário.

Manuel Joaquim Rosário Damas, na qualidade de mandatário.

Luís António Ferreira Nogueira, na qualidade de mandatário.

A FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

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

FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, representa os seguintes sindicatos:

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

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

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

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

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho.

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas.

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

Depositado em 1 de junho de 2017, a fl. 23 do livro n.º 12, com o n.º 98/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a ARAG SE - Sucursal em Portugal e o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora e outro ao acordo coletivo entre a Açoreana Seguros, SA e outros e a mesma associação sindical e outro

A ARAG SE - Sucursal em Portugal, com sede sita na Rua Julieta Ferrão, n.º 10, 13.º A, em Lisboa, com o número de pessoa coletiva 980 256 283, e o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora, pessoa coletiva n.º 500 952 205, com sede sita na Avenida Almirante Reis, n.º 133, 5.º andar, 1150-015 Lisboa e o SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal, pessoa coletiva n.º 502 326 956, com sede na Rua Prof. Fernando Fonseca, 16, 1600-608 Lisboa, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, a adesão ao acordo coletivo de trabalho, celebrado entre a Açoreana Seguros SA, e os sindicatos outorgantes do presente acordo, e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016.

Mais se acorda que a tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de janeiro de 2016.

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com a alínea c) do número 1 do artigo 494.º, todos do Código do Trabalho, informa-se que, em consequência desta adesão, estarão abrangidos pelo ACT em apreço 7 trabalhadores.

O presente acordo é feito em 4 (quatro) vias originais, destinando-se uma via a cada um dos outorgantes e a quarta a instruir o depósito no serviço competente no ministério responsável pela área laboral.

Lisboa, 29 de março de 2017.

Pela ARAG SE - Sucursal em Portugal:

Juan Carlos Muñoz Juan de Sentmenat, representante legal.

Pelo STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora:

Carlos Alberto Marques, presidente da direção.

José Luis Coelho Pais, 1.º vice-presidente da direção.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal:

António Carlos Videira dos Santos, presidente da direção.

Jorge Carlos da Conceição Cordeiro, vogal da direção.

Depositado em 30 de maio de 2017, a fl. 23 do livro n.º 12, com o n.º 95/2017, nos termos do artigo 494.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a EUROVIDA - Companhia de Seguros, SA e o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora e outro ao acordo coletivo entre a Açoreana Seguros, SA e outros e a mesma associação sindical e outro

A EUROVIDA - Companhia de Seguros de Vida, SA, com sede sita na Rua Ramalho Ortigão, n.º 51 em Lisboa, com o número único de matrícula e de pessoa coletiva 504917692 (código de acesso à certidão permanente n.º 8438-7486-8386), e o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora, pessoa coletiva n.º 500 952 205, com sede sita na Avenida Almirante Reis, n.º 133, 5.º andar, 1150-015 Lisboa e o SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal, pessoa coletiva n.º 502 326 956, com sede na Rua Prof. Fernando Fonseca, 16, 1600-608 Lisboa, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, a adesão ao acordo coletivo de trabalho, celebrado entre a Açoreana Seguros SA e os sindicatos outorgantes do presente acordo, e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016.

Mais se acorda que a tabela salarial e subsídio de refeição definidos pelo referido acordo coletivo de trabalho produzem efeitos desde 1 de janeiro de 2016.

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com a alínea c) do número 1 do artigo 494.º, todos do Código do Trabalho, informa-se que, em consequência desta adesão, estarão potencialmente abrangidos pelo ACT em apreço um total de 54 trabalhadores.

O presente acordo é feito em 4 (quatro) vias originais,

destinando-se uma via a cada um dos outorgantes e a quarta a instruir o depósito no serviço competente no ministério responsável pela área laboral.

Lisboa, 15 de maio de 2017.

Pela EUROVIDA - Companhia de Seguros de Vida, SA:

Carlos Manuel Sobral Cid da Costa Álvares, administrador.

Pedro Miguel da Gama Cunha, administrador.

Pelo STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora:

Carlos Alberto Marques, presidente da direção.

José Luís Coelho Pais, 1.º vice-presidente da direção.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal:

António Carlos Videira dos Santos, presidente da direção.

Jorge Carlos da Conceição Cordeiro, vogal da direção.

Depositado em 2 de junho de 2017, a fl. 24 do livro n.º 12, com o n.º 102/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a SN MAIA - Siderurgia Nacional, SA e o SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros

A SN Maia - Siderurgia Nacional SA por um lado e o SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, por outro, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a adesão ao AE celebrado entre a SN Maia e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros, revisão global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de maio de 2017.

Declaração

Para cumprimento do disposto nas alíneas c) e g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do referido Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos a mesma empregadora constante do AE a que se adere e mais 25 trabalhadores resultantes desta adesão. No que concerne à área geográfica é a de todo o território nacional em todas as áreas em que a empresa exerça a sua atividade.

Lisboa, 22 de maio de 2017.

Pelo SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José Simões, na qualidade de mandatário.

Pela SN Maia - Siderurgia Nacional SA:

Alvaro Alvarez Almodovar, na qualidade de procurador.

Depositado em 30 de maio de 2017, a fl. 23 do livro n.º 12, com o n.º 97/2017, nos termos do artigo 494.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a SN SEIXAL - Siderurgia Nacional, SA e o SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros

A SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA por um lado e o SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, por outro, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a adesão ao AE celebrado entre a SN SEIXAL - Siderurgia Nacional, SA e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros, revisão global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de maio de 2017.

Declaração

Para cumprimento do disposto nas alíneas c) e g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho revisto, serão potencialmente abrangidos a mesma empregadora constante do AE a que se adere e mais 59 trabalhadores resultantes desta adesão. No que concerne à área geográfica é a de todo o território nacional em todas as áreas em que a empresa exerça a sua atividade.

Lisboa, 22 de maio de 2017.

Pelo SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José Simões, na qualidade de mandatário.

Pela SN Seixal - Siderurgia Nacional SA:

Alvaro Alvarez Almodovar, na qualidade de procurador.

Depositado em 30 de maio de 2017, a fl. 23 do livro n.º 12, com o n.º 96/2017, 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 COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP - Eleição

Identidade dos membros da direção do Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP, eleitos em 10 de abril de 2017, para o mandato de três anos.

Efetivos:

Zeferino Alberto Moreira da Silva.

Abílio Soares Moreira.
José Joaquim Azevedo Gouveia.
Paulo Manuel Correia da Costa.
Boaventura Luís Pereira Neto.
Pedro Alexandre Furet de Sousa Magalhães.
Jacinto Agostinho Carneiro Soares.

Suplentes:

Leandro Marco Peixoto Barbosa da Silva.
Marco Aurélio Ribeiro Moura.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

ACICO - Associação Nacional de Armazenistas, Comerciantes e Importadores de Cereais e Oleaginosas - Alteração

Alteração aprovada em 15 de dezembro de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2011.

Artigo 6.º-A

1- (*Mantém-se.*)

2- (*Mantém-se.*)

3- Os membros observadores terão os direitos e deveres dos membros ordinários, com exceção dos direitos de:

- Votar por si, ou em representação de outro ou outros associados nas reuniões da assembleia geral;
- Eleger e ser eleito para a direcção da associação;
- Acesso parcial à informação distribuída.

Artigo 32.º

A direcção é constituída por três ou cinco membros, con-

soante for deliberado pela assembleia geral sendo um o presidente e os restantes vice-presidentes.

Registado em 31 de maio de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 12, a fl. 136 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 17 de março de 2017, para o mandato de dois anos.

Direcção:

Presidente - João César Machado, em representação da associada FUJIFILM Europe GmbH - Sucursal em Portugal.

Vice-presidente - Miguel Soares Franco, em representação da associada HAGER - Sistemas Eléctricos Modulares, SA.

Tesoureiro - José Roma Abrantes, em representação da associada GROUPE SEB Portugal, L.^{da}

Vogal - David Claudino, em representação da associada SCHNEIDER ELECTRIC, L.^{da}

Vogal - José Esfolá, em representação da associada XEROX Portugal, L.^{da}

Vogal - Marisa Pires, em representação da associada ELECTROLUX, L.^{da}

Vogal - Nuno Lameiras, em representação da associada RODEL - Rodrigues, Delgado & C.^a, SA.

ANIGOM - Associação Nacional dos Industriais de Gelados Alimentares, Óleos, Margarinas e Derivados - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 24 de março de 2017, para o mandato de três anos.

Presidente - Unilever Jerónimo Martins, representada por Miguel Mira.

Vice-presidente - Sovena Group, representada por Teresa Abecasis.

Vice-presidente - FABRIÓLEO, L.^{da}, representada por Pedro Gameiro.

ACICO - Associação Nacional de Armazenistas, Comerciantes e Importadores de Cereais e Oleaginosas - Alteração

Em 16 de março de 2017 foi efetuada nova eleição para suprir vagas para o mandato em curso, na direcção eleita em 7 de maio de 2016, cuja composição se encontra publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2017.

Presidente - Sovena Oilseeds Portugal, SA, representada por António Escaja Gonçalves.

Vice-presidente - Bunge Ibérica Portugal, SA, representada por João Miguel Balagué Barata Roda Santos.

Vice-presidente - Louis Dreyfus Commodities Portugal, L.^{da}, representada por Paulo Fernando Rodrigues Costa e Sousa.

Vice-presidente - IBEROL - Sociedade Ibérica de Bio-combustíveis e Oleaginosas, SA, representada por Pedro César Pereira Alves Saraiva.

Vice-presidente - CEFETRA IBÉRICA, SL, representada por Gonçalo Barros Gomes da Silva Cunha.

Associação Empresarial de Águeda - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 5 de abril de 2017, para o mandato de três anos.

Presidente - José Ricardo Lopes Abrantes, cont. n.º 181411369, em representação de ALMAS DESIGN SA, cont. n.º 500548820.

Vice-presidente - Paulo Alexandre Soares Coelho, cont. n.º 176740457, em representação de PECOL - Sistemas de Fixação, SA, cont. n.º 501425527.

Vice-presidente - Óscar Manuel Vidal Mendes, cont. n.º 184953383, em representação de TORMEL - Tornearia Mecânica, L.^{da}, cont. n.º 500286051.

Vice-presidente - Óscar José Soares da Silva, cont. n.º

177295821, em representação de AVEDOL - Expositores, Estantaria e Artigos em Arame, L.^{da}, cont. n.º 500590362.

Vice-presidente - João Carlos Fernandes Tavares, cont. n.º 128946709, em representação de FUNDIJACTO - Fundição Injectada de Metais, SA, cont. n.º 507466357.

Secretário - Hugo Alexandre Pato Nogueira, cont. n.º 222211296, em representação de IMAGINE, Unipessoal L.^{da}, cont. n.º 509272274.

Vogal - Florbela Maria de Almeida Costa, cont. n.º 198833474, em representação de SOCIHOTEL - Sociedade Hoteleira e Restaurante, L.^{da}, cont. n.º 500690502.

Vogal - Joaquim António Cardoso Figueiredo da Cruz, cont. n.º 181411180, em representação de TUPAI - Fábrica de Acessórios Industriais, SA, cont. n.º 500664005.

Vogal - Fernando Eduardo Batista Pereira, cont. n.º 180562487, em representação de HFA - Henrique, Fernando & Alves, SA, cont. n.º 503420948.

Primeiro suplente - Vitor Manuel Ferreira Gomes, cont. n.º 172888123, em representação de FABRINDEX - Fabrico Industrial de Expositores, L.^{da}, cont. n.º 501960330.

Segundo suplente - Maria Alice Simões de Jesus Marques Guerra, cont. n.º 134940806, em representação de Cerâmica Fonte Nova, L.^{da}, cont. n.º 502787155.

FIPA - Federação das Indústrias Portuguesas Agro-Alimentares - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 27 de abril de 2015, para o mandato de três anos.

Presidente - APIAM (Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais, Naturais e de Nascente), representada por Jorge Manuel Tomás Henriques, bilhete de identidade n.º 2528563.

Vice-presidente - APIM (Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas), representada por Rui de Castro Fontes, bilhete de identidade n.º 2722483.

Vice-presidente - ANIGOM (Associação Nacional dos Industriais de Gelados Alimentares, Óleos, Margarinas e Derivados), representada por Miguel José Pires Jacinto de Mira, bilhete de identidade n.º 6265333.

Vogal - PROBEB (Associação Portuguesa das Bebidas Refrescantes Não Alcoólicas), representada por Francisco Maria Almada e Melo Furtado de Mendonça, bilhete de identidade n.º 5340164.

Vogal - ANCIPA (Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares), representada por Manuel Fulgêncio Tarré Fernandes, bilhete de identidade n.º 2049864.

Vogal - IACA (Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais), representada por Maria Cristina Guarda de Sousa, bilhete de identidade n.º 6611416.

Vogal - ANIL (Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios), representada por Marie Isabelle Cadre, bilhete de identidade n.º 090775001666.

Vogal - Nestlé Portugal, representada por Deolinda Isabel Santos Nunes, bilhete de identidade n.º 7020634.

Vogal - Sumol+Compal, representada por João Paulo Duque Pereira Monteiro Marques, bilhete de identidade n.º 5153760.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Inter Partner Assistance, SA - Sucursal - Constituição

Estatutos aprovados em 4 de maio de 2017.

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa».

Assim, os trabalhadores da Inter Partner Assistance, SA - Sucursal, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO I

Objecto e âmbito

Artigo 1.º

Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e actividade da comissão de trabalhadores da Inter Partner Assistance, SA - Sucursal.

2- O colectivo dos trabalhadores da Inter Partner Assistance, SA - Sucursal é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

Artigo 2.º

Princípios fundamentais

1- A comissão de trabalhadores da Inter Partner Assistance, SA - Sucursal orienta a sua actividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa.

CAPÍTULO II

Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

Artigo 3.º

Órgãos

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

SECÇÃO I

Plenário

Artigo 4.º

Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo colectivo dos trabalhadores da empresa.

Artigo 5.º

Competências

São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a comissão de trabalhadores e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente um 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 colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

Artigo 6.º

Convocação

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela comissão de trabalhadores;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 7.º

Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da recepção do referido requerimento.

Artigo 8.º

Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

Artigo 9.º

Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores ou, nos termos da alínea b) do artigo 5.º, quando convocada pelos trabalhadores.

Artigo 10.º

Funcionamento

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

3- Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

Artigo 11.º

Sistema de discussão e votação

- 1- O voto é sempre directo.
- 2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 3- O voto é directo e secreto nas votações referentes a:

- a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;
- b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;
- c) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

- a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- c) Alteração dos estatutos.

7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

SECÇÃO II

Comissão de trabalhadores

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

Natureza

1- A comissão de trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democráticas do colectivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Autonomia e independência

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

§ único. As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

Artigo 14.º

Competência

1- Compete à CT, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos tra-

balhadores;

- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

- c) Exercer o controlo de gestão na empresa;

- d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

- e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respectivo sector de actividade económica;

- f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

- g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

- h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

Artigo 15.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção 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 e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas 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 e da simplificação administrativa;

- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;

- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, o CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se co-responsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 16.º

Relações com as organizações sindicais

1- A actividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores na empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação com as estruturas sindicais presentes na empresa.

Artigo 17.º

Deveres

São deveres da CT, designadamente:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

SUBSECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores, em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

Artigo 19.º

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 também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de actividade e orçamento;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;

c) Situação de 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 por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;

f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e/ou de reconversão da actividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 16.º

Artigo 20.º

Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes actos de decisão da empresa:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;

e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;

g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

k) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;

l) Despedimento individual de trabalhadores;

m) Despedimento colectivo;

n) Mudança, a título individual ou colectivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;

o) Balanço social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos actos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

Artigo 21.º

Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;

b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projectos de reorganização aí referidos;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

Artigo 22.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal 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 o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 24.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 25.º

Tempo para o exercício de voto

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.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 26.º

Plenários e reuniões

1- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos traba-

lhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas no na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 27.º

Acção no interior da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem direito a 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 28.º

Afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 29.º

Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 30.º

Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 31.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
- b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;
- c) Comissão coordenadora, vinte horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

Artigo 32.º

Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, designadamente da CT, de subcomissões e comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, estão sujeitas a perda de retribuição.

Artigo 33.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem 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 trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstos nestes estatutos.

Artigo 35.º

Protecção legal

Os membros das CT, subcomissões e das comissões coordenadoras, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da protecção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Personalidade jurídica 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 seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e 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 estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

SUBSECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 37.º

Sede

A sede da CT localiza-se na sede da empresa, Largo Jean Monnet, n.º 1 - 2.º, 1269-069 Lisboa.

Artigo 38.º

Composição

1- A CT é composta pelo número de elementos conforme a lei em vigor.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo acto eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

Artigo 39.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de quatro anos.

Artigo 40.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a 3 reuniões seguidas ou 6 interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 38.º

Artigo 41.º

Delegação de poderes

1- Qualquer membro da CT pode delegar, por escrito, a sua competência noutro membro da lista de que fazia parte e pela qual concorreu à respectiva eleição, incluindo nos suplentes.

2- A delegação de poderes deve ser especificada e indicar expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário, designadamente quando se trata de um mandato para o período férias ou outro impedimento prolongado, que não pode ser superior a um mês.

3- A delegação não especificada produzirá efeitos apenas numa única reunião da CT.

Artigo 42.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efetividade de funções.

Artigo 43.º

Coordenação e deliberações

1- A actividade da CT é orientada por um coordenador,

cujas composições ela própria determinará, com o objectivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O coordenador é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 44.º

Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês e aí podem participar, como observadores, todos os membros das listas concorrentes.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, 2 dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 45.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

SUBSECÇÃO V

Subcomissões de trabalhadores (sub-CT)

Artigo 46.º

Princípio geral

1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (sub-CT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- A actividade das sub-CT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

Artigo 47.º

Mandato

1- A duração do mandato das sub-CT é de 4 anos, devendo coincidir com o da CT.

2- Se a maioria dos membros da sub-CT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova sub-CT, cujo mandato terminará com o da respectiva CT.

3- Se a constituição da sub-CT só for possível após a eleição da CT - designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa - o mandato daquela termina com o da CT em funções na data da sua eleição.

Artigo 48.º

Composição

As sub-CT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respectivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

SUBSECÇÃO VI

Comissões coordenadoras

Artigo 49.º

Princípio geral

A CT articulará a sua acção com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou sector de actividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos sócio-económicos do sector e da região respectiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

Artigo 50.º

Adesão

Com vista ao reforço da intervenção dos trabalhadores, a CT adere às comissões coordenadoras:

- a) Comissão coordenadora das CT do sector económico.
- b) Comissão coordenadora das comissões de trabalhadores da região de Lisboa (CIL).

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Artigo 51.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

Artigo 52.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é directo e secreto.
- 2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias, de folga ou ausentes por motivo de baixa.
- 3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 53.º

Comissão eleitoral

- 1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:

a) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros;

b) Se o acto eleitoral for convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, a CE é composta por 3 membros eleitos pelos subscritores, de entre os seus membros;

c) O número de membros referido nas alíneas anteriores será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral, que o apresente com a respectiva candidatura.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correcta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por 3 dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 54.º

Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus estabelecimentos.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 55.º

Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias 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 e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue por protocolo.

Artigo 56.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela CE ou por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 57.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Podem propor listas de candidatura à eleição da sub-CT 10 % de trabalhadores do respectivo estabelecimento inscritos nos cadernos eleitorais.

3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

5- As candidaturas são apresentadas até um máximo de 15 dias antes da data para o acto eleitoral.

6- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou colectivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

7- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

8- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 58.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detectadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respectiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 59.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 10.º dia anterior à data marcada para o acto elei-

toral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 55.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 60.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

Artigo 61.º

Local e horário da votação

1- A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho, inicia-se, pelo menos, 30 minutos antes do começo e termina, pelo menos, 60 minutos depois do termo de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

Artigo 62.º

Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores há uma mesa de voto.

3- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.

4- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 5 e menos de 10 trabalhadores.

5- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

6- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

7- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

Artigo 63.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 e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT e pelas sub-CT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 64.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

Artigo 65.º

Acto eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respectiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes 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 66.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por correio interno ou pelos CTT, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à

abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 67.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 nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 68.º

Abertura das urnas e apuramento

1- O acto de 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 em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 3 dias a contar da data do apuramento respectivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lava a respectiva acta, com base nas actas das mesas de voto, nos termos do número 2, com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

Artigo 69.º

Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT e das sub-CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT e as sub-CT iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 70.º

Recurso para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 71.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes 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 de recepção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

Artigo 72.º

Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores (sub-CT)

1- À eleição e destituição das sub-CT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

Artigo 73.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 74.º

Património

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à Coordenadora Regional de Lisboa ou, se esta não puder ou não quiser aceitar, à união de sindicatos de Lisboa.

Artigo 75.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 31 de maio de 2017, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 38, a fl. 23 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

ARTLANT PTA, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da empresa ARTLANT PTA, SA, eleitos em 12 de maio de 2017, para o mandato de dois anos.

Efetivos:	BI/CC
Nuno Filipe Durães Dias de Almeida	11921893
Adílio Manuel Matias Chaveiro	12488227

Sérgio Miguel Matos Quintino	10152236
Suplentes:	
Bruno Miguel Caiado Metrogos	10339550
Vítor Miguel Silva Calado	10657186

Registado em 30 de maio de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 37, a fl. 23 do livro n.º 2.

Inter Partner Assistance, SA - Sucursal - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 4 de maio de 2017, para o mandato de quatro anos.

	BI/CC n.º	
Filipe Paulo Ricardo	06740413	Lista A

Fernando Nelson Gomes da Silva	09806989	Lista A
Cristina Maria Gomes da Silva Rodrigues	11021635	Lista B

Registado em 31 de maio de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 39, a fl. 23 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

TANQUISADO - Terminais Marítimos, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul - SITE SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 17 de maio de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa TANQUISADO - Terminais Marítimos, SA:

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 20 de setembro de 2017, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome Empresa: TANQUISADO - Terminais Marítimos, SA.

Sede: Estrada da Mitrena, km 19, 2910-738 Setúbal».

VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia, e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas SITE/CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 18 de maio de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que o SITE - Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 28 de Agosto de 2017, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Empresa: VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA

Morada: Plataforma Ribeirinha, CP Est. Mec. Bobadela, 2695-807 São João da Talha».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

LBC Tanquipor - Movimentação e Armazenagem de Líquidos, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa LBC Tanquipor - Movimentação e Armazenagem de Líquidos, SA, realizada em 9 de maio de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2017.

Efetivo:	BI/CC
Vasco Manuel Gonçalves do Nascimento	11715279
Suplente:	
Manuel António Falca Zacarias Cortiço	5400631

Registado em 30 de maio de 2017 ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 45, a fl. 121 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Mora - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Mora, realizada em 10 de maio de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2017.

Efetivos:

Luísa Alexandra Vieira Nunes.
Fernando José Enderenço.
José Manuel de Carvalho Gomes.

Suplentes:

António Manuel de Matos Salgueiro.
João Paulo Mira Pinto.
Joaquim José Matias.

Registado em 31 maio de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 46, a fl. 121 do livro n.º 1.